

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN  
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL  
NIVEL SECUNDARIO, SINSICAP – 2019.**

**Tesis para obtener el grado académico de  
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**

**AUTORAS**

**Br. Natividad Reyes, Yessica Teresita  
Br. Rocano Ydrugo, Ana Cecilia**

**ASESORA**

**Dr. Meregildo Gómez, Magna Ruth**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Proceso Administrativo**

**TRUJILLO, PERÚ**

**2020**

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

Pbro. Dr. Alejandro Augusto Preciado Muñoz

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz, PhD.

Vicerrector de Investigación

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

## Conformidad de Asesor

Yo, Magna Ruth Meregildo Gómez. con DNI N° 19032278, asesor(a) de la Tesis de Maestría titulada:

**“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL SECUNDARIO, SINSICAP - 2019”.**

presentado por los(as) maestrandos(as) Natividad Reyes, Yessica Teresita , con DNI N° 4 5444976 y Rocano Ydrugo, Ana Cecilia .con DNI N° 41 695750, informo lo siguiente :

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 04 de enero de 2020



.....  
Magna Ruth Meregildo Gómez

Asesor(a)

## **DEDICATORIA**

A mis padres por siempre confiar y creer en las metas que me propongo, a mi tía y a mi abuelito que, con su ejemplo de emprendedores son mi motor para seguir batallando en el cumplimiento de mis objetivos. Una dedicación especial a mis abuelitas y abuelito que yacen en el cielo, siendo su recuerdo mi mejor aliado para superar y enfrentar las dificultades, manteniéndome firme en la voluntad de Dios.

Br. Yessica Teresita Natividad Reyes

Al ser misericordioso que nunca falla, guía mis pasos y me cobija en su seno amoroso: mi Dios todopoderoso. A mis queridos padres, grandes personas que me alientan incondicionalmente a seguir bregando e ir alcanzando mis metas profesionales. A mis hermanas y sobrinos, mis motivos para crecer profesionalmente, enrumbarme en conseguir mis metas.

Br. Ana Cecilia Rocano Ydrugo

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI por brindar una enseñanza a través de sus excepcionales docentes en cada curso desarrollado para la obtención de este grado académico.

A nuestra asesora la Doctora Magna Ruth Meregildo Gómez por dedicarnos su apoyo intelectual en el proceso de lograr nuestra meta profesional.

A cada uno de los docentes que nos brindaron sus conocimientos en cada curso desarrollado en esta prestigiosa casa de estudios

A los compañeros de nuestra aula por el apoyo incondicional

A los docentes del nivel secundario del distrito de Sinsicap por brindar un tiempo de su espacio libre y permitirnos concretar el cuestionario de la encuesta de clima laboral y desempeño docente.

A los directores de San Ignacio, Purrupampa, Sinsicap, Llaguen y Parrapos; por facilitarnos el dialogo con todos los docentes de cada Institución Educativa encuestada.

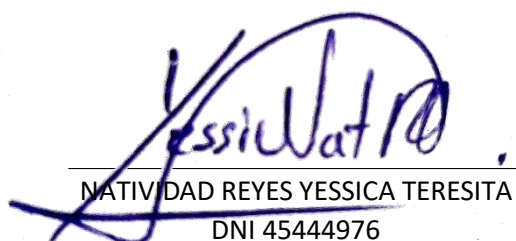
## DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Nosotras, Natividad Reyes Yessica Teresita con DNI 45444976 y Rocano Ydrugo Ana Cecilia con DNI 41695750, egresadas de la Maestría en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “Relación entre el Clima Laboral y el Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas de nivel secundario, Sinsicap - 2019”, la que consta de un total de 99 páginas, en las que se incluye 12 tablas y 4 figuras, más un total de 4 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20 % el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

*Las autoras*



NATIVIDAD REYES YESSICA TERESITA  
DNI 45444976



ROCANO YDRUGO ANA CECILIA  
DNI 41695750

## ÍNDICE

RESUMEN .....	ix
ABSTRACT .....	x
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Planteamiento del problema .....	11
1.2 Formulación del problema	
1.2.1 Problema general .....	12
1.2.2 Problemas específicos.....	12
1.3 Formulación de objetivos	
1.3.1 Objetivo general .....	13
1.3.2                   Objetivos específicos.....	13
1.4                   Justificación de la investigación .....	14
Capítulo II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación.....	15
2.2 Bases teórico científicas .....	20
2.3 Marco conceptual.....	29
2.4 Identificación de dimensiones .....	31
2.5 Formulación de hipótesis	
2.5.1 Hipótesis general .....	32
2.5.2 Hipótesis específicas.....	32
2.6 Variables (si corresponde)	
2.6.1 Definición operacional.....	32
2.6.2 Operacionalización .....	33
Capítulo III: METODOLOGÍA	
3.1 Tipo de investigación .....	36
3.2 Método de investigación.....	36
3.3 Diseño de investigación .....	36
3.4 Población y muestra.....	37
3.5 Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	37
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	38
3.7 Aspectos éticos .....	39
Capítulo IV: RESULTADOS	
4.1 Presentación y análisis de resultados .....	40

4.2 Prueba de hipótesis .....	53
4.3 Discusión de resultados.....	57
<b>Capítulo V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 Conclusiones .....	61
5.2 Recomendaciones .....	62
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>63</b>
<b>ANEXOS</b>	
Anexo 1: Matriz de consistencia .....	69
Anexo 2: Validación del instrumento .....	70
Anexo 3: Constancia de validación de expertos.....	80
Anexo 4: Escala del clima laboral.....	83
Anexo 5: Escala de desempeño docente .....	86
Anexo 6: Base de datos de las variables .....	89



## RESUMEN

La presente investigación titulada: Relación entre el clima laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019. Tuvo como objetivo general Determinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019. El método empleado fue Método hipotético – deductivo

Se utilizó el diseño descriptivo correlacional, para lo cual se seleccionó una población de estudio de 51 docentes del nivel secundario que laboran en instituciones educativas del distrito de Sinsicap, a los cuales mediante la técnica de la encuesta se les aplicó el cuestionario de escala clima laboral y la ficha de autoevaluación de desempeño docente.

La validez fue determinada mediante la técnica juicio de expertos, mientras que la confiabilidad se estableció mediante los valores alfa de Cronbach, los cuales fueron de 0,973 y 0,968, respectivamente.

Se concluye que existe una alta correlación entre el clima laboral y el desempeño docente puesto que el coeficiente de correlación fue de  $r=0.881$ , el cual es significativo ya que el p valor fue de  $p=1.5331E-17$ . Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. El enfoque utilizado fue el cuantitativo y el diseño asumido para realizar todo el proceso investigativo fue el descriptivo correlacional de tipo transversal.

Palabras Clave: Desempeño docente, Clima laboral

## ABSTRACT

This research entitled: Relationship between the work environment and teaching performance in Public Educational Institutions of the secondary level, Sinsicap - 2019. Its general objective was to determine if there is a relationship between the work environment and teaching performance in Public Educational Institutions of the secondary level, Sinsicap - 2019. The method used was hypothetical method – deductive.

The descriptive correlational design was used, for which a study population of 51 secondary-level teachers who work in educational institutions of the Sinsicap district was selected, to whom the work environment scale questionnaire was applied using the survey technique and the teacher performance self-evaluation form.

Validity was determined using the expert judgment technique, while reliability was established using Cronbach's alpha values, which were 0.973 and 0.968, respectively.

It is concluded that there is a high correlation between work environment and teacher performance since the correlation coefficient was  $r = 0.881$ , which is significant since the p value was  $p = 1.5331E-17$ . Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate is accepted. The approach used was the quantitative one and the design assumed to carry out the entire investigative process was the descriptive correlational cross-sectional type.

Key Words: Teaching performance, Work environment

## **CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

Los docentes representan el papel determinante de ser transmisores de cultura y transformadores de la sociedad, más aún en la actualidad abordan la condición humana de niños y adolescentes, forjando en ellos principios, valores, buenas costumbres, motivación, creatividad y emprendimiento.

El desempeño docente se ha convertido en un reto atendiendo a la diversidad cultural, educativa, económica, social de sus estudiantes (UNESCO, 2007) y con esta realidad alcanzar las metas que cada año le demanda responder satisfactoriamente a las pruebas censales, es en este contexto que al docente se le exige a comprometerse aún más con su labor. En aras de lograr dicho compromiso el Ministerio de Educación (2012) a través del Marco del Buen Desempeño Docente, instrumento técnico que vislumbra su actuar profesional cotidiana y permanente, además de una renovada voluntad de hacer una buena labor profesional.

A nivel internacional Finlandia, es conocida como el país con el mejor modelo educativo que lo ha llevado al éxito entre los demás países en todo el mundo. Cumpliendo para ello con un innovador plan de estudios, y sobre todo el rol del docente es sumamente revalorado, pasando por un rígido proceso de selección para ejercerla. Además, está en considerar el ambiente laboral en que se desenvuelve el docente, recurso humano sumamente importante, que dependiendo el ambiente donde se encuentre influirá para ser parte el éxito educativo del país. Siendo la labor del docente realizado colectivamente, en equipo, responsable de la marcha institucional, del clima laboral, es preciso considerarse elemento clave en su trabajo profesional, para cumplir cabalmente con su rol. Pero, cuando se prioriza intereses personales ajenas al trabajo educativo, conlleva al incumplimiento de sus funciones y crea un ambiente nada acorde con las condiciones laborales entre sus integrantes.

Con respecto, al clima laboral de las 5 Instituciones Educativas del nivel secundario en el distrito de Sinsicap, se observó que no es el óptimo. Es decir, entre los docentes la comunicación interpersonal no es fluida, esto debido al desinterés de la gran mayoría por intercambiar experiencias educativas, ocasionando el trabajo en aula individualista, es decir nada enriquecedoras,

además en las pocas oportunidades de comunicación solo se generaron malos entendidos y momentos de tensión por querer imponer cada uno su voluntad.

Situación observada y experimentada por una de las investigadoras cuando formó parte del equipo de docentes de una de las instituciones del referido distrito

El desempeño docente es asumido de forma parcializada, solo cumpliendo con sus horas en aula, realizando un trabajo mecanizado, incumpliendo con su responsabilidad de asistencia oportuna, influyendo en los aprendizajes de las nuevas generaciones y originando un clima laboral que no contribuye al buen desenvolvimiento de los docentes.

Por ello, ante esta problemática debe darse paso a la realización de este estudio que objetivará los niveles a través de sus dimensiones en el clima laboral y en el desempeño docente de diferentes entidades públicas de nivel secundario en el distrito de Sinsicap; así también, frente a ello ver el grado de correlación que existe entre las variables y sus dimensiones mencionadas, y a su vez a partir de estos datos recogidos se puedan tomar decisiones de apoyar en programas lo más urgente para aplicarlos en provecho de docentes y de estudiantes a futuro próximo.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre el clima laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- a. ¿Cuáles son los niveles del clima laboral en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?
- b. ¿Qué nivel se registran en las dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condición laboral del clima laboral en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?
- c. ¿Cuáles son los niveles del desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?
- d. ¿Qué nivel se registran en las dimensiones pedagógica, cultural y política del desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?

- e. ¿Existirá relación entre el clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?
- f. ¿Existirá relación entre el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?
- g. ¿Habrá relación entre el clima laboral y la dimensión política del desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- a. Identificar el nivel del clima laboral en en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.
- b. Establecer el nivel en las dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condición laboral del clima laboral en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.
- c. Determinar el nivel del desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.
- d. Establecer el nivel de las dimensiones: pedagógica, cultural y política del desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.
- e. Determinar si existe relación entre el clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019.
- f. Determinar si hay relación entre el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019.

- g. Determinar si existe relación entre el clima laboral y la dimensión política del desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

- a) **Justificación legal:** porque así lo exige la ley N° 30220, en su artículo 45°, numeral 4, que establece que para obtener el grado de Maestro se debe sustentar una tesis. También el marco del buen desempeño docente especifica los dominios, las competencias y los desempeños que exigen o caracterizan la buena docencia y que demandan a los profesores del país.
- b) **Justificación práctica:** La presente investigación obedece a la motivación de conocer la relación del clima laboral y el desempeño docente, para poder establecer el conjunto de acciones que se desarrollarán en las instituciones y que facilitarán un adecuado clima institucional y de aprendizaje.
- c) **Justificación social:** Nuestra investigación permitirá medir el impacto de las variables del clima laboral en el desempeño de los docentes en cuanto a las incidencias que tienen con respecto al aprendizaje de los estudiantes.

## CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación:

Después de revisar diferentes tesis, documentales y bibliografía, nos permitió encontrar varios estudios relacionados a clima laboral, de lo que destacamos los siguientes:

En el contexto Internacional

García (2017). En su tesis “Clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción en los empleados de Gad. Portoviejo- Ecuador”, el tipo de investigación es cuantitativa, y el diseño no experimental, correlacional. Su población fue de 1167 trabajadores de la empresa y su muestra fue al azar o aleatoria de 100 participantes. Cuyo objetivo fue determinar si el clima laboral influencia en la satisfacción de los empleados del Gad, Portoviejo. Obteniendo las siguientes conclusiones:

El clima laboral del Gad Portoviejo es el adecuado, por lo tanto, influye en los empleados de manera positiva generando satisfacción de sus empleados, evidenciado en el nivel alto de satisfacción.

El clima laboral tiene influencia positiva en la satisfacción de los empleados del Gad, Portoviejo, esto en base a los resultados que demuestran que el clima laboral percibido por los empleados es favorable, que se refleja además en la buena satisfacción laboral. El grado de satisfacción de los empleados del Gad, Portoviejo es alto, que se refleja en los niveles de rendimiento y reconocimiento que realizan los jefes al personal, además la institución ha ido ganando terreno por el excelente liderazgo de los jefes departamentales.

Constante (2016) En su tesis “Estrategias para la mejora del clima laboral en Supraplast de la ciudad de Guayaquil, Ecuador”. Es una investigación cuantitativa, de diseño explicativa. Se realizó con una población de 132 trabajadores. Se utilizó un muestreo aleatorio probabilístico establecido en 34 personas. Utilizó la herramienta cuantitativa test F-PSICO 3.1, diseñado por el INSHT, el cual permitirá valorar el grado de afectación de los operarios en determinados factores psicosociales. Este cuestionario constituyó de 44 preguntas es anónimo. Cuyo objetivo fue Establecer las estrategias que mejoren el clima laboral mitigando los factores de riesgo psicosocial del personal operativo de Supraplast. Siendo las conclusiones:

Los factores de riesgos psicosociales presentes en el personal operativo del área de producción de la empresa Supraplast, los cuales fueron Tiempo de Trabajo y

Participación-Supervisión. Ambos factores se encontraron en un nivel de “riesgo muy elevado” lo que requería de un estudio a profundidad.

Con respecto al factor supervisión participación, el 52% de los operarios manifestó que hay un riesgo muy elevado; esto se evidencia en la participación del trabajador en lo que respecta a que solo recibe información en los temas de cambio de equipos o materiales, en la introducción de nuevos métodos o normas de trabajo, en el lanzamiento de nuevos productos, o en la reorganización del trabajo. Sin embargo, en cuanto a la supervisión de los Superiores manifestaron que esta era adecuada

Díaz y Villasmil (2016) En su tesis “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa sector de consumo masivo, en Valencia estado Carabobo, Venezuela”, el tipo de investigación es descriptivo, que buscó delimitar fortalezas, debilidades y factores que inciden en el desempeño laboral. Su población fue de 20 trabajadores, utilizando como instrumento el cuestionario, que validó su confiabilidad (89%) con 27 preguntas y 5 opciones de respuesta. El objetivo fue determinar el clima organizacional y su repercusión en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de sector consumo masivo, en Valencia- Edo Carabobo. Obteniendo las siguientes conclusiones:

El desempeño laboral se encuentra afectado en este sector por el clima organizacional y por escasez de personal que se evidencia en la desmotivación, descontento, además del aumento de funciones y tareas por cumplir.

