

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.P “CORAZÓN DE JESÚS” EN EL DISTRITO DE SUPE, PROVINCIA DE BARRANCA, LIMA-PERU

Presentado por:

Lic. Teodomira Raquel Barboza Ravello

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Asesor:

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardián

Dr. Luis Alberto Baldeos Ardián

Huacho – Perú

2022

**EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.P “CORAZÓN
DE JESÚS” EN EL DISTRITO DE SUPE, PROVINCIA DE BARRANCA, LIMA –
PERÚ**

Lic. Teodomira Raquel Barboza Ravello

TESIS DE MAESTRÍA

Asesor: Dr. Luis Alberto Baldeos Ardián

Huacho – Perú

2019

DEDICATORIA

A mis hijas Eliana, Mileva y Lliu, que son mi fortaleza y el motor que me impulsa a seguir avanzando, a mi esposo, Manuel, por acompañarme en el camino de la superación, a mi madre, María, por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTO

A Dios porque siempre ha guiado mis pasos y me ha dado la fuerza suficiente para superar los obstáculos.

A mi familia por su comprensión durante mis largas horas de ausencia en casa.

A mi amiga, Juana, porque siempre me brindó palabras de aliento en los momentos más difíciles.

INDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO	4
INDICE DE TABLAS.....	7
INDICE DE FIGURAS.....	8
RESUMEN.....	9
ABSTRAC	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I.....	13
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	15
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	16
1.5. DELIMITACIONES DEL ESTUDIO	17
1.6. VIABILIDAD DEL ESTUDIO	18
CAPÍTULO II	19
MARCO TEÓRICO	19
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	19
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2. BASES FILOSÓFICAS	40
2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	41
2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	42
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	43
CAPÍTULO III.....	45
METODOLOGÍA.....	45
3.1. DISEÑO METODOLÓGICO	45
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	45
3.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	46
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	48
CAPÍTULO IV	52

RESULTADOS	52
CAPÍTULO V.....	76
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	76
CAPÍTULO VI.....	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS.....	88
ANEXOS.....	93
MATRIZ DE CONSISTENCIA	94
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	96
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO.....	99
MATRIZ DE BASE DE DATOS.....	105

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 frecuencias y porcentajes de la variable clima laboral	52
Tabla 2 Frecuencias y porcentajes de apertura a los cambios tecnológicos	53
Tabla 3 Frecuencias y porcentajes de recursos humanos.....	54
Tabla 4 Frecuencias y porcentajes de comunicación.....	56
Tabla 5 Frecuencias y porcentajes de motivación	57
Tabla 6 Frecuencias y porcentajes de toma de decisiones.....	58
Tabla 7 Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente	59
Tabla 8 Frecuencias y porcentajes de estrategias didácticas	60
Tabla 9 Frecuencias y porcentajes de materiales didácticos.....	61
Tabla 10 Frecuencias y porcentajes de capacidades pedagógicas	62
Tabla 11 Frecuencias y porcentajes de responsabilidad en el desempeño de sus funciones ...	63
Tabla 12 Correlación entre clima laboral y desempeño docente	65
Tabla 13 Correlación entre apertura a los cambios tecnológicos y desempeño docente	68
Tabla 14 Correlación entre recursos humanos y desempeño docente	70
Tabla 15 Correlación entre comunicación y desempeño docente.....	71
Tabla 16 Correlación entre motivación y desempeño docente	73
Tabla 17 Correlación entre toma de decisiones y desempeño docente.....	75

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diagrama de barras de porcentaje de apertura a los cambios tecnológicos	54
Figura 2. Diagrama de barras de porcentaje de recursos humanos.....	55
Figura 3. Diagrama de barras de porcentajes de comunicación.....	56
Figura 4. Diagrama de barras de porcentajes de motivación	58
Figura 5. Diagrama de barras de porcentajes de toma de decisiones.....	59
Figura 6. Diagrama de barras de porcentajes de estrategias didácticas	60
Figura 7. Diagrama de barras de porcentajes de materiales didácticos	61
Figura 8. Diagrama de barras y porcentaje de capacidades pedagógicas	62
Figura 9. Diagrama de barras y porcentajes de responsabilidad en el desempeño de sus funciones	63
Figura 10. Diagrama de dispersión y correlación lineal	66