Así mismo, predomina por parte de los trabajadores el querer un reconocimiento por la valoración de su trabajo, determinando que por más que cumplan con las metas establecidas y la empresa le brinde oportunidades de formación no son razón suficiente para que el trabajador considere que la remuneración percibida es satisfactoria para ellos.

En el contexto nacional

Entre los estudios realizados en nuestro país pueden citarse:

Zelada (2015) En su tesis “Clima Laboral y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo de la oficina central de la Universidad Nacional de Piura”, el tipo de investigación es no experimental. Su población fue de 43 funcionarios correlacional. Los instrumentos utilizados fueron el test de clima laboral y la escala de calificación para evaluar el desempeño. Los instrumentos antes señalados se aplicaron a una población de 43 trabajadores, para el clima laboral y el cuestionario



de desempeño laboral para los 5 jefes inmediatos de las unidades de la OCEP, UNP. Cuyo objetivo fue determinar la relación de clima laboral y desempeño laboral del personal administrativo de OCEP, UNP. Siendo las conclusiones:

Se desaprueba la hipótesis de trabajo que indicaba la relación directa y significativa del clima laboral y el desempeño laboral.

Se desaprueban las hipótesis específicas pues no se evidencia la relación positiva y significativa en las dimensiones del clima y del desempeño.

La percepción del clima laboral es medio, determinado por la percepción desfavorable en las dimensiones de realización personal, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Exceptuándose el involucramiento considerado como favorable.

Gallegos (2016) En su tesis “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los funcionarios del Ministerio Público de Arequipa”, el tipo de investigación es cuantitativa y el diseño descriptivo-correlacional. Los instrumentos aplicados a los servidores fueron el cuestionario escala EDCO y escala de Likert. Cuyo objetivo fue establecer la relación que entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores de la Gerencia Administrativa de Arequipa. Siendo las conclusiones:

El clima organizacional y el desempeño profesional de los servidores de Ministerio Público de Arequipa se relacionan, quedando demostrado en un 93.3%, además los servidores manifiestan que el clima organizacional es promedio y tienen buen desempeño laboral.

Las percepciones del clima organizacional en los servidores públicos del Ministerio Público de Arequipa se ubican en el nivel promedio, lo cual es positivo, empero hay indicadores que deben mejorarse: relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y valores colectivos.

Existe relación del clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público de Arequipa, que se evidencia en los indicadores: conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, iniciativa, colaboración, además resolución de problemas.

Medina y Zanoni (2016) En la tesis “Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas adventistas de la región Junín”, el tipo de investigación es no experimental, explicativo- transversal. Su muestreo no probabilístico de 134 docentes. Se utilizaron los instrumentos: la escala de clima organizacional y la escala de satisfacción laboral. Cuyo objetivo fue

determinar la influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas adventistas de la región Junín. Siendo las conclusiones:

Los resultados evidencian el nivel de satisfacción laboral en un 21.3%, un 18% explica el grado de comunicación que existe entre docentes y autoridades de la institución.

Asimismo, solo el 15% perciben las condiciones laborales de la satisfacción laboral.

En el contexto local

Prado (2015) En su tesis “Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo”, el tipo de es investigación descriptivo y correlacional. El universo muestral fue de 60 trabajadores. Se utilizaron los instrumentos: Escala Clima laboral que consta de 50 ítems y Hoja de Evaluación de desempeño laboral, con un total de 23 ítems. Cuyo objetivo fue establecer la relación del Clima Laboral y las Competencias del desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo. Siendo las conclusiones:

Existe relación altamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo, esto demuestra que el clima laboral es factor esencial para mantener un desempeño adecuado en los trabajadores; de modo que existe una vinculación causa-efecto positiva entre las variables.

El clima laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad César Vallejo alcanzó el nivel alto (41.67%), y nivel medio (58.33%), lo que nos indica que la percepción que tienen respecto al clima laboral, es buena y aceptable, aunque existe un porcentaje que perciben al clima laboral como no adecuado.

El nivel de desempeño laboral en los trabajadores administrativos es de nivel alto (58.33%) y en menores proporciones los niveles medio y bajo.

Benites y Benites (2016) En su tesis “Clima laboral y desempeño docente de las instituciones educativas de Laredo”, el tipo de diseño es descriptivo correlacional. Su población fue 94 docentes que laboran en instituciones educativas del nivel primario. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de clima laboral y la ficha de análisis documental de desempeño docente. Cuyo propósito es determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de las instituciones educativas del distrito Laredo en el año 2016. Obteniendo las siguientes conclusiones:

Existe un alto grado de relación entre el clima laboral y desempeño docente de las instituciones educativas distrito de Laredo, resultado del coeficiente de correlación (0.7403).

El nivel medio –alto del clima laboral de las instituciones educativas del distrito de Laredo, manifestado por un 83.3%.

El nivel medio de desempeño docente de las instituciones educativas del distrito de Laredo, evidenciado en un 59.4%.

Bardales (2018) En la tesis “Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa de Trujillo”, el tipo de investigación es sustantiva, con diseño descriptivo – correlacional. Su población muestral fue de 115 docentes. Los instrumentos fueron la escala de Clima Social Laboral y el cuestionario de Motivación Laboral. Cuyo objetivo es determinar la relación entre clima laboral y motivación laboral docentes de una institución educativa estatal. Obteniendo las siguientes conclusiones:

Predominio del nivel medio de clima laboral a nivel general y en sus dimensiones (Relaciones, Autorrealización, Estabilidad/Cambio), con porcentajes de 42.6% y 47.0%.

Los docentes de la institución educativa de Trujillo, se ubican en el nivel medio de motivación laboral a nivel general, en sus dimensiones (Logro, Afiliación, Poder), con porcentajes de 36.9% y 40.3%.

Asimismo, una correlación muy significativa y positiva del clima laboral y motivación laboral en docentes de la institución educativa estatal de Trujillo.

Saavedra (2018). En su tesis “Relación entre el Clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Dean Saavedra–Huanchaco”, el tipo de investigación no experimental, de alcance descriptiva – correlacional. La población estuvo integrada por 42 docentes. Los instrumentos fueron el cuestionario de Clima laboral (49 ítems) y el cuestionario de desempeño docente (24 ítems). Cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima laboral y desempeño de los docentes de la Institución Educativa Dean Saavedra de Huanchaco. Se llegó a conclusiones:

Existe relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Dean Saavedra de Huanchaco.

La relación del clima laboral y el desempeño laboral es alta (75.00%) en docentes de la Institución Educativa Dean Saavedra de Huanchaco, no obstante, un grupo de docente percibe un nivel bajo (66.67%) del desempeño laboral.

En relación al desempeño docente en la Institución Educativa Dean Saavedra de Huanchaco los docentes se encuentra en el nivel alto (57.14%), nivel medio (28.57%) y un nivel bajo (14.29%).

## **2.2. Bases teóricas científicas**

### **2.2.1. Clima laboral**

#### **2.2.1.1. Definición:**

Litwin y Stringer (2009) afirma que “El clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que viven y trabajan en el citado entorno y que influye en su comportamiento y motivación” (p 153).

El clima laboral está vinculado estrechamente a la motivación de los empleados; por ello, si la motivación es alta, el clima brinda satisfacción, interés y colaboración entre los trabajadores. Por el contrario, cuando la motivación sea baja, esta actúa como barrera para satisfacer las necesidades de los trabajadores. El clima laboral es factor clave para el éxito de una empresa porque influye en las actitudes y en el comportamiento de sus trabajadores (Robbins, 2004, p.119).

#### **2.2.1.2. Características:**

Posee cierta estancia a pesar de percibir cambios por situaciones eventuales; por ello, es posible tener cierta estabilidad en el clima de una organización y que los cambios sean de relevancia. Tiene fuerte impacto en los colaboradores de la empresa, porque si el clima es desagradable será dificultoso el manejo de la organización. Afecta el compromiso e identificación de los integrantes de la organización; un clima favorable tiene alta posibilidad de lograr un nivel significativo en los aspectos mencionados entre sus integrantes. (Citado por Torrecilla p. 56).

#### **2.2.1.3. Factores o dimensiones del clima laboral**

##### **A. Autorrealización**

Percepción del trabajador con relación a las probabilidades que el medio laboral favorezca su desarrollo personal y profesional respecto a su función y expectativas de futuro. Ejemplos de ítems en esta dimensión son:

1. Hay oportunidades de formación académica en su establecimiento laboral
2. Las actividades que desarrolla le posibilita aprender y desenvolverse

#### **B. Involucramiento laboral**

Compromiso con los valores organizacionales y el cumplimiento y desarrollo de metas de la organización. Ejemplos de ítems son:

1. Cada trabajador se considera elemento principal para el éxito de la organización.
2. Los trabajadores están comprometidos con los objetivos de la organización

#### **C. Supervisión**

Valoraciones de los superiores respecto a las funciones y significancia de los empleados, como parte de las actividades laborales, además brinda una relación de apoyo y orientación para las tareas de los trabajadores, que forman parte de su desempeño diario. Ejemplos de ítems son:

1. El supervisor ofrece ayuda para vencer las dificultades que se presentan.
2. La valoración que se realiza del trabajo, impulsa a perfeccionarse

#### **D. Comunicación**

Apreciación que la información sobre funcionamiento interno de la empresa se realiza de manera fluida, oportuna, clara, coherente y precisa, que se refleja también en la atención a usuarios y/o clientes de la misma. Ejemplos de ítems son:

1. Se tiene acceso a la información fundamental para realizar su labor
2. La institución favorece y fomenta las vías de comunicación interna

#### **E. Condiciones laborales**

Reconocimiento que la institución suministre de elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios que faciliten el cumplimiento de las tareas encargadas. Ejemplos de ítems son:

1. La remuneración es atractiva en comparación con otras organizaciones.
2. Habilidad de tecnologías que favorezca el trabajo. (Palma, 2004, Descripción, párr. 3)

#### 2.2.2.4. Teorías

##### Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor

En la publicación que hiciera el autor sobre "Lado Humano de la Empresa", analiza las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó "Teoría X" y "Teoría Y".

##### Teoría x

El ser humano común siente una renuencia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.

Debido a esta tendencia humana al rehuir del trabajo la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo apropiado a la realización de los objetivos de la organización.

El ser humano común opta que lo dirijan quiere eludir responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea más que nada su seguridad.

##### Teoría Y

El esfuerzo natural, mental y físico requerido por el trabajo es similar al requerido por el juego y la diversión, las personas requieren de motivaciones superiores y un ambiente apropiado que les estimule y les permita alcanzar sus metas y objetivos personales, bajo condiciones adecuadas, las personas no sólo aceptarán responsabilidad sino tratarán de obtenerla.

Como resultado del modelo de la Teoría Y, se ha concluido en que si una organización provee el ambiente y las condiciones adecuada para el desarrollo personal y el logro de metas y objetivos personales, las personas se involucrarán a su vez a sus metas y objetivos de la organización y se logrará la llamada integración.

##### Teoría sobre Clima Laboral de Rensis Likert (1965)

La teoría de Clima Laboral de Likert (citado por Brunet, 1999) establece que el comportamiento asumido por los subordinados, dependen directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos advierten, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción. Likert, determina tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influye en la percepción individual del clima.

Variables Causales. - definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a señalar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados.

Variables Intermedias.- este tipo de variables están inclinadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables revistan gran importancia ya que son las que integran los procesos organizacionales.

Variables Finales. - estas variables aparecen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad. Están orientadas a instaurar los resultados obtenidos por la organización tales como: productividad, ganancia y pérdida.

#### Teoría de los Factores de Herzberg

La teoría de los factores se desarrolla a partir del sistema de Maslow, Herzberg (citado por Chiavenato, 1989) organizò dos categorías de necesidades según los objetivos humanos superiores y los inferiores. Los factores de higiene y los motivadores. Los factores de higiene son los elementos ambientales en una situación de trabajo que precisan atención constante para prevenir la insatisfacción incluyen el salario y otras recompensas, condiciones de trabajo adecuadas, seguridad y estilo de supervisión.

La motivación y las satisfacciones sólo pueden manifestarse de fuentes internas y de las oportunidades que proporcione el trabajo para la realización personal. De acuerdo con esta teoría, un trabajador que considera su trabajo como falta de sentido puede reaccionar con apatía, aunque se tenga cuidado con los factores ambientales. Por lo tanto, los administradores tienen la responsabilidad particular de crear un clima motivador y hacer todo el esfuerzo a fin de enriquecer el trabajo. (Chavez, s.f.)

## **2.2.2. Desempeño Docente**

### **2.2.2.1. Definición:**

De acuerdo a Chiavenato (2004) precisa:

El desempeño, como las actuaciones o comportamientos observados en los trabajadores, los cuales son significativos para el logro de los objetivos de la

organización. Ciertamente, un buen desempeño laboral representa la fortaleza más importante que posee la organización (p. 89).

Heredia (2001) afirma:

Que, la persona debe poseer los aspectos conceptuales prácticos para realizar su trabajo. Esto refiere a las habilidades para el control de equipos, para la interpretación de procedimientos y para asimilar la innovación tecnológica que acompaña el desarrollo de nuevas oportunidades. En general alude, a la administración del buen desempeño en la aplicación de los procesos administrativos para alcanzar el máximo desarrollo de las potencialidades humanas dentro de las empresas u organizaciones. Afirma también que la personalidad, se refiere a los diversos estilos de apreciar y actuar en el mundo. En líneas generales, dichos estilos se refieren al manejo de las relaciones interpersonales, el pensamiento y las emociones (incluyendo las tensiones y las energías). Este aspecto, es muy apreciado en el campo de la gerencia organizacional, porque representa el estilo desarrollado en la gestión laboral del individuo (p. 98).

#### **2.2.2.2. Características:**

Conforme a Cuenca (2011) en un análisis de la ley N° 29062 referida a la Carrera Pública Magisterial, contempla la evaluación del desempeño docente “debe ser integral, porque evalúa los cuatro saberes: saber, hacer, ser y saber vivir; es decir, se evalúa el docente en su integridad; permanente ya que es una evaluación capaz de identificar los problemas y dificultades durante el proceso mismo” (p. 22); y conforme al enfoque constructivista “es participativa porque integra a todos los agentes educativos que se relacionan más directamente con el proceso; además de obligatoria” (p.22). Según la ley citada, la evaluación docente se realiza a través de tipos definidos; la primera es “la ordinaria, realizándose cada tres años, y la segunda es la extraordinaria en caso el docente haya desaprobado en la primera fase buscando dar oportunidades para que éste logre superar sus deficiencias al año venidero” (art.28). Asimismo, conforme a la ley “aquellos profesores que no aprueben la evaluación en una primera y segunda oportunidad, son nuevamente capacitados y asistidos para el fortalecimiento de sus capacidades pedagógicas. Si después de esta capacitación vuelven a desaprobado son separados de la Carrera Pública Magisterial” (art.29); por este procedimiento, esta ley discrepa con el reglamento de la ley del profesorado DS. N° 019-90 tomado del MINEDU (1990) que considera la evaluación docente “como



permanente, integral, sistemática y acumulativa, valorando el proceso de desarrollo profesional continuo” (art. 65), también contempla los criterios evaluativos “teniendo en cuenta los antecedentes profesionales, tiempo de servicios y cargos desempeñados; valoración del desempeño laboral; y, evaluación de los méritos” (art. 166).

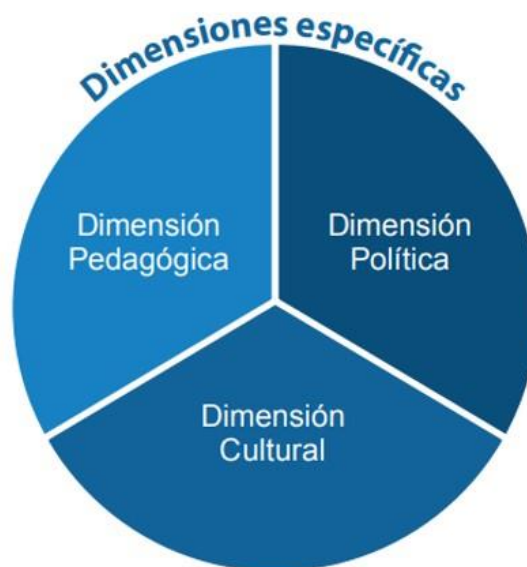
### 2.2.2.3. Dimensiones:

MINEDU (2012) De acuerdo al Marco del Buen desempeño docente, las dimensiones son las siguientes:

#### DIMENSIONES ESPECÍFICAS DE LA DOCENCIA

Se identifica en la docencia tres dimensiones específicas, las cuales se articulan entre sí, configurando la práctica docente, como una actividad que cumple simultáneamente la función cultural, política y pedagógica.

Figura 1: Dimensiones específicas de la docencia



Fuente: Ministerio de Educación del Perú (2012), Marco del Buen desempeño docente.

#### Dimensión cultural

Refiere a la necesidad de conocimientos amplios, de enriquecerse de su entorno para afrontar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales como también los históricos y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y lograr los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

#### Dimensión política

Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la tarea de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, demanda del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

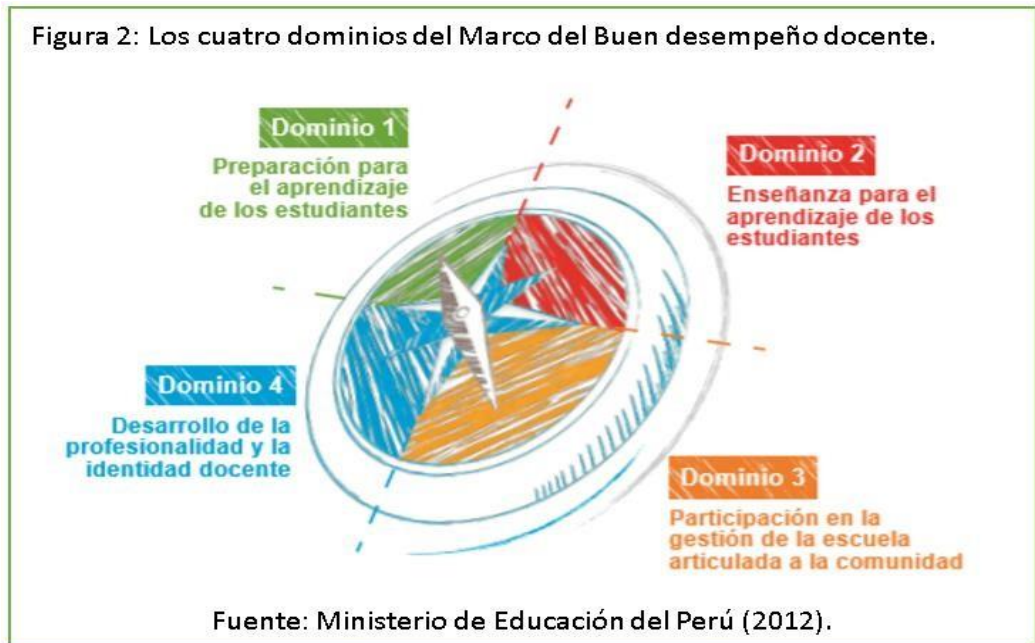
#### Dimensión pedagógica

La dimensión pedagógica constituye el centro de la profesionalidad docente. Alude a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Refiere, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para promover la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el desarrollo y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa. (p.19)

#### **2.2.2.4. Dominios**

Se entiende por dominio un ámbito o campo de la actividad docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios implica el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. MINEDU (2012).

Figura 2: Los cuatro dominios del Marco del Buen desempeño docente.



#### Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Abarca la organización de actividades pedagógicas a través de la elaboración de documentos curriculares, desde el programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en un contexto intercultural e inclusivo. Alude al conocimiento de las principales características sociales, culturales — materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el empoderamiento de los contenidos pedagógicos y disciplinares, además la selección de materiales didácticos, y adecuadas estrategias de enseñanza y evaluación de aprendizaje.

#### Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

Comprende la conducción del proceso de enseñanza a través de un enfoque que contemple la inclusión y la diversidad en todas sus manifestaciones. Alude a factores como la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima adecuado al aprendizaje, el dominio de contenidos, la motivación constante de sus estudiantes, el manejo de distintas estrategias metodológicas y de evaluación, así mismo la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Abarca también los diversos criterios e instrumentos que posibilitan la identificación de logros y retos en el proceso de aprendizaje, además aspectos de la enseñanza que son necesarios ir mejorando.

#### Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Comprende la intervención en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la aportación al establecimiento de un clima institucional favorable. Engloba la valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

**Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Comprende el proceso y las prácticas que distinguen la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su experiencia pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño y ejecución de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional.

#### **2.2.2.5. Competencias docentes**

Competencia 1

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con la finalidad de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

Competencia 2

Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en los estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos a disposición y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.

Competencia 3

Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a educar ciudadanos críticos e interculturales.

Competencia 4

Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que compete a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.

#### Competencia 5

Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a estudiantes y a la comunidad educativa, considerando las diferencias individuales y los contextos culturales.

#### Competencia 6

Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, aportando a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.

#### Competencia 7

Establece vínculos de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; utiliza sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

#### Competencia 8

Reflexiona sobre su ejercicio y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuos de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.

#### Competencia 9

Ejerce su actividad desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

### **2.3. Marco conceptual**

#### **2.3.1. Clima**

Litwin y Stringer (2009) afirma que “El clima es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo que son susceptibles de ser medidas, percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que vive y trabaja en el citado entorno y que influye en su comportamiento y motivación” (p 153).

## **2.3.2. Clima Laboral**

Chiavenato (2009) menciona que el clima Laboral alude al ambiente interno entre los miembros de la institución, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima Laboral se refiere de manera particular a las propiedades motivacionales del ambiente Laboral; esto es, a los aspectos de los docentes que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes.

## **2.3.3. Dimensiones del clima laboral**

### **2.3.3.1. Autorrealización personal**

Percepción del trabajador con relación a las probabilidades que el medio laboral favorece su desarrollo personal y profesional. (Palma, 2004).

### **2.3.3.2. Involucramiento laboral**

Compromiso con los valores organizacionales y el cumplimiento y desarrollo de metas de la organización. (Palma, 2004).

### **2.3.3.3. Supervisión**

Apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la labor, tanto en relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario. (Palma, 2004).

### **2.3.3.4. Comunicación**

Valoraciones de los superiores respecto a las funciones y significancia de los docentes, como parte de las actividades laborales, además brinda una relación de apoyo y orientación para las tareas de los docentes, que forman parte de su desempeño diario. (Palma, 2004).

### **2.3.3.5. Condiciones laborales**

Reconocimiento que la institución suministre de elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios que faciliten el cumplimiento de las tareas encargadas. (Palma, 2004)

## **2.3.4. Desempeño**

De acuerdo a Chiavenato (2004) delimita:

Al desempeño, como actividades o comportamientos asumidos por los docentes los cuales son significativos para la consecución de los objetivos de la institución. En efecto, asevera que un buen desempeño docente de los

miembros de la institución, representa la más importante fortaleza que posee la organización. (p. 89).

### **2.3.5. Desempeño Docente**

El desempeño docente es el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su 37 responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los educandos; coparticipar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para fomentar en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (Rizo, 2005, p. 148).

### **2.3.6. Dimensiones de desempeño docente**

#### **2.3.6.1. Dimensión pedagógica**

Constituye el eje de la profesionalización docente. Alude un saber específico, el saber pedagógico es construido en la reflexión teórico-práctica, que le posibilita recurrir a diversos saberes para cumplir eficientemente su rol docente. El Marco del Buen Desempeño Docente (2012)

#### **2.3.6.2. Dimensión cultural**

Se refiere a la necesidad de conocimiento vasto de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales. El Marco del Buen Desempeño Docente (2012)

#### **2.3.6.3. Dimensión política**

Atañe al compromiso docente con la formación de sus estudiantes como ser humano y ciudadano, integrante de una comunidad, modificando sus vínculos sociales desde un enfoque de justicia y equidad social. El Marco del Buen Desempeño Docente (2012)

### **2.4. Identificación de dimensiones**

Clima laboral	Desempeño docente
1. Autorrealización	1. Dimensión pedagógica
2. Involucramiento laboral.	2. Dimensión cultural
3. Supervisión	3. Dimensión política
4. Comunicación	
5. Condiciones laborales.	

## **2.5. Formulación de hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis general**

H0G: No existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

H1G: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

H0: No existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

H1: Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

H2: Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

H3: Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión política del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

## **2.6. Variables**

### **2.6.1. Definición operacional**

Se buscará medir el clima laboral en base a sus dimensiones, de acuerdo a la percepción de docentes de las Instituciones Educativa Públicas del nivel secundario, Sinsicap, donde se aplicará como instrumento un cuestionario de 50 ítems conformado por 5 dimensiones por medio de la técnica de la encuesta. También se buscará medir el desempeño docente en base a sus dimensiones de acuerdo a la percepción de docentes de las Instituciones Educativa Públicas del nivel secundario, Sinsicap, donde se aplicará como instrumento un cuestionario de 30 ítems conformado por 3 dimensiones por medio de la técnica de la encuesta.



## 2.6.2. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	
V.I. Clima Laboral	El clima laboral se entiende como una variable que actúa en el ambiente organizativo; en su sentido amplio, la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando optimizar las percepciones que experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo. (Patterson, 2004, p.193).	El clima laboral se mide a través de las dimensiones de autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación, y condiciones laborales sustentadas en la teoría de Sonia Palma.	A. Autorrealización	Identificar oportunidades de desarrollo profesional.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	
			B. Involucramiento laboral.	Identificar los valores organizacional	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	
			C. Supervisión	Comparar la relación de apoyo	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48	
			D. Comunicación	Aplica información necesaria para su trabajo	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	
			E. Condiciones laborales.	Evalúa remuneración en comparación con otros.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	
V.D. Desempeño docente	Palaci (2005) propone que “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes incidentes conductuales que un individuo lleva acabo en un periodo de tiempo” (p.155).	El desempeño docente y su actuación que demuestra en el desarrollo sus actividades y funciones que se le atribuyen su cargo en el contexto laboral,	:	Pedagógica	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento y comprensión de las características de sus estudiantes y sus contextos particulares</li> <li>▪ Conocimiento y comprensión de los contenidos específicos que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.</li> </ul>	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10

		se mide a través de los indicadores de Morales Arroyo Víctor.		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación del proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación; a partir de una programación curricular en permanente revisión.</li> <li>▪ Conducción del proceso de enseñanza con el dominio de los contenidos específicos.</li> <li>▪ Uso de estrategias y recursos adecuados.</li> <li>▪ Evaluación del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales.</li> </ul>	
			Cultural	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento de las características del contexto institucional, familiar y social.</li> <li>▪ Conocimiento de la realidad de las familias de los estudiantes y el establecimiento de relaciones democráticas con madres y padres de familia.</li> <li>▪ Reconocimiento y valoración del contexto sociocultural en el que se ubica la institución.</li> <li>▪ Integración en sus prácticas de enseñanza los saberes culturales y los</li> </ul>	11,12,13,14,15,16,17,18,29,20

				recursos de la comunidad y su entorno	
			Política	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecimiento de vínculos de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de los y las estudiantes.</li> <li>▪ Establecimiento de vínculos de respeto, colaboración con la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.</li> <li>▪ Aprovechamiento de sus saberes y recursos en los procesos educativos y comunica los resultados.</li> <li>▪ Reconocimiento de aliados potenciales en el contexto local para el logro de aprendizajes.</li> </ul>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30

## Capítulo III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo de investigación

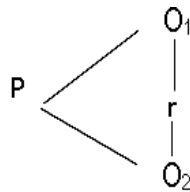
Esta investigación es del tipo básica o sustantiva: Descriptivo - Correlacional, tal como señala Sánchez y Reyes (2006): Cuando responde a problemas teóricos o reales. Se basa en leyes y principios científicos, describiendo, explicando o prediciendo una realidad o resultado (p. 38)

### 3.2. Método de investigación.

Método hipotético – deductivo, pues a partir de la hipótesis de investigación se obtuvieron las consecuencias lógicas, que fueron sometidas a contrastación empírica.

### 3.3. Diseño de la investigación

Se utilizó el diseño No experimental, transversal, el cual permitirá determinar el grado de relación y semejanza existente entre el clima laboral y el desempeño docente, es decir, entre sus características o conceptos (Salkind, 1998). Se esquematiza el diseño del siguiente modo:



Donde:

P : Población muestral (Docentes de las I.E. del distrito de Sinsicap)

O<sub>1</sub>: Observación del clima laboral

O<sub>2</sub>: Observación del desempeño docente

r : Relación entre las variables

### 3.4. Población y muestra.

Según Bernal (2006) la población “es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir, además como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 164)

Siendo la población pequeña se trabajó con la misma población como muestra. Por lo tanto, la población muestral estará constituida por 51 docentes del nivel secundario.

Tabla 2: Población muestral

Institución educativa	Cantidad de docentes
80271 Pedro Oswaldo Cerna Valdiviezo – Sinsicap	10
80664 San Ignacio de Loyola – San Ignacio	15
800691 Tupac Amaru II – Llaguen	8
80695 – Parrapos	8
80700 – Purrapampa	10
TOTAL	51

Fuente: Cuadro de asignación de personal de cada institución educativa

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

#### 3.5.1. Técnica: Encuesta

Técnicas para recoger información que permite establecer contacto con los docentes, por medio de la observación y haciendo uso de cuestionarios previamente establecidos. Por lo que en esta tesis de investigación consistió en una interrogación que se realizó a los docentes con el fin de obtener determinada información necesaria para la investigación (Tamayo y Silva, 2020)

#### 3.5.2. Instrumento

Herramienta para recoger información necesaria en la nuestra tesis presentada, esta a su vez se aplica a la muestra seleccionada de la población. Estos instrumentos están acicalados en proporción a las dimensiones de cada variable.

El primer instrumento utilizado se le denominó “Escala de clima laboral” usado para identificar la percepción de los docentes en las diferentes instituciones educativas en función a las cinco dimensiones de la variable clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales; mediante cincuenta ítems con una valorización de uno a tres puntos. Fue una adaptación de Sonia Palma Carrillo (2004) (Anexo 4).

El segundo instrumento utilizado se le denominó “Escala de desempeño docente” usado para identificar la percepción de los docentes en las diferentes instituciones educativas en función a las tres dimensiones de la variable desempeño docente: Pedagógica, cultural y política; mediante treinta ítems con una valorización de uno a tres puntos. Fue una adaptación de Víctor Morales Arroyo (2013) (Anexo 5).

### **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Para el análisis de los resultados alcanzados se determinó, inicialmente, el tipo de distribución que presentan los datos, tanto a nivel de la variable 1, como de la variable 2. Para ello se utilizó la prueba Kolmogorov-Smirnov. Esta prueba permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos y una distribución teórica específica.

Considerando el valor alcanzado en la prueba de distribución, se determinó el uso de estadísticos paramétricos (r de Spearman). Los pasos para desarrollar la prueba de normalidad fueron los siguientes:

Paso 1:

Plantear la Hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y la Hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>):

Hipótesis Nula (H<sub>0</sub>):

No existe relación entre el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

Hipótesis Alternativa (H<sub>1</sub>):

Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Paso 2:

Seleccionar el nivel de significancia

Para efectos de la presente investigación se ha determinado que:  $\alpha = 0,05$

Paso 3:

Escoger el valor estadístico de prueba.

El valor estadístico de prueba que se ha considerado para la presente hipótesis es Kolmogorov-Smirnov.

Paso 4:

Formulamos la regla de decisión.

Una regla de decisión es un enunciado de las condiciones según las que se acepta o se rechaza la Hipótesis nula, para lo cual es imprescindible determinar el valor crítico, que es un número que divide la región de aceptación y la región de rechazo.