RESUMEN

Esta investigación se ha orientado a conocer la relación que existe el clima laboral y el desempeño docente en la institución educativa pública “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú, este estudio se enmarca dentro del nivel correlacional, tiene un diseño no experimental-transversal, de tipo básica, con un enfoque mixto, el método que se empleó es el hipotético – deductivo.

Se trabajó con una población de 42 docentes (11 de primaria y 31 de secundaria) a los cuales se les aplicó dos encuestas con 20 ítems cada una, una encuesta para la variable clima laboral (independiente) y otra para el desempeño docente (dependiente). En el clima laboral se consideró las siguientes dimensiones: apertura a los cambios tecnológicos, recursos humanos, comunicación, motivación, toma de decisiones. La variable desempeño docente, se trabajó con las siguientes dimensiones: capacidades pedagógicas, estrategias didácticas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y materiales didácticos.

El instrumento de evaluación que se aplicó fue validado por juicio de expertos, quienes concluyeron que es aplicable por su nivel de objetividad y pertinencia. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para el análisis estadístico e inferencial de los datos, el resultado que se obtuvo fue un $\rho = 0.758$, con un nivel de confianza del 95% y una significación de 0.01 (bilateral), lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula. Por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna, la cual afirma que el clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la institución educativa pública Corazón de Jesús del distrito de Supe, provincia de Barranca, departamento de Lima - año 2018.

PALABRAS CLAVE: Clima laboral - Desempeño docente – IEP “Corazón de Jesús”- Supe-Barranca- Lima.

ABSTRACT

This investigation has as its general objective to determine at which level the working environment is related to the job performance of the teachers at the I.E.P. “Corazón de Jesús” of the Supe District, Barranca province, Lima- Perú, this study is framed within the correlational level, has a non-experimental design, cross sectional, the type of the investigation has a mixed focus, the used method has been the hypothetical-deductive.

A sample of 42 teachers was used, (11 from primary school, 31 from high school), two polls were given to each one, with 20 items each, one poll for the working environment variable (independent) and another one for the teaching performance (dependent). For the working environment the following dimensions were considered: openness to technological changes, human resources, communication, motivation, decision taking. The variable teaching performance was worked with the following dimensions: didactic strategies, didactic materials, pedagogical capacities, responsibility in the performances on their functions.

The instrument of evaluation that was applied was validated by the judgement of experts, who concluded that is applicable due to its level of objectivity and relevance. The Spearman correlation coefficient was used for the statistical and inferential analysis of the data, the obtained result was a $\rho = 0.758$, with a level of confidence of 95% and a significance of 0.01 (bilateral), which indicates that the null hypothesis is rejected. Because of this, the alternative hypothesis is accepted, which states that the Laboral environment is directly and significantly related with the performance of the teacher in the I.E.P Corazón de Jesús of the Supe district, Barranca province, Lima - Perú.

INTRODUCCIÓN

El prestigio de las empresas está dado por la calidad del servicio que brindan el cual se traduce en la mayor cantidad de ventas de sus productos. Para conocer en donde radica el secreto de las empresas exitosas hay que mirarlas desde diferentes aristas, los expertos señalan que el clima laboral afecta el nivel de agrado del trabajador y por lo tanto en su productividad. Cuando Starbucks, logró expandirse a nivel mundial, el presidente de la empresa empezó a enviar cartas de felicitación a cada uno de sus empleados, esto le daba un valor agregado a cada uno de ellos, puesto que ninguno se creía un empleado más y todos se sentían especiales. Este es un claro ejemplo de clima laboral positivo.