Regla de decisión

Si  $\alpha$  (Sig)  $> 0,05$ ; Se acepta la Hipótesis nula

Si  $\alpha$  (Sig)  $< 0,05$ ; Se rechaza la Hipótesis nula

Paso 5: Toma de decisión

Como el valor p de significancia del estadístico de prueba de normalidad tiene el valor de 0,000 y 0,000; entonces para valores Sig.  $< 0,05$ ; se cumple que; se rechaza la Hipótesis nula y se rechaza la Hipótesis alternativa.

### **3.7. Aspectos ético**

- Se solicitó los permisos correspondientes a cada docente de las Instituciones Educativas, para la aplicación de la encuesta de forma individual
- Se mantuvo en el anonimato las respuestas de la encuesta de los docentes que colaboraron, brindando la información necesaria para nuestra tesis. Gómez, Gonzales, & Rosales (2015), señalan la importancia del consentimiento informado expresando que “es el procedimiento que garantiza que el sujeto ha expresado voluntariamente su intención de participar en el estudio, después de haber comprendido la información que se le ha dado sobre el mismo” (p. 291).
- Se respetó las normas APA sobre todo los derechos de autor.(Acevedo, 2002)

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1 Presentación y análisis de resultados

Tabla 1.

Resultados por niveles en la dimensión autorrealización en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Escala	Nivel	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
10 - 24	Deficiente	13	25.5	31.2	9.3	29.8
25 - 37	Regular	25	49.0			
38 - 50	Bueno	13	25.5			
Total		51	100.0			

Fuente: Base de datos del clima laboral.

Figura 1.

Niveles en la autorrealización.

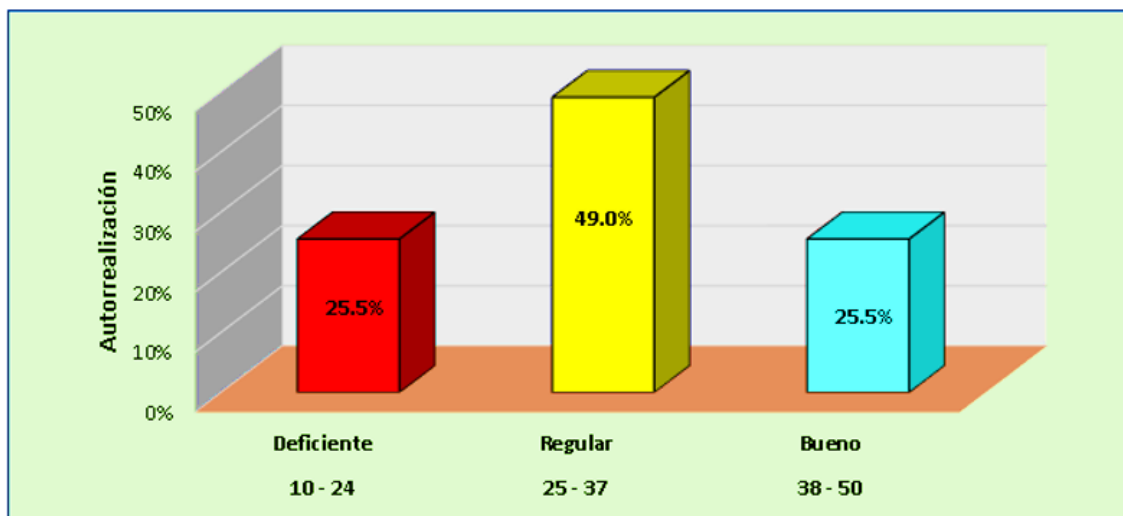


Figura 1. La figura representa los niveles de la autorrealización de la variable clima laboral

Descripción.

En la dimensión de la autorrealización se observa que el 25.5% de los docentes han ocupado el nivel deficiente, el 49.0% se ubicó en nivel regular y en 25.5% estando dentro de buen nivel. Por otro lado, su promedio fue de 31.2 puntos en forma general, así mismo cabe mencionar que en esta dimensión los docentes han obtenido el nivel regular, su desviación estándar fluctúa con relación a la media, con valor de 9.3 puntos y en el coeficiente de variación es 29.8%, expresa que las puntuaciones son homogéneas.



Tabla 2

Resultados por niveles en la dimensión involucramiento en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Escala	Nivel	Fi	f%	Media	Ds	CV (%)
10 - 24	Deficiente	16	31.4	28.2	8.5	30.3
25 - 37	Regular	24	47.1			
38 - 50	Bueno	11	21.6			
Total		51	100.0			

Fuente: Base de datos del clima laboral.

Figura 2.

Niveles en el involucramiento

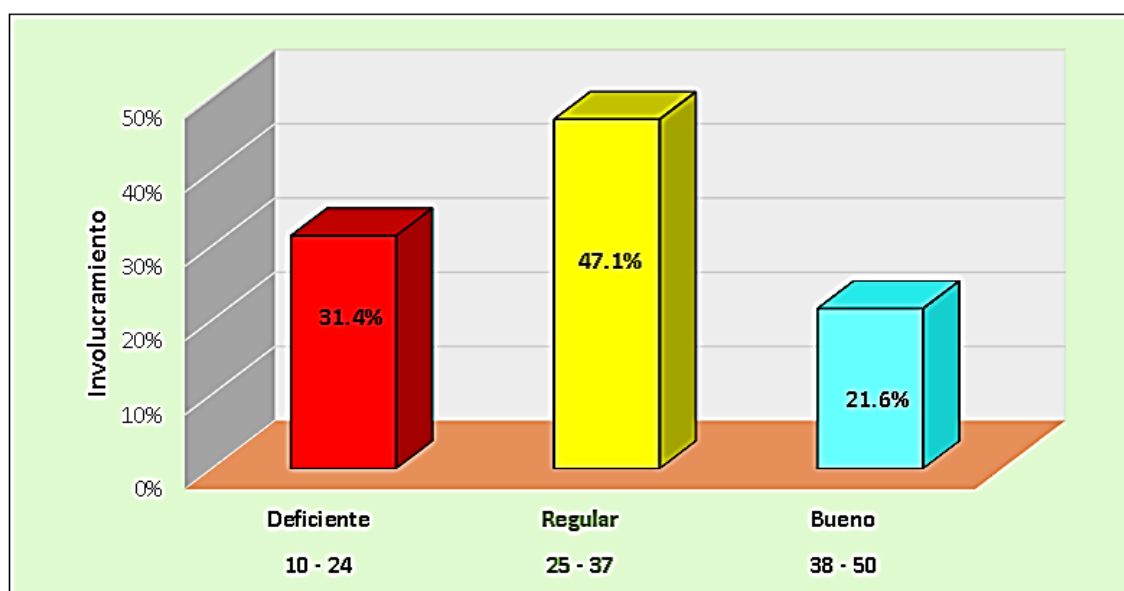


Figura 2. Representa de los niveles del involucramiento del clima laboral.

Descripción.

La tabla anterior corresponde al involucramiento dentro del clima laboral, se observa que el 31.4% se ubicó en nivel deficiente, el 47.1% de los docentes se ubicó en el nivel regular, observamos asimismo que el 21.6% está ubicado en el nivel bueno. El promedio registrado fue de 28.2 puntos, lo cual ubica a los docentes de forma general en nivel regular; por otro lado, en la desviación estándar alcanza el valor 8.5 puntos y el coeficiente de variación al alcanzar 30.3% expresa que las puntuaciones son homogéneas.

Tabla 3.

Resultados por niveles en la dimensión de la supervisión en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Escala	Nivel	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
10 - 24	Deficiente	11	21.6	34.1	10.3	30.3
25 - 37	Regular	21	41.2			
38 - 50	Bueno	19	37.3			
Total		51	100.0			

Fuente: Base de datos del clima laboral.

Figura 3.

Niveles en la dimensión supervisión.

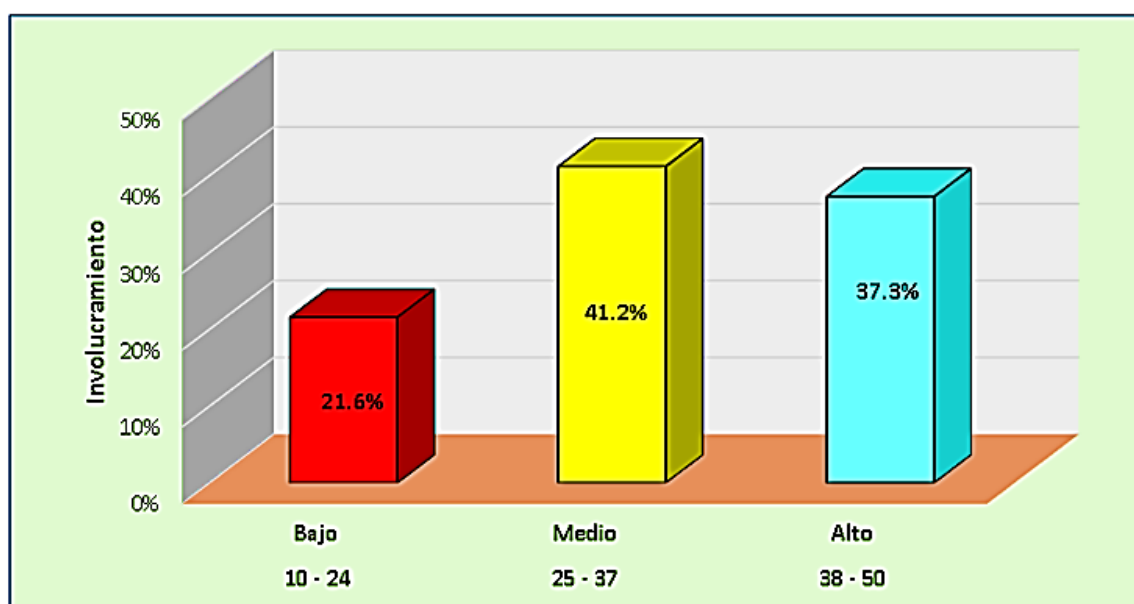


Figura 3. La figura corresponde a los niveles de la supervisión del clima laboral

Descripción.

Con relación a la supervisión dentro del clima laboral observamos al 21.6% de los docentes en nivel deficiente, el 41.2% ha alcanzado puntuaciones en nivel regular y el 37.3% alcanzo puntuaciones en buen nivel. Por otro lado, el promedio fue 34.1 puntos en los docentes de secundario alcanzando el nivel regular, su desviación estándar fue 10.3 puntos y su coeficiente de variación alcanzaron el 30.3% indicando que las puntuaciones son homogéneas.

Tabla 4.

Resultados por niveles en la dimensión comunicación en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Escala	Nivel	Fi	f%	Media	Ds	CV (%)
10 – 24	Deficiente	10	19.6	36.2	11.0	30.4
25 – 37	Regular	19	37.3			
38 - 50	Bueno	22	43.1			
Total		51	100.0			

Fuente: Base de datos del clima laboral.

Figura 4.

Niveles en la dimensión comunicación.

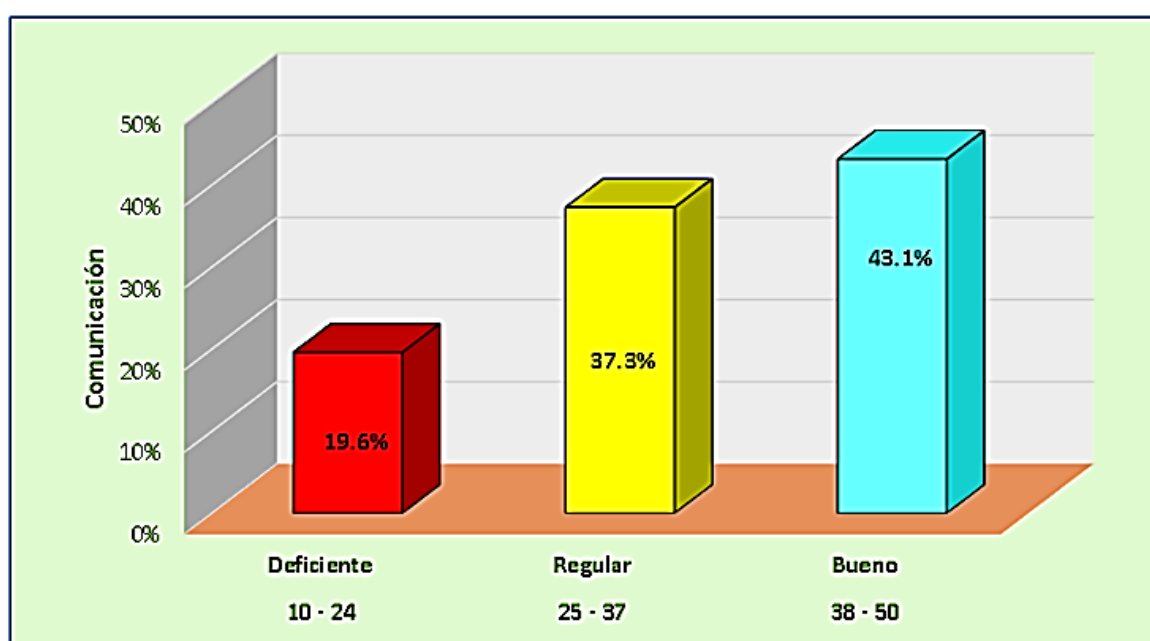


Figura 4. La figura corresponde a los niveles de la comunicación del clima laboral

Descripción.

Con relación a comunicación encontramos el 19.6% de docentes que se ubican en nivel deficiente, el 37.3% en nivel regular y el 43.1% alcanzó un buen nivel, la mayoría relativa. Por otro lado, el promedio de los docentes en esta dimensión es 36.2 puntos alcanzando nivel regular, su desviación estándar alcanzó 11.0 puntos, su coeficiente de variación es 30.4% expresa que las puntuaciones son homogéneas.

Tabla 5.

Resultados por niveles en la dimensión condición laboral en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Escala	Nivel	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
10 – 24	Deficiente	15	29.4	30.0	9.2	30.6
25 – 37	Regular	24	47.1			
38 - 50	Bueno	12	23.5			
Total		51	100.0			

Fuente: Base de datos del clima laboral.

Figura 5.

Niveles en la dimensión condición laboral.

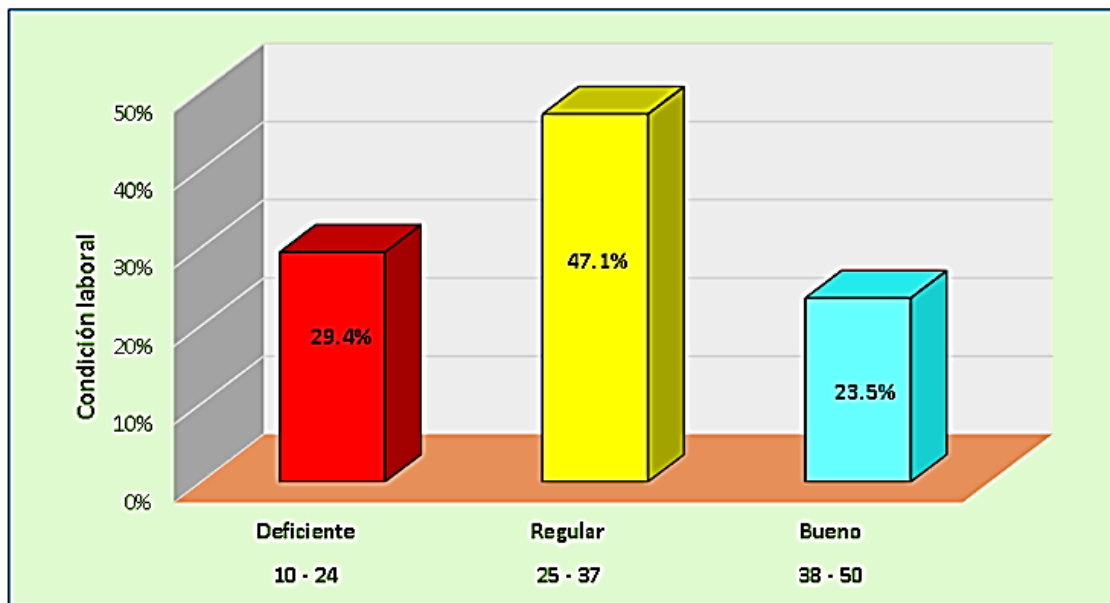


Figura 5. La figura corresponde a los niveles de la condición del clima laboral

Descripción.

Con relación a la condición laboral, el 29.4% de los docentes expresa que trabajan en condiciones no adecuadas, el 47.1% indica que dichas condiciones tienen un nivel regular y existe un 23.5% de docentes que consideran las condiciones laborales presentan buen nivel. Por otro lado, el promedio registrado es 30.0 puntos ubicando a los docentes en nivel regular, su desviación estándar fluctúa con 9.2 puntos en torno a la media aritmética y tenemos un coeficiente de variación en 30.6% expresa que las puntuaciones son homogéneas.

Tabla 6.

Resultados por niveles del clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Escala	Nivel	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
50 – 113	Deficiente	11	21.6	159.7	47.8	29.9
114 – 177	Regular	22	43.1			
178 - 250	Bueno	18	35.3			
Total		51	100.0			

Fuente: Base de datos del clima laboral.

Figura 6.

Niveles en el clima laboral.

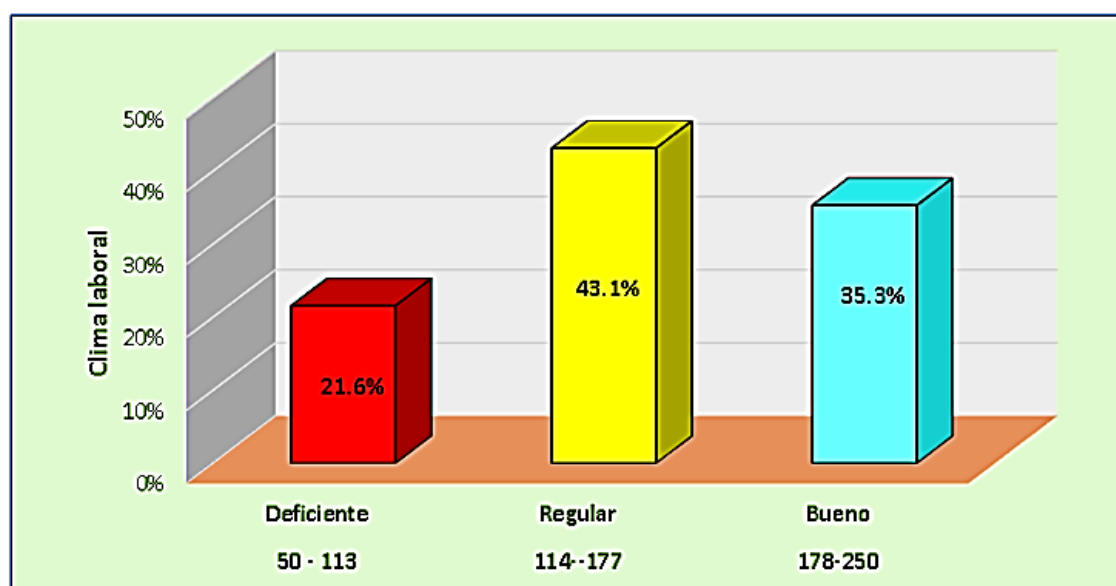


Figura 6. La figura representa a los niveles del clima laboral

Descripción.

A nivel de la variable clima laboral el 21.6% de docentes de secundaria se encuentran en nivel deficiente, el 43.1% cree que las condiciones son regulares, y el 35.3% le otorga la categoría de un buen clima laboral, el promedio registrado a nivel general fue de 159.7 puntos, por lo tanto, los docentes consideran que el clima tiene características de regular, su desviación estándar es 47.8 puntos y su coeficiente de variación alcanzó 29.9% por lo tanto, expresa que las puntuaciones son homogéneas.

Tabla 7.

Resultados obtenidos en los niveles correspondientes de la dimensión pedagógica en instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Escala	Nivel	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
10 – 20	Bajo	16	31.4	25.4	7.7	30.5
21 – 30	Medio	21	41.2			
31 – 40	Alto	14	27.5			
Total		51	100.0			

Fuente: Base de datos del desempeño docente.

Figura 7.

Gráfica de Niveles en la dimensión pedagógica.

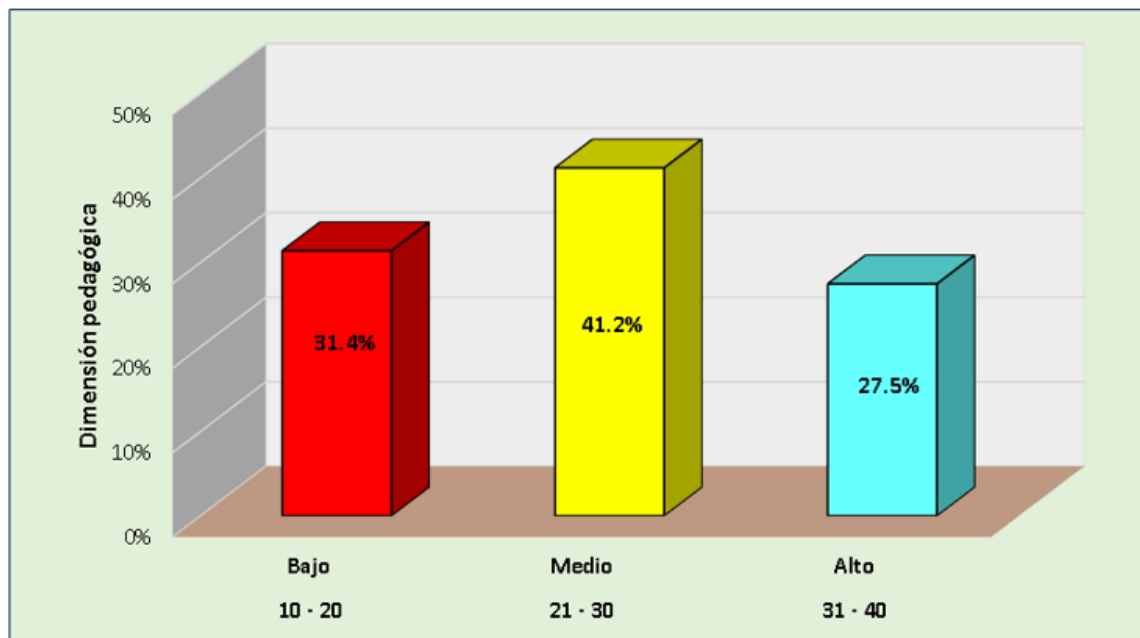


Figura 7. La figura representa a los niveles de la dimensión pedagógica

Descripción.

Dentro de la primera dimensión del desempeño docente que corresponde a la dimensión pedagógica, observamos que el 31.4% de los docentes consideran que en esta dimensión se encuentran en el nivel bajo, el 41.2% considera que les corresponde el nivel medio y el 27.5 % dice que el nivel es alto. Por otro lado, el promedio registrado en los docentes es 25.4 puntos alcanzando nivel medio, su desviación estándar es 7.7 puntos y su coeficiente de variación 30.5% expresando que las puntuaciones son homogéneas.

Tabla 8.

Resultados por niveles en la dimensión cultural en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Escala	Nivel	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
10 – 20	Bajo	19	37.3	22.7	6.9	30.6
21 – 30	Medio	22	43.1			
31 – 40	Alto	10	19.6			
Total		51	100.0			

Fuente: Base de datos del desempeño docente.

Figura 8.

Gráfica de Niveles en la dimensión cultural.

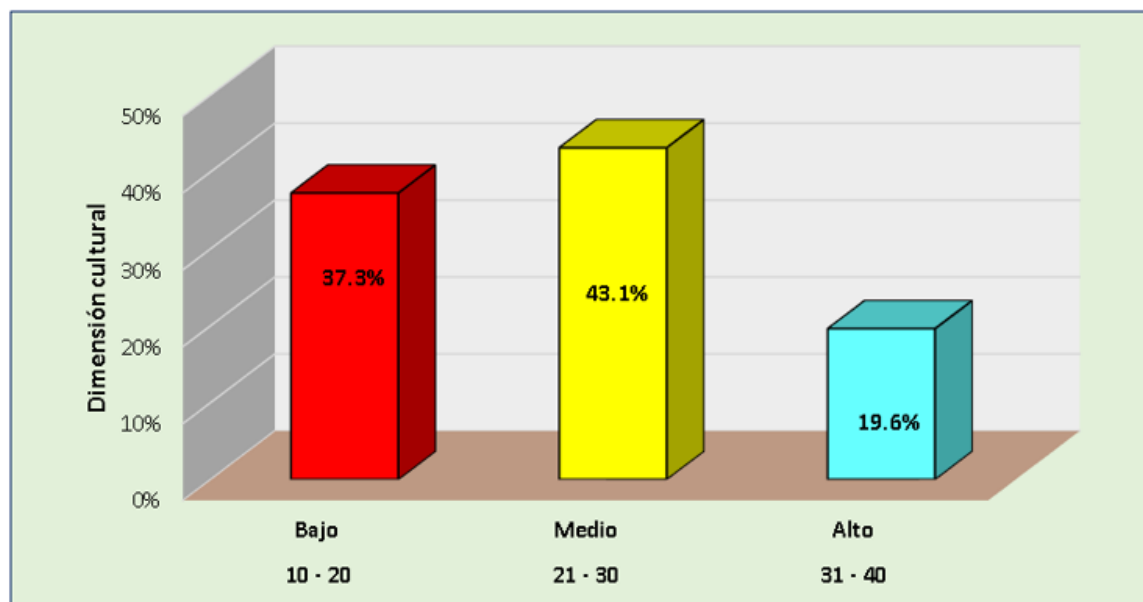


Figura 8. La figura representa a los niveles de la dimensión cultural

Descripción.

Dentro de la segunda dimensión del desempeño docente que corresponde a la dimensión cultural, observamos el 37.3% considera que en esta dimensión les corresponde el nivel bajo, el 43.1% opina que el nivel es medio y el 19.6% considera que en esta dimensión los docentes tienen alto nivel. Por otro lado, su promedio es 22.7 puntos alcanzando nivel medio, su desviación estándar es 9.6 puntos y su coeficiente de variación es 30.6% que lo caracteriza como puntuaciones homogéneas.

Tabla 9.

Resultados por niveles en la dimensión política en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Escala	Nivel	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
10 – 20	Bajo	17	33.3	23.3	7.3	31.2
21 – 30	Medio	24	47.1			
31 – 40	Alto	10	19.6			
Total		51	100.0			

Fuente: Base de datos del desempeño docente.

Figura 9.

Gráfica de Niveles en la dimensión política.

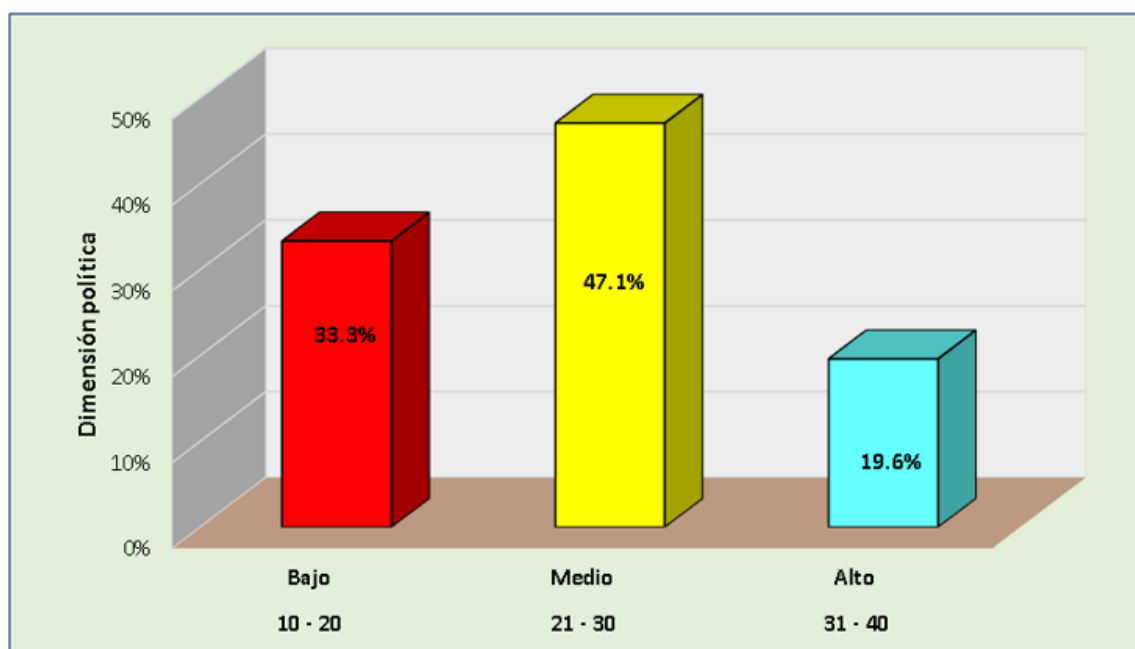


Figura 9. La figura representa a los niveles de la dimensión política

Descripción.

Dentro de la variable desempeño docente en la dimensión política, se observa que en esta dimensión el 33.3% considera que el nivel correspondiente es bajo, el 47.1% por otorgarle el nivel medio y el 19.6% considera que en esta dimensión los docentes están en el nivel alto. La media obtenida es 23.3 puntos ya que los docentes se ubican en nivel medio, su desviación estándar es 7.3 puntos y su coeficiente de variación alcanza el 31.2% que lo caracteriza como puntuaciones homogéneas.



Tabla 10.

Resultados por niveles del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019

Escala	Nivel	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
30 – 60	Bajo	17	33.3	71.3	21.0	29.4
61 – 90	Medio	23	45.1			
91 – 120	Alto	11	21.6			
Total		51	100.0			

Fuente: Base de datos del desempeño docente.

Figura 10.

Gráfica de Niveles en la variable del desempeño docente.

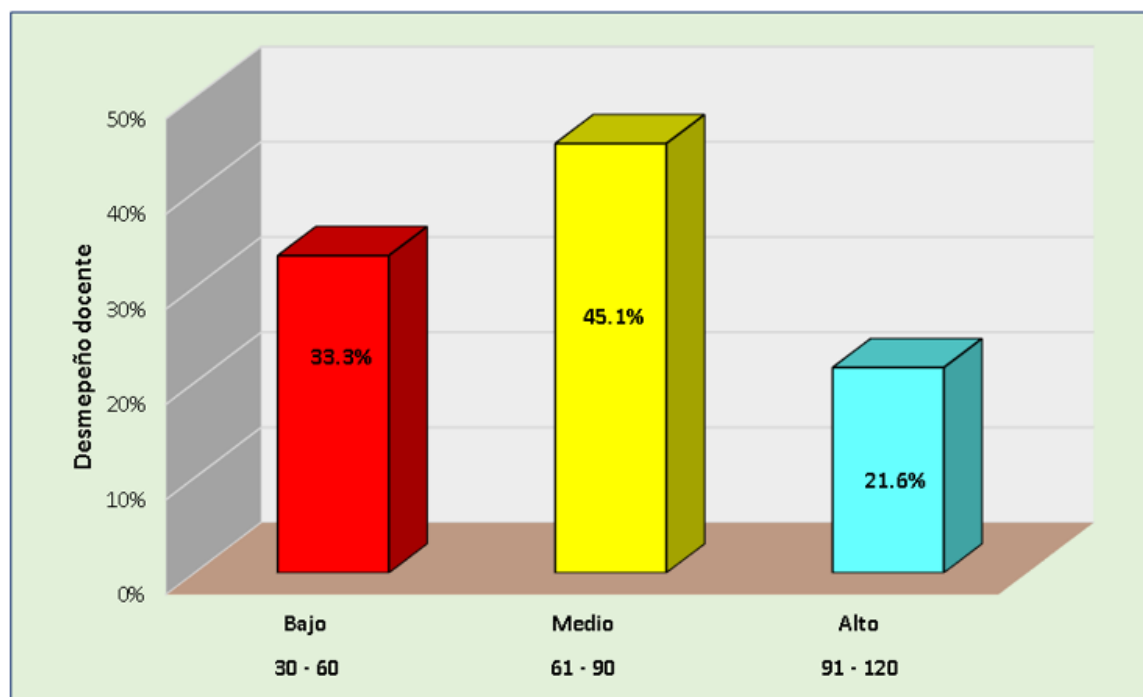


Figura 10. La figura representa a los niveles del desempeño docente

Descripción.