Los estudios realizados acerca del clima organizacional en diferentes organizaciones han mostrado que éste afecta tanto la satisfacción como la motivación del trabajador, estos dos puntos son claves en el éxito de las instituciones, porque un empleado satisfecho y motivado garantiza esfuerzo y dedicación en sus actividades y por ende un buen desempeño.

Las instituciones educativas son como una empresa que ofrece un servicio, si éste es bueno tendrá una gran aceptación en la comunidad y por lo tanto afluencia de estudiantes, lo que les permitirá mantenerse vigentes.

En esta investigación se ha buscado determinar en qué medida el clima laboral se relaciona con el desempeño docente en la Institución Educativa Pública “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú. Para realizar este estudio hemos escogido la I.E.P. “Corazón de Jesús” del distrito de Supe, provincia de Barranca. Se trabajó con el total de docentes que son 42 tanto del nivel primario como del secundario y se aplicó dos encuestas para conocer sus percepciones acerca de las dos variables en estudio, la investigación es descriptiva, correlacional, no experimental.

Este trabajo está organizado en seis capítulos:

El primero, contiene el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación, las delimitaciones y la viabilidad del estudio.

El segundo, comprende a los antecedentes, las bases filosóficas y teóricas, definición de términos básicos, hipótesis y operacionalización de variables.

El tercero, corresponde al diseño metodológico, población y muestra, técnica de recolección de datos, técnicas para el procesamiento de la información.

El cuarto se refiere al análisis de resultados y contrastación de hipótesis.

El quinto, constituye la discusión de resultados

El sexto, corresponde a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En investigaciones sobre organizaciones nacionales e internacionales se ha relacionado diversas variables que contribuyen al eficiente o deficiente logros de sus objetivos.

El clima organizacional es una variable propia de cada institución, que señala la existencia del vínculo de los individuos y la institución u organización de la que forman parte, dependiendo del tipo de interacción que se dé, se va a crear en cada persona una valoración o construcción de rechazo, tolerancia o de aceptación la cual va a influir en sus comportamientos y actitudes, además con el tiempo pueden expresarse en decepciones o en logros tanto en el aspecto personal, social, económico y laboral. (García, 2010).

Por esta razón, es necesario conocer las percepciones que los trabajadores tienen de su institución para implementar tanto políticas de gestión de personas como de desarrollo estratégico que permitan encaminar a una organización hacia el éxito. “La calidad de la vida de los trabajadores favorece el éxito y la permanencia de las organizaciones” (Toro, 2002 citado por Toro, 2013, p.11). Las condiciones de vida de los colaboradores se refiere a la satisfacción que éstos tienen al desarrollar sus actividades en su ambiente laboral. Si el clima laboral es positivo se reflejará en buenas relaciones sociales entre los trabajadores y entre éstos y sus jefes, tendrán motivación para llevar a cabo su trabajo, se identificarán con su institución, sentirán que tienen apoyo de sus jefes y compañeros, mantendrán siempre una buena actitud; puesto que, las instituciones con atmósferas positivas tienen a adaptarse mejor (Schneider, 1990); lo que les permite afrontar de una mejor manera los problemas y trabajar con innovación para lograr el progreso (Silva, 1996)” citado por (Toro, 2013, p. 11). En su obra Administración de los

recursos humanos Chiavenato (1994) plantea que una organización únicamente existe cuando los miembros que se unen y se ayudan entre sí para lograr objetivos comunes. Lo que nos permite inferir que toda organización se crea con fines corporativos y es en la interacción de personas que se origina una atmósfera que de todas maneras va a afectar ya sea positiva o negativamente el trabajo de dicha organización.