En la variable desempeño docente, se observa el 33% de docentes que se encuentran en nivel bajo, el 45.1% se encuentra en nivel medio y el 21.6% en nivel alto. Por otro lado, el promedio es 71.3 puntos correspondiéndole al nivel medio, su desviación estándar es 21.0 puntos, su coeficiente de variación es 29.4% que lo caracteriza como puntuaciones homogéneas.

Tabla 11.

Dispersión de las puntuaciones del clima laboral en instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

Clima Laboral	1	9	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	9	1	7	1	2	166	
	6	3	9	4	8	6	8	9	2	0	0	6	3	2	5	1	5	6	3	1	7	2	5	2		
Desempeño docente	1	1	1	8	8	1	7	1	2	1	1	2	9	1	1	1	1	2	8	1	1	1	2	1	1	75
	4	6	9	1	1	2	9	8	2	4	2	1	5	7	5	4	5	3	8	7	3	5	1	7	0	
Desempeño docente	3	4	9			1	1	2	6	9	3	9	4	8	7	1	2	1	7	7	3	7	4	7	9	
	0	8	1	9	9	6	5	7	7	6	8	4	4	0	6	2	0	1	7	7	4	5	3	7	5	
Desempeño docente	6	7	9	3	3	5	3	8	6	6	5	1	4	8	7	6	6	1	4	8	6	7	9	8	4	
	5	4	1	7	7	4	6	2	3	8	5	0	3	1	1	3	9	4	0	0	0	1	7	0	9	

Fuente: tabla de dispersión de puntuaciones del clima laboral y el desempeño docente

Figura 11.

Representación gráfica de puntuaciones del clima laboral y el desempeño docente

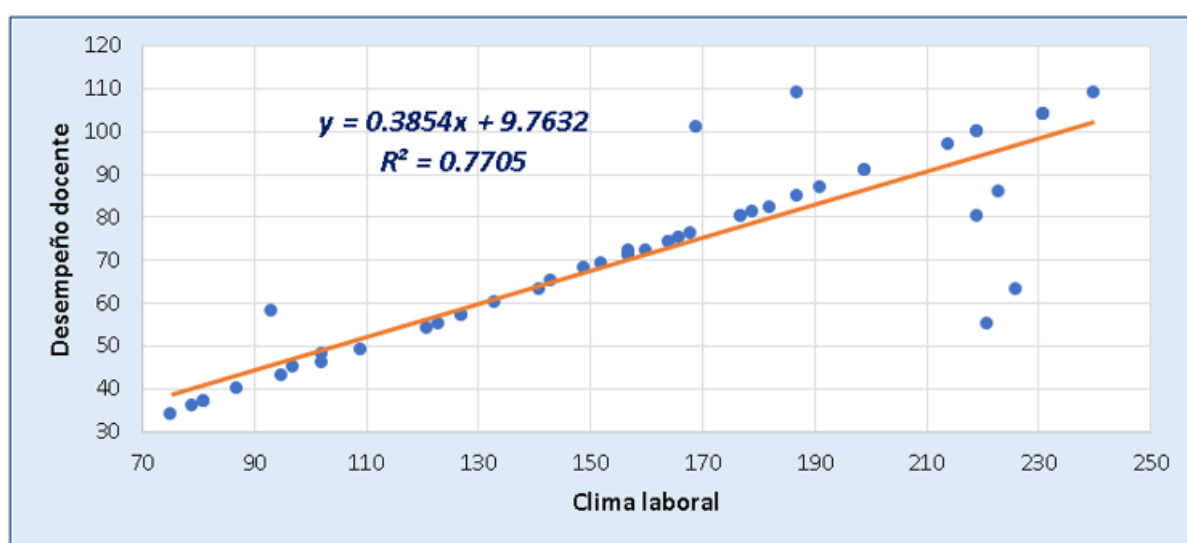


Figura 11: la gráfica representa a la dispersión de puntuaciones de las variables.

### Descripción.

Con relación a los resultados obtenidos en la dispersión entre las variables clima laboral y desempeño docente, al representarlas en un sistema cartesiano observamos que todas las puntuaciones se ubican en el primer cuadrante, pero se observa que en la medida que el clima laboral aumenta también se incrementa el desempeño docente, el comportamiento de estas puntuaciones está representado en línea de tendencia roja y está regida con la ecuación  $y = 0.3854x + 9.7632$ . Por otro lado, el coeficiente de determinación  $R^2 = 0.7705$  o lo que es lo mismo  $R^2 = 77.05\%$  lo que implica que los cambios que se producen en el clima laboral van a afectar al desempeño docente en un 77.05%, la línea de tendencia implica por estar ubicada en el primer cuadrante que de existir relación entre las variables esta sería positiva, por lo que es directa.

Tabla 12.

Prueba de normalidad a nivel de dimensiones y variables.

Dimensiones y variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Autorrealización	,099	51	,200*	,951	51	,036
Involucramiento	,097	51	,200*	,950	51	,033
Supervisión	,091	51	,200*	,957	51	,061
Comunicación	,094	51	,200*	,953	51	,040
Condición laboral	,101	51	,200*	,951	51	,036
Variable: Clima labor	,089	51	,200*	,954	51	,047
Dimensión pedagógica	,089	51	,200*	,953	51	,041
Dimensión cultural	,087	51	,200*	,957	51	,063
Dimensión política	,086	51	,200*	,955	51	,051
Variable: Desempeño docente	,071	51	,200*	,968	51	,182

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

#### a. Corrección de significación de Lilliefors

##### Descripción.

Con relación a los niveles de significancia para determinar la prueba de normalidad a nivel de dimensiones y de las variables, por ser nuestra muestra mayor que 50 elementos en lo que debemos asumir el juicio de los teóricos Kolmogorov – Smirnov, observándose los valores de significancia (Sig) de todos los valores tanto a nivel de dimensiones y variables son mayores que 0.05 puntos. Por lo tanto, se halla una distribución normal en el estadístico para la contrastación de las hipótesis según Rho de Spearman (rs).

## 4.2 Prueba de hipótesis

### 4.2.1. Del clima laboral Vs Dimensión pedagógica.

a. Formulación de las hipótesis.

H0E1: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

$$r_s = 0$$

HaE1: Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

$$r_s > 0$$

b. Estadístico de contraste. Rho de Spearman.

c. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

d. Resultados.

Contrastación	Valor de $r_s$	p-valor	Significancia
Clima laboral Vs Dimensión pedagógica	0.816	3,0575E-13	Existe porque: $3.0575E-13 < 0$

e. Decisión.

Visto que:  $r_s > 0$ ; y  
 $p < 0.05$

Por consiguiente:

Se anula la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, hallándose relación directa al ser “r” positivo ( $r > 0$ ), a su vez es un valor muy fuerte y significativa porque  $3,0575E-13 < 0.05$

#### 4.2.2. Del clima laboral Vs Dimensión cultural.

a. Formulación de las hipótesis.

H0E2: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

$$r_s = 0$$

HaE2: Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

$$r_s > 0$$

b. Estadístico de contraste. r de Rho de Spearman

c. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

d. Resultados.

Contrastación	Valor de $r_s$	p-valor	Significancia
Clima laboral Vs Dimensión cultural.	0.849	3,729E-15	Existe porque: 3,729E-15 < 0.05

e. Decisión.

Visto que:  $r_s > 0$ ; y  
 $p < 0.05$

Por consiguiente:

Se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna, ya que señala existencia de relación entre el clima laboral y la dimensión cultural por ser r positivo ( $r > 0$ ), muy fuerte por el valor de r y significativa porque  $3,729E-15 < 0,05$

### 4.2.3. Del clima laboral Vs Dimensión política.

a. Formulación de las hipótesis.

H0E3: No existe relación entre el clima laboral y la dimensión política del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

$$rs = 0$$

HaE3: Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión política del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

$$rs > 0$$

b. Estadístico de contraste. Coeficiente de Rho de Spearman.

c. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

d. Resultados.

Contrastación	Valor de rs	p-valor	Significancia
Clima laboral Vs Dimensión política.	0.873	6,8113E-17	Existe porque: 6,8113E-17 < 0.05

e. Decisión.

Visto que:  $rs > 0$ ; y

$$p < 0.05$$

Por consiguiente:

Se rehúsa la hipótesis nula y se admite la alterna, señala que existe relación entre clima laboral y dimensión política del desempeño docente y que la relación es directa por ser r positivo ( $r > 0$ ), muy fuerte por el valor de r y significativa porque  $6,8113E-17 < 0.05$

#### 4.2.4. Del clima laboral Vs desempeño docente (Hipótesis general).

a. Formulación de las hipótesis.

H<sub>0</sub>G: No existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

$$r_s = 0$$

H<sub>a</sub>G: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

$$r_s > 0$$

b. Estadístico de contraste. Coeficiente de Rho de Spearman.

c. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$

d. Resultados.

Contrastación	Valor de $r_s$	p-valor	Significancia
Clima laboral Vs Desempeño docente.	0.878	1,5331E-17	Existe porque: 1,5331E-17 < 0.05

e. Decisión.

Visto que:  $r_s > 0$ ; y

$p < 0.05$

Por consiguiente:

Se rechaza la hipótesis nula y se admite la alterna, hallándose relación directa entre clima laboral y desempeño docente al ser “r” positivo ( $r > 0$ ), a su vez es un valor muy fuerte y significativa porque:  $1,5331E-17 < 0.05$



### 4.3 Discusión de resultados

La educación ha sido siempre preocupación a través de la historia de la sociedad organizada en su conjunto, conseguir una adecuada calidad de educación es un reto permanente estos últimos tiempos y dada a la competencia reinante en nuestros tiempos, como sabemos los estudiantes que desarrollan mejores competencias tienen mejores posibilidades de éxito no solamente como estudiantes sino también más adelante como profesionales. Para lograr que sus aprendizajes sean realmente efectivos es necesario la participación convergente de padres, docentes, autoridades, organizaciones políticas y religiosas y todas las organizaciones que componen la sociedad actual.

Países que más invirtieron en educación tiempo atrás, hoy ven mejores resultados, han logrado mayor desarrollo económico, por lo tanto, pueden brindar a sus pobladores mejores condiciones de vida, países que hace 30 años atrás tenía una serie de conflictos, en la actualidad se han convertido en potencia como es el caso de Singapur, Corea del Sur, etc.

Para que la educación sea de calidad, depende de la implementación, equipamiento e infraestructura, en suma, ciertas condiciones que junto a ello el desempeño docente también debe ser el más adecuado.

Lo descrito ha sido la razón por la cual hemos desarrollado el presente trabajo de investigación y cuyos resultados indican lo siguiente:

Con relación a la variable clima laboral su dimensión de autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condición laboral, los docentes de secundaria en las instituciones educativas del distrito de Sinsicap, han alcanzado el nivel regular al registrarse medias aritméticas de: 31.2; 28.2; 34.1; 36.2 y 30.0% puntos respectivamente, todas las puntuaciones también demuestran que son homogéneas porque los coeficientes de variabilidad son inferiores al 33%. En la variable clima laboral se observa que la mayoría relativa conformada por el 43.1% y con una media de 159.7 puntos los docentes han alcanzado el nivel regular y como el coeficiente de variación alcanza el valor de 29.9% se observa que las puntuaciones son homogéneas.

Con lo dicho anteriormente, esta investigación nos permitió observar que los docentes de secundaria en las instituciones públicas del distrito de Sinsicap.

Alcanzan el nivel regular en la dimensión de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales de la variable clima laboral.

Resultado similar, fueron encontrado por Bardales (2018), que al examinar a un conjunto de docentes en una institución educativa pública de Trujillo, concluyendo al clima laboral que fue percibido con un nivel medio en sus dimensiones (Relaciones, Autorrealización, Estabilidad/Cambio) con el porcentaje de 47%. Por otro lado Benites y Benites (2016) difieren con los resultados al detectar que los docentes tienen una percepción alta del clima laboral.

No obstante, frente a los resultados obtenidos, sería pertinente potenciar el clima laboral con la implementación de estrategias para mejorar las relaciones humanas en las instituciones educativas, el cual cuenta con un excelente clima laboral; esta influye en el compromiso e identificación que tiene cada docente a su institución. Según, Robbins (2004) indica que el clima laboral es la combinación perfecta para que toda institución consiga el éxito académico, ya que condiciona la actitud y el comportamiento de cada docente.

Se debe precisar que el concepto de clima laboral está ligada a la motivación que tiene cada docente y si esta es muy llamativa entonces el clima laboral proporcionara en cada docente: satisfacción, interés y colaboración entre los participantes. Sin embargo, existen diversas propuestas de clima laboral, pero la más clara y concisa es la de Litwin y Stringer (2009), quienes señalan al clima laboral como la agrupación de diversos elementos existentes en cada institución pública, estos son susceptibles de ser medidos y percibidos de forma directa e indirecta por los docentes que trabajan en dicha institución.

En la variable desempeño docente los resultados nos indican que: la dimensión pedagógica su promedio obtenido fue de 25.4 puntos; por lo tanto, los docentes obtuvieron un nivel medio, la dimensión cultural su promedio obtenido por los docentes del nivel secundario en Sinsicap el promedio fue de 22.7 puntos alcanzando también el nivel medio, la dimensión política su promedio es de 23.3 puntos correspondiéndole también el nivel medio; en todos los casos se trata de puntuaciones homogéneas porque el coeficiente de variación fue inferior a 33%. Concluyendo que en la variable desempeño docente observamos que relativamente está conformada por el 45.1% registrado el

nivel medio y el 29.4% como coeficiente de variación ubicadas en el rango de la homogeneidad.

El estadístico de contraste usado fue el coeficiente de Rho de Spearman porque en la prueba de normalidad, los niveles alcanzados significan que las dimensiones de la variable son mayores a 0.05.

En la contrastación del clima laboral con la dimensión pedagógica, se ha registrado  $r_s = 0.816$  con  $p = 3.0575E-13$ , resultados que nos permiten aceptar la hipótesis alterna que especifica la existencia de relación directa al ser “r” positiva a su vez es significativa porque “p” es menor a 0.05.

Al contrastarse el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente se obtiene que “rs” es igual a 0.849 y “p” es igual a 3.729E-15; aceptándose la hipótesis alterna ya que existe relación por medio de la variable y la dimensión de forma directa al ser positiva existe significancia estadística de  $3.729E-15 < 0.05$ .

Al contrastarse el clima laboral con la dimensión política del desempeño docente en el tratamiento estadístico ejecutado implica que  $r_s = 0.873$  con  $p = 6.8113E-17$ , razón por la cual también nos vemos precisados a rechazar la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna ya que existe relación de forma directa, muy fuerte y muy significativa.

En la contrastación de la hipótesis general, la relación del clima laboral y del desempeño docente obtenemos que  $r_s = 0.881$  con  $p = 1.5331E-17$  por lo que también debemos rechazar la hipótesis nula aceptando la hipótesis alterna ya que existe relación de forma directa, muy fuerte y muy significativa.

El resultado obtenido se contradice con lo propuesto por Saavedra (2018) quien efectuó un estudio acerca de la relación entre el clima laboral y el desempeño docente, donde la concentración de más del 50% de los docentes alcanzan el nivel alto. Así mismo Medina y Zanoni (2016) encontró que el nivel de satisfacción laboral en docentes es de 21.3% explicado por el clima organizacional como ambiente físico, estilos de dirección, tamaño de la organización, ambiente social y comportamiento organizacional, afectando la disposición, actitud y emociones de cada docente frente a su trabajo en la institución.