Es más fácil alcanzar los objetivos de una organización o institución si se trabaja en forma colaborativa y esto se logra cuando existe un buen clima laboral, de igual manera si una organización promueve un clima laboral armonioso, como consecuencia obtendrá buenos resultados. En el caso de las organizaciones educativas o instituciones educativas en la educación básica regular, los objetivos que persiguen son: formar integralmente a los educandos para que puedan elaborar su proyecto de vida y aportar al desarrollo del país, desarrollar capacidades, valores y actitudes y desarrollar aprendizajes en los diferentes campos (DCN 2009, p. 10), el logro de estos objetivos están ligados principalmente a un buen desempeño docente y para que éste se dé, el ambiente laboral debe contar con las condiciones necesarias. Respecto al desempeño docente, Wilson, dice:

El desempeño del docente está establecido a partir de lo que conoce y lo que puede hacer, los efectos de sus acciones sabiendo de la existencia de un problema multifactorial que sobrepasa el aspecto educativo, profesional y personal. (Wilson 2002).

Existen factores que escapan a la capacidad del docente, se encuentran en el entorno (clima laboral) y afectan su desempeño, pero con un liderazgo institucional asertivo se podrían manejar.

Se espera que las instituciones educativas por la misión formadora que poseen tengan climas saludables, que sean entes modelos de organización, aunque muchas veces esto no sucede, en los últimos años, el clima laboral de la I. E. P Corazón de Jesús, en la que se realizó esta investigación, se ha venido a menos, varios docentes han solicitado

reasignaciones a otras instituciones educativas y se han producido traslados masivos de alumnos a otras instituciones de la zona, lo que ha ocasionado la disminución del número de secciones. Frente a este panorama, surge la siguiente interrogante:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo se relaciona el clima laboral con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú?

1.2.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima laboral con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú?

1.2.2. Problemas Específicos

1.2.2.1 ¿En qué medida se relacionan la apertura a los cambios tecnológicos con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” del distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú?

1.2.2.2. ¿En qué medida se relacionan los recursos humanos con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú?

1.2.2.3. ¿En qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú?

1.2.2.4. ¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú?

1.2.2.5. ¿En qué medida la toma de decisiones se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo general

Determinar en qué medida el clima laboral se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

1.3.2 Objetivos específicos

- ✓ Determinar en qué medida la apertura a los cambios tecnológicos se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.
- ✓ Determinar en qué medida los recursos humanos se relacionan con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.
- ✓ Determinar en qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.
- ✓ Determinar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.
- ✓ Determinar en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Toda organización social está formada por personas que interactúan unas con otras, ejercen una influencia ya sea positiva o negativa entre ellas, si las relaciones sociales son buenas, entonces se creará un ambiente acogedor que repercutirá en un mejor trabajo, al respecto Chiavenato (2007) decía que: si un administrador entiende las relaciones humanas obtendrá mejores resultados del trabajo de sus subalternos y además generará una atmósfera que permitirá la libre y sana expresión de ellos (p.537). Si una empresa desea tener éxito, debe prestar especial atención a su capital humano y a las relaciones sociales que se establecen en él, una gestión o administración próspera dependerá del trabajo y la participación conjunta de los seres humanos que forman una organización y la forma de enfrentar los retos que se les presenta. (Drucker citado en Puell, 2009).

El clima laboral es un factor relevante dentro de una institución y los líderes juegan un papel fundamental en la generación de un clima laboral positivo porque “ellos son capaces de aumentar el compromiso de su personal, si brindan un trato justo, si mejoran las condiciones organizacionales y principalmente cuando valoran las contribuciones del empleado y procuran su bienestar” (Toro, 2013, p.45); esto hará que los empleados se sientan a gusto, trabajen con esmero, lo cual se traducirá en una mayor producción para la organización, en suma; el beneficio será para todos.

Las instituciones educativas como cualquier otra empresa tienen sus propios objetivos y metas trazadas cuyo funcionamiento no difiere mucho de otras organizaciones.

En este estudio se da a conocer la relación existente entre el clima laboral y el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” y de esta manera se espera contribuir para la realización de posteriores investigaciones sobre este tema con énfasis en el análisis del clima laboral de las instituciones educativas y con propuestas de estrategias para mejorarlo. Por lo anterior, se puede manifestar que un docente motivado será mucho más productivo y su trabajo se revertirá en beneficio de sus alumnos, se identificará con su centro laboral, no escatimará esfuerzos para lograr los objetivos propuestos, trabajará por sus alumnos y por su institución educativa.