Es importante demostrar que se puede trabajar en conjunto, mucho influye el clima laboral que se encuentre en las instituciones educativas, mucho hace el

identificarse con la institución, estos argumentos nos sirven para pensar que el nivel de desempeño docente puede mejorar. Con docentes que realicen un buen desempeño, reflexivos en su práctica pedagógica “la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable, incluye la valoración y respeto a la comunidad y sus características” (MINEDU, 2012, p. 32).

Si en todas las instituciones educativas existiera un clima acogedor y con gran empatía entre los suyos; cada docente tendrá mejores resultados en la enseñanza de cada estudiante ya que brindara un servicio de calidad “la enseñanza exige aptitud para suscitar la disposición; es decir, interés y compromiso en los estudiantes para aprender y formarse” (MINEDU, 2012, p.30).

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones.

- Primera: Se halló una relación de forma directa, muy alta y relevante en el clima laboral y el desempeño docente al registrarse  $r=0.881$  y  $p=1.53331 \text{ E-}17$ . Como consecuencia se aceptó la hipótesis alterna.
- Segunda: En el clima laboral los docentes del nivel secundario de las instituciones públicas han alcanzado el nivel regular, con un promedio de 159.7 en un intervalo de valorización desde 50 a 250 puntos.
- Tercera: En la dimensión autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condición laboral; los docentes de secundaria han alcanzado el nivel regular con promedios de 31.2; 28.2; 34.1; 36.2 y 30.0 puntos respectivamente.
- Cuarta: El desempeño docente en el nivel secundario de las instituciones públicas ha alcanzado un nivel medio, con un promedio de 71.3 en un intervalo de valorización desde 30 a 120 puntos.
- Quinta: En la dimensión pedagógica, cultural y política; los docentes de secundaria han alcanzado el nivel regular con promedios de 25.4; 22.7 y 23.3 puntos respectivamente.
- Sexta: Se halló una relación de forma directa, muy alta y relevante en el clima laboral y la dimensión pedagógica al registrarse  $r_s = 0.816$  con  $p = 3.0575\text{E-}13$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna formulada por las investigadoras.
- Séptima: Se halló una relación de forma directa, muy alta y relevante en el clima laboral y la dimensión cultural en los docentes del nivel secundario de las II EE públicas de Sinsicap al registrarse  $r_s = 0.849$  con  $p = 3.729\text{E-}15$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna formulada por las investigadoras.
- Octava: Se halló una relación de forma directa, muy alta y relevante en el clima laboral y la dimensión política en los docentes del nivel secundario de las II EE públicas de Sinsicap al registrarse  $r_s = 0.873$  con  $p = 6.8113\text{E-}17$ , por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna formulada por las investigadoras.

## **5.2 Sugerencias.**

Primera: Los docentes de la institución educativa deben generar espacios de trabajo colaborativo para fortalecer grados de confianza que permitan mejorar el clima laboral e intercambiar experiencias educativas en beneficio de la institución, puesto que según Robbins (2005) un docente que percibe confianza de sus directivos y colegas desarrolla sus actividades con actitud positiva.

Segunda: A los directivos de las instituciones educativas públicas del nivel secundario de Sinsicap a generar las condiciones de un clima laboral apropiado para que los docentes puedan ejercer de manera óptima su desempeño laboral.

Tercera: A los directores de las diferentes instituciones educativas encuestadas en el nivel secundario de Sinsicap, recomendar capacitaciones a los docentes, para que puedan generar con la ayuda de estrategias grupales, un buen clima laboral que beneficie y promueva la participación de la comunidad educativa con el propósito de alcanzar la calidad educativa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación. *Ciencia y Enfermería*, 8(1), 15–18. <https://doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Bardales, J. (2018) *Clima laboral y motivación laboral en docentes de una institución educativa estatal de Trujillo*. (Tesis de Pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo). [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4263/1/RE\\_PSICOL\\_JOMEINY.BARDALES\\_CLIMA.LABORAL.Y.MOTIVACION\\_DATOS](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4263/1/RE_PSICOL_JOMEINY.BARDALES_CLIMA.LABORAL.Y.MOTIVACION_DATOS).
- Benites, J. y Benites, J. (2018) *Clima laboral y desempeño docente de las instituciones educativas de Laredo-2016* (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, Trujillo). [https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/449/1/016100340A\\_016100341H\\_M\\_2018.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/449/1/016100340A_016100341H_M_2018.pdf)
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. Pearson.
- Constante, E. (2016) *Estrategias para mejorar el clima laboral en supraplast de la ciudad de Guayaquil* (Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil, Ecuador). <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/43150/1/UTE%20-%20FORMATO%20TRABAJO%20DE%20TITULACI%c3%93N%20ESPECIAL.pdf>
- Chavez, C. (s.f.). *Clima laboral en las organizaciones*. <https://www.monografias.com/trabajos71/clima-laboral-organizaciones/clima-laboral-organizaciones.shtml#top>
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones* (9ª. ed.). Mc.Graw-Hill.
- Cuenca, R. (febrero de 2011). La carrera publica magisterial: una mirada atras para avanzar. Políticas educativas. [http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/753/2/Cuenca\\_La\\_carrera\\_publica\\_magisterial.pdf](http://repositorio.iep.org.pe/bitstream/IEP/753/2/Cuenca_La_carrera_publica_magisterial.pdf)

- Díaz, F. y Villasmil, D. (2016) *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa sector de consumo masivo, ubicada en Valencia estado- Carabobo* (Tesis de Pregrado, Universidad de Carabobo, Venezuela).  
<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3463/4/12044.pdf>
- Documenta Asesoría y Servicio EIRL. *Instrumentos de investigación*. Copyright © 2020.  
<https://www.documenta.pe/instrumentos/#:~:text=Un%20instrumento%20de%20investigaci%C3%B3n%20es,compuestos%20por%20escalas%20de%20medici%C3%B3n>.
- Gallegos, F. (2016) *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016* (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa).  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/COMgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, D. (2017). *Estudio del clima laboral y su relación con el nivel de satisfacción de los empleados del Gad Portoviejo en el periodo 2017* (Tesis de Pregrado, Universidad Laica “Eloy Alfaro”, Manabí, Ecuador).  
<https://repositorio.ulead.edu.ec/bitstream/123456789/1056/1/ULEAM-RRPP-0025.pdf>
- Gómez, W., Gonzales, E., & Rosales, R. (2015). *Metodología de la investigación*. Universidad María Auxiliadora.
- Heredia, V. (2001). *Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño*. Trillas.
- Litwin y Stringer (2009). *La influencia del clima organizacional en la motivación humana*. Michigan, Estados Unidos
- Ministerio de Educación del Perú (2012). *Marco del buen desempeño docente*. MINEDU.
- Medina, C.y Zanoni, K. (2016). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas adventistas de la región Junín* (Tesis de Pregrado, Universidad Peruana Unión).  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/517/Carol\\_Tesis\\_](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/517/Carol_Tesis_)



bachiller\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=yhttps://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/517/Carol\_Tesis\_bachiller\_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí – 2008* (Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú. [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia\\_Segura\\_tesis\\_maestria\\_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/190/Garcia_Segura_tesis_maestria_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL – SPC*. Lima, Perú.

Prado (2015) *Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la universidad Cesar Vallejo de Trujillo* (tesis de Maestría, Universidad Nacional de Trujillo). <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2651/TESIS%20MAESTRIA%20CYNTTIA%20GISELL%20PRADO%20ALVAREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rensis Likert (1965). *El factor humano de la empresa*. Devito.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

Robbins, S. (2005). *El comportamiento organizacional; teoría y práctica*. PrenticeHall Hispanoamerica.

Saavedra, J. (2018). *Relación entre el clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa de Acción conjunta Dean Saavedra- Huanchaco 2018* (Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI).

[https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/581/1/018200320K\\_018200134B\\_M\\_2019.pdf](https://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/581/1/018200320K_018200134B_M_2019.pdf)

Salkind, N. (1998). *Metodos de Investigacion*. 210–211.

Tamayo, C.; Silva, I. *Técnicas e instrumentos de recolección de datos*.

<https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/23.pdf>

Torrecilla, O. (2001). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*.

<http://evaluarte.uaaan.mx/AUDITORIA2017/INFORMES%20DE%20SEGUIMIENTO/INF.%20COMEEAA%202012/Inf.%202010%20COMEEAA/Doctorado%202011/clima%20organizacional/Climaorganizacional.pdf>

UNESCO. (2007). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente. In Unesco (Ed.), *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Zelada, J. (2015) *Clima Laboral y su relación con el desempeño Laboral del Personal Administrativo de la oficina central de ejecución presupuestaria de la Universidad Nacional de Piura – 2015* (Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Piura). <http://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/358/ADM-ZEL-BUR-15.pdf?sequence=1>

## ANEXOS

### ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Relación entre el clima laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES Técnica: Observación Instrumento: Guía de observación
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b> ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ✓ ¿Cuál son los niveles del clima laboral en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL:</b> Hog: No existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.</p> <p><b>HaG:</b> Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> ✓ Identificar el nivel del clima laboral en en Instituciones Educativas Publicas del</p>	V.I. Clima Laboral	Clima laboral Definición Características Factores	A. Autorrealización	Identificar oportunidades de desarrollo profesional.	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46
					B. Involucramiento laboral.	Identificar los valores organizacional	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47
					C. Supervisión	Comparar la relación de apoyo	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
					D. Comunicación	Aplica información necesaria para su trabajo	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49
					E. Condiciones laborales.	Evalúa remuneración en comparación con otros.	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50

<p>✓ ¿Qué nivel se registran en las dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condición laboral del clima laboral en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?</p> <p>✓ ¿Cuál son los niveles del desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?</p> <p>✓ ¿Qué nivel se registran en las dimensiones</p>	<p>públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS:</p> <p>H1: Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.</p> <p>H2: Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente en las</p>	<p>nivel secundario, Sinsicap – 2019.</p> <p>✓ Establecer el nivel en las dimensiones autorrealización, involucramiento, supervisión, comunicación y condición laboral del clima laboral en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.</p> <p>✓ Determinar el nivel del desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del</p>	<p>V.D. Desempeño docente</p>	<p>Desempeño docente Definición Características Dominios</p>	<p>Pedagógica</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento y comprensión de las características de todos sus estudiantes y sus contextos.</li> <li>▪ Conocimiento y comprensión de los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos.</li> <li>▪ Planificación del proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.</li> <li>▪ Conducción del proceso de enseñanza con dominio de los contenidos</li> </ul>	<p>1,2,3,4 5,6,7,8,9,10</p>
---	---	--	-----------------------------------	--	-------------------	---	---------------------------------

<p>pedagógica, cultural y política del desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?</p> <p>✓ ¿Existirá relación entre el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?</p> <p>✓ ¿Habrà relación entre el clima laboral y la dimensión política del</p>	<p>instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.</p> <p>H3: Existe relación directa entre el clima laboral y la dimensión política del desempeño docente en las instituciones educativas públicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.</p>	<p>nivel secundario, Sinsicap – 2019.</p> <p>✓ Establecer el nivel de las dimensiones: pedagógica, cultural y política del desempeño docente en las Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap – 2019.</p> <p>✓ Determinar si existe relación entre el clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño docente en Instituciones Educativas</p>				<p>disciplinares.</p> <p>Uso de estrategias y recursos pertinentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Evaluación del aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos.</li> </ul>	
---	---	--	--	--	--	--	--

<p>desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?</p> <p>✓ ¿Existirá relación entre el clima laboral y la dimensión pedagógica del desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019?</p>		<p>Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019.</p> <p>✓ Determinar si hay relación entre el clima laboral y la dimensión cultural del desempeño docente en Instituciones Educativas Publicas del nivel secundario, Sinsicap - 2019.</p> <p>✓ Determinar si existe relación entre el clima laboral y la dimensión política del desempeño docente en Instituciones Educativas</p>			<p>Cultural</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Conocimiento de las características del entorno institucional, familiar y social.</li> <li>▪ Conocimiento de la realidad de las familias de sus estudiantes y establece relaciones democráticas con madres y padres de familia.</li> <li>▪ Reconocimiento y valoración del contexto sociocultural en el que se ubica la escuela.</li> <li>▪ Integración crítica, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la</li> </ul>	<p>11,12,13,14,15,16,17,18,19,20</p>
---	--	---	--	--	-----------------	---	--------------------------------------

		Publicas del nivel secundario, Sinsicap 2019.				comunidad y su entorno	
		✓			Política	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Establecimiento de relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias de los y las estudiantes.</li> <li>▪ Establecimiento de relaciones de respeto, colaboración con la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil.</li> <li>▪ Aprovechamiento de sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.</li> <li>▪ Reconocimiento de potenciales</li> </ul>	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30

						aliados en el contexto local para el logro de aprendizajes.	
--	--	--	--	--	--	---	--



**ANEXO 2**  
**VALIDACION DEL INSTRUMENTO**

Tabla 13: *Validez del contenido por juicios de expertos del instrumento Escala de clima laboral*

Nº	Grado académico	Nombre y Apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Teresa Ybeth Chávez Díaz	Aplicable
2	Magister	Melva Elizabeth Rodríguez Contreras	Aplicable
3	Magister	Chup Sánchez Ana María	Aplicable

Fuente: Validación de expertos

Tabla 14 *Confiabilidad del cuestionario de Escala de clima laboral*

Con respecto a la confiabilidad del cuestionario Escala del clima laboral fue determinada a través de la prueba coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado 0.973; por lo tanto, se afirma que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.973	50

Tabla 15: *Validez del contenido por juicios de expertos del instrumento Ficha de autoevaluación de desempeño docente*

Nº	Grado académico	Nombre y Apellidos del experto	Dictamen
1	Magister	Teresa Ybeth Chávez Díaz	Aplicable
2	Magister	Melva Elizabeth Rodríguez Contreras	Aplicable
3	Magister	Chup Sánchez Ana María	Aplicable

Fuente: Validación de expertos

Tabla 16 *Confiabilidad de la ficha de autoevaluación de desempeño docente*

Con respecto a la confiabilidad La ficha de autoevaluación fue determinada a través de la prueba coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado 0.968; por lo tanto, se afirma que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0.968	30

Tabla 17. Validación de instrumentos de medición

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN POR EXPERTOS</b>						
<b>Prueba binomial</b>						
<b>VARIABLE CLIMA LABORAL</b>						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Experto1	Grupo 1	SI	50	1,00	,50	,000
	Total		50	1,00		
Experto2	Grupo 1	SI	50	1,00	,50	,000
	Total		50	1,00		
Experto3	Grupo 1	SI	50	1,00	,50	,000
	Total		50	1,00		
<b>VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE</b>						
		Categoría	N	Prop. observada	Prop. de prueba	Significación exacta (bilateral)
Experto1	Grupo 1	SI	30	1,00	,50	,000
	Total		30	1,00		
Experto2	Grupo 1	SI	30	1,00	,50	,000
	Total		30	1,00		
Experto3	Grupo 1	SI	30	1,00	,50	,000
	Total		30	1,00		

**ANEXO 3  
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS**



**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, ANA MARÍA CHUP SÁNCHEZ, con Documento Nacional de Identidad N.º 18096104, de profesión DOCENTE, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE, en la Institución Educativa Nº 81699 - S/N Lugar: Huara Larga.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE, cuyo propósito es medir EL DESEMPEÑO DOCENTE, a los efectos de su aplicación a docentes de NIVEL SECUNDARIA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

**Apreciación total:**

Muy adecuado (x) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 08 días del mes de Noviembre del 2019

Apellidos y nombres: CHUP SÁNCHEZ ANA MARÍA DNI: 18096104

Firma:



# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MELVA ELIZABETH RODRÍGUEZ CONTRERAS, con Documento Nacional de Identidad N.º 18079383, de profesión DOCENTE, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como DOLENTE, en la Institución Educativa Nº 80664 - SAN IGNACIO DE LOYOLA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ESCALA DE CLIMA LABORAL, cuyo propósito es medir EL CLIMA LABORAL, a los efectos de su aplicación a docentes de NIVEL SECUNDARIO.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

### Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 06 días del mes de Noviembre del 2019

Apellidos y nombres: RODRÍGUEZ CONTRERAS MEVA ELIZABETH DNI: 18079383 Firma: [Firma]





# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MELVA ELIZABETH RODRÍGUEZ CONTRERAS, con Documento Nacional de Identidad N° 18079383, de profesión DOCENTE, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE, en la Institución N° 80664 - SAN IGNACIO DE LOYOLA.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE, cuyo propósito es medir EL DESEMPEÑO DOCENTE, a los efectos de su aplicación a docentes de NIVEL SECUNDARIA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

### Apreciación total:

Muy adecuado (x) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 06 días del mes de Noviembre del 2019

Apellidos y nombres: RODRÍGUEZ CONTRERAS MELVA ELIZABETH DNI: 18079383 Firma: \_\_\_\_\_



# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, TERESA YBETH CHÁVEZ DÍAZ, con Documento Nacional de Identidad N° 40983988, de profesión DOCENTE, grado académico MA6ISTER, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como DIRECTORA, en la Institución N° 80211 - JORGE BASADRE BROHMANN.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE, cuyo propósito es medir EL DESEMPEÑO DOCENTE, a los efectos de su aplicación a docentes de NIVEL SECUNDARIA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

### Apreciación total:

Muy adecuado (x) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 05 días del mes de Noviembre del 2019

Apellidos y nombres: CHÁVEZ DÍAZ TERESA YBETH DNI: 44983988 Firma:



# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, TERESA YBETH CHÁVEZ DÍAZ, con Documento Nacional de Identidad N° 40983988, de profesión DOCENTE, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como DIRECTORA, en la Institución N° 80211 - JORGE BASADRE GROHMANN.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ESCALA DE CLIMA LABORAL, cuyo propósito es medir EL CLIMA LABORAL, a los efectos de su aplicación a docentes de NIVEL SECUNDARIA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

### Apreciación total:

Muy adecuado (x) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 05 días del mes de Noviembre del 2019

Apellidos y nombres: CHÁVEZ DÍAZ TERESA YBETH DNI: 44983988 Firma:





# UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ANA MARÍA CHUP SANCHEZ, con Documento Nacional de Identidad N.º 18096104, de profesión DOCENTE, grado académico MAGISTER, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE, en la Institución Educativa Nº 81699 - 3/N Lugar: Huaca Larga.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado ESCALA DE CLIMA LABORAL, cuyo propósito es medir EL CLIMA LABORAL, a los efectos de su aplicación a docentes de NIVEL SECUNDARIA.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	✓				
Amplitud del contenido a evaluar.	✓				
Congruencia con los indicadores.	✓				
Coherencia con las dimensiones.	✓				

### Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco Adecuado ( )  
No adecuado ( )

Trujillo, a los 08 días del mes de Noviembre del 2019

Apellidos y nombres: CHUP SÁNCHEZ ANA MARÍA DNI: 18096104 Firma: 



**ANEXO 4**  
**ESCALA DEL CLIMA LABORAL**  
 (Adaptado de Sonia Palma Carrillo, 2004)

**DATOS PERSONALES**

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_

Sexo: Masculino ( ) Femenino ( ) I.E. : \_\_\_\_\_

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con una aspa ( X ) solo la alternativa, la que la mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas y malas.

Nunca = 1

Poco = 2

Siempre = 3

ÍTEMS	1	2	3
<b>Autorrealización</b>			
1. Existen oportunidades de progresar en la institución educativa.			
2. El director se interesa por el éxito de cada uno de los docentes.			
3. Participas en definir las metas educativas y las actividades para lograrlo.			
4. Se valora esfuerzo del desempeño de los docentes.			
5. Los coordinadores académicos felicitan a los docentes por sus logros alcanzados.			
6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse profesionalmente.			
7. El director gestiona la capacitación necesaria, en las actividades formativas de los docentes.			
8. La institución educativa promueve el desarrollo profesional de la plana docente.			
9. Se promueve la participación en ideas creativas e innovadoras.			
10. En la institución educativa felicitan a los docentes por sus logros alcanzados.			
<b>Involucramiento Laboral</b>			
11. Se siente comprometido con el éxito de la institución educativa.			
12. La I.E. te permite desarrollarte profesionalmente			
13. Como docente te consideras un elemento importante para el éxito de la institución educativa.			
14. Los docentes están comprometidos con la institución educativa.			
15. En la I.E., se mejoran el trabajo educativo cada día			
16. Cumplir con las actividades programadas de la I.E., permite el desarrollo de la plana docente.			
17. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.			
18. Cumplir las metas definidas, son motivo de orgullo para la comunidad educativa.			
19. Hay una clara definición de visión, misión y valores en la institución educativa.			

20. La I.E. es una buena opción para alcanzar tus objetivos de desarrollo profesional.			
<b>Supervisión</b>			
21. La coordinación académica brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.			
22. En la I.E, se mejoran continuamente los métodos de trabajo			
23. El monitoreo que se hace en el aula, ayuda a mejorar la planificación de la sesión.			
24. Se recibe la orientación necesaria para mejorar la sesión de aprendizaje.			
25. Las responsabilidades en la I.E. están claramente definidas.			
26. Se dispone de un cronograma para el monitoreo y seguimiento de las actividades educativas.			
27. Existen documentos de gestión como guías de trabajo.			
28. Las metas educativas están claramente definidas.			
29. Las actividades se realiza en función a un cronograma establecido.			
30. Existe un trato personalizado en el levantamiento de las observaciones en la sesión de clase.			
<b>Comunicación</b>			
31. Hay una forma adecuada para informarse de las actividades educativas.			
32. En mi aula, el diálogo fluye adecuadamente.			
33. Entre los agentes educativos, existe una relación armoniosa.			
34. Existen suficientes formas para informarse de las actividades educativas.			
35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía en la I.E.			
36. En la institución educativa, se afrontan y superan los obstáculos.			
37. La institución educativa fomenta y promueve la comunicación interna			
38. El coordinador académico escucha las sugerencias que se le hacen.			
39. Existe colaboración entre el personal docente la institución educativa.			
40. Se conocen los avances pedagógicos en otras áreas curriculares.			
<b>Condiciones Laborales</b>			
41. Los agentes educativos se apoyan entre sí.			
42. Los objetivos de trabajo de la I.E. son retadores.			
43. La comunidad educativa tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.			
44. La plana docente, funciona como un equipo bien integrado.			
45. Cuentas con material adecuado para realizar su trabajo lo mejor que pueda.			
46. Existe buena administración de los recursos educativos.			
47. La remuneración docente es atractiva en comparación con la de otros profesionales.			
48. Las metas definidas guardan relación con la visión de la institución educativa.			
49. Se dispone de recursos tecnológicos que faciliten la realización de la sesión de aprendizaje.			
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño docente y a los logros alcanzados.			

## FICHA TECNICA

<b>Nombre original del instrumento</b>	Escala de clima laboral CL - SPC			
<b>Autor y año:</b>	ORIGINAL: Sonia Palma Carrillo (2004)			
	ADAPTACIÓN: Ana Rocano Ydrugo y Yessica Natividad Reyes (2020)			
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Evaluar el nivel de percepción del clima laboral con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales en instituciones de educación básica regular.			
<b>Usuarios:</b>	51 docentes de educación básica regular			
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Aplicado de forma individual. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo un total de 50 ítems que exploran el Clima Laboral dentro de una organización, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral. La presente investigación busco explorar el clima laboral entre docentes de las instituciones educativas.			
<b>Validez: (presentar la constancia de validación de expertos)</b>	La validación del cuestionario Escala de clima laboral se realizó a través de la técnica de “juicio de expertos”, que proporcionaron una valoración de aplicable (ver Anexo N° 2).			
	Tabla 13: <i>Validez del contenido por juicios de expertos del instrumento Escala de clima laboral</i>			
	N°	Grado académico	Nombre y Apellidos del experto	Dictamen
	1	Magister	Teresa Ybeth Chávez Díaz	Aplicable
	2	Magister	Melva Elizabeth Rodríguez Contreras	Aplicable
3	Magister	Chup Sánchez Ana María	Aplicable	
<b>Confiabilidad: (presentar los resultados estadísticos)</b>	Con respecto a la confiabilidad del cuestionario Escala del clima laboral fue determinada a través de la prueba coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado 0.973; por lo tanto, se afirma que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.			
	Tabla 14 <i>Confiabilidad del cuestionario de Escala de clima laboral</i>			
		Alfa de Cronbach	N° de elementos	
	0.973	50		

**ANEXO 5**  
**ESCALA DE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nunca = 1  
Poco = 2  
Siempre = 3

<b>DIMENSION PEDAGÓGICA</b>				
N°	Indicador de desempeño	Valoración		
		1	2	3
01	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula			
02	Elabora la programación curricular articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados			
03	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes			
04	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.			
05	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados			
06	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.			
07	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.			
08	Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad			
09	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes			
10	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.			
<b>PUNTAJE PARCIAL</b>				
<b>DIMENSION CULTURAL</b>				
N°	Indicadores de desempeño	Valoración		
		1	2	3
11	Evidencia el uso planificado de la lengua originaria y el español en las sesiones de aprendizaje			
12	Demuestra conocimiento de las características individuales, socioculturales de sus estudiantes y de sus necesidades especial			
13	Promueve los conocimientos y prácticas interculturales para el desarrollo de los aprendizajes			
14	Sensibiliza frente a los problemas de la comunidad, asumiendo el liderazgo para el cambio social			
15	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes			
16	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales de sus estudiantes y de sus necesidades especiales			
17	Establece relaciones democráticas con madres y padres de familia para el logro de los aprendizajes de las y los estudiantes			
18	Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno			
19	Integra críticamente en mis prácticas de enseñanza, los saberes culturales de la comunidad y su entorno.			

20	Integra en sus prácticas de enseñanza, recursos de la comunidad y su entorno			
PUNTAJE PARCIAL				
<b>DIMENSIÓN POLÍTICA</b>				
N°	Indicador de desempeño	Valoración		
		1	2	3
21	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacífico			
22	Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas			
23	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.			
24	Manifiesta apertura y buena disposición para escuchar recibir ideas y/o sugerencias durante y después el proceso enseñanza y aprendizaje			
25	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica			
26	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje			
27	Establece normas y acuerdos que ayuden a mejorar la convivencia en el aula de las y los estudiantes			
28	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes			
29	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.			
30	Establece un clima de relaciones interpersonales respetuosas y empáticas con los estudiantes			
PUNTAJE PARCIAL				
PUNTAJE TOTAL				

***Gracias por su colaboración, Dios le bendiga.***

## FICHA TECNICA

<b>Nombre original del instrumento</b>	Escala de desempeño docente			
<b>Autor y año:</b>	ORIGINAL: Morales Arroyo, Victor (2013)			
	ADAPTACIÓN: Ana Rocano Ydrugo y Yessica Natividad Reyes (2020)			
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Evaluar el desempeño docente en instituciones de educación básica regular.			
<b>Usuarios:</b>	51 docentes de educación básica regular			
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Aplicado de forma individual, en la presente investigación, se realizó la adaptación de la escala para evaluar el desempeño docente. El instrumento consta de 30 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 3 niveles:			
<b>Validez:</b> (presentar la constancia de validación de expertos)	La validación de la ficha de autoevaluación de desempeño docente se realizó a través de la técnica de “juicio de expertos”, que proporcionaron una valoración de aplicable (ver Anexo N° 2).			
	Tabla 15: <i>Validez del contenido por juicios de expertos del instrumento Ficha de autoevaluación de desempeño docente</i>			
	N°	Grado académico	Nombre y Apellidos del experto	Dictamen
	1	Magister	Teresa Ybeth Chávez Díaz	Aplicable
	2	Magister	Melva Elizabeth Rodríguez Contreras	Aplicable
3	Magister	Chup Sánchez Ana María	Aplicable	
<b>Confiabilidad:</b> (presentar los resultados estadísticos)	Con respecto a la confiabilidad la escala de desempeño docente fue determinada a través de la prueba coeficiente alfa de Cronbach, obteniéndose como resultado 0.968; por lo tanto, se afirma que el instrumento tiene muy alta confiabilidad.			
Tabla 16 <i>Confiabilidad de la ficha de autoevaluación de desempeño docente</i>				
		Alfa de Cronbach	N° de elementos	
		0.968	30	

**ANEXO 6**  
**BASES DE DATOS DE LAS VARIABLES**  
 Base de datos del clima laboral

No	Autorrealización	Involucramiento	Supervisión	Comunicación	Condición laboral	Clima Laboral
1	33	35	32	38	31	169
2	18	17	20	21	17	93
3	39	35	43	45	37	199
4	47	42	52	54	45	240
5	31	30	27	54	45	187
6	33	30	36	38	31	168
7	37	33	40	42	35	187
8	37	34	41	43	36	191
9	25	22	27	29	24	127
10	20	18	22	23	19	102
11	20	18	22	23	19	102
12	32	29	35	37	31	164
13	45	41	50	52	43	231
14	44	39	48	50	42	223
15	31	28	34	35	29	157
16	43	39	47	49	41	219
17	31	28	34	35	29	157
18	31	28	35	36	30	160
19	45	41	50	52	43	231
20	43	39	47	49	41	219
21	19	17	21	22	18	97
22	25	22	27	29	24	127
23	15	13	16	17	14	75
24	31	28	34	35	29	157
25	43	39	48	50	41	221
26	33	29	36	37	31	166
27	28	25	31	32	27	143
28	32	29	35	37	31	164
29	39	35	43	45	37	199
30	16	14	18	18	15	81
31	16	14	18	18	15	81
32	24	21	26	27	23	121
33	15	14	17	18	15	79
34	36	32	39	41	34	182
35	44	40	49	51	42	226
36	29	26	32	34	28	149
37	24	22	26	28	23	123
38	43	39	47	49	41	219
39	19	17	20	21	18	95
40	35	32	39	40	33	179

41	31	28	34	35	29	157
42	28	25	30	32	26	141
43	30	27	33	34	28	152
44	45	41	50	52	43	231
45	17	15	19	20	16	87
46	35	31	38	40	33	177
47	26	23	29	30	25	133
48	31	28	34	35	29	157
49	42	38	46	48	40	214
50	35	31	38	40	33	177
51	21	19	24	25	20	109



Base de datos del desempeño docente.

No	Dimensión pedagógica	Dimensión cultural	Dimensión política	Desempeño Docente
1	36	32	33	101
2	32	14	12	58
3	32	29	30	91
4	38	35	36	109
5	38	35	36	109
6	27	24	25	76
7	30	27	28	85
8	30	28	29	87
9	20	18	19	57
10	16	15	15	46
11	17	15	16	48
12	26	24	24	74
13	37	33	34	104
14	35	18	33	86
15	25	23	24	72
16	35	32	33	100
17	25	23	23	71
18	25	23	24	72
19	37	33	34	104
20	35	32	13	80
21	16	14	15	45
22	20	18	19	57
23	12	11	11	34
24	25	23	23	71
25	15	15	25	55
26	26	24	25	75
27	23	21	21	65
28	26	24	24	74
29	32	29	30	91
30	13	12	12	37
31	13	12	12	37
32	19	17	18	54
33	13	11	12	36
34	29	26	27	82
35	20	22	21	63
36	24	22	22	68
37	19	18	18	55
38	35	32	33	100
39	15	14	14	43
40	28	26	27	81
41	25	23	23	71
42	22	20	21	63
43	24	22	23	69

44	37	33	34	104
45	14	13	13	40
46	28	26	26	80
47	21	19	20	60
48	25	23	23	71
49	34	31	32	97
50	28	26	26	80
51	17	16	16	49