1.5. DELIMITACIONES DEL ESTUDIO

1.5.1. Límites temáticos:

- Clima laboral
- Desempeño Docente en la I.E.P. Corazón de Jesús

1.5.2. Límites espaciales:

Este proyecto se realizará en la I.E.P. “Corazón de Jesús2, situada en el distrito de Supe, provincia de Barranca, departamento de Lima.

1.5.3. Límites poblacionales:

El presente estudio está dirigido al personal docente que labora en la I.E.P. “Corazón de Jesús”

1.5.4. Límite temporal:

La investigación se realizó en el período marzo – diciembre del 2018

1.6. VIABILIDAD DEL ESTUDIO

El presente estudio es viable porque se tiene los recursos humanos necesarios para llevarlo a cabo, así como los recursos económicos, puesto que; será autofinanciado.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Investigaciones relacionadas con el estudio

2.1.1.1. Internacionales:

Medina (2017) en su tesis titulada: *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador. Cuyo objetivo fue: determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. La metodología empleada es de tipo descriptivo y uso la técnica de correlación; para avalar la confiabilidad de los resultados de la investigación se consideró a la población de docentes de la institución constituida por cincuenta (50) colaboradores, dividido en dos grupos de 25 personas a los cuales se les aplicó una encuesta, se usó el método estadístico, coeficiente de correlación de Pearson. Conclusiones: Se aprecia que el clima es dinámico, ya que al desarrollar acciones en las dimensiones del clima se probó una nueva correlación con el desempeño. Se implementó un plan de mejora orientado a mejorar la percepción del clima organizacional y este tuvo un efecto positivo ya que se redujo el rango en la desviación total. Los resultados mostraron que el clima organizacional y el desempeño docente son dos variables diferentes y complejas; sin embargo, se pudo determinar el efecto de la intervención oportuna y la mejora de la percepción del clima laboral de la UESDG-Q y por ende, el desempeño docente.

También he basado mi investigación en Zans (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes*

de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. (Tesis de grado para optar al título de: Máster en Gerencia Empresarial). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa. Managua-Nicaragua. Objetivo: analizar el clima organizacional y su repercusión en el desempeño laboral de los empleados administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. El investigador usó la siguiente metodología: Tipo de investigación según el paradigma filosófico, pos positivista, es crítico realista, se aplicó una encuesta a un total de 88 trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa de la UNAN Managua, se utilizó el método estadístico coeficiente de correlación de Pearson. Conclusiones: Los colaboradores administrativos y docentes de la facultad creen que implementar mejoras en el Clima Organizacional repercutiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, así como en las relaciones interpersonales laborales.

Meza (2018) en su investigación denominada: *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas.* (Tesis para optar el grado de Maestra en Administración con Acentuación en Recursos Humanos). Universidad de Montemorelos Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas. México. Objetivo: identificar el nivel en el que se encuentra el clima organizacional de la Universidad Linda Vista, en Chiapas, México y constatar cómo este influye en el desempeño laboral de sus empleados. Metodología empleada: tipo de investigación: empírico cuantitativo, transversal, se aplicó una encuesta a 135 empleados, se utilizó el método estadístico coeficiente de correlación de Pearson. Conclusiones: Se encontró que sí existe relación directa entre el clima organizacional y el desempeño. Es decir, cuanto mejor sea el entorno organizacional de la

Universidad Linda vista, tanto mejor será el desempeño laboral de dicha organización. Además se encontró que la mayoría de los trabajadores (86%) percibe un clima organizacional positivo. Con respecto al desempeño laboral, se halló que más de la mitad percibe un desempeño laboral muy bueno (56.4%) y más de un tercio lo califica como bueno (35.1%).

Como puede verse, existen tesis que vinculan las variables de estudio en otros contextos internacionales: Quito (Ecuador), Managua (Nicaragua) y Chiapas (México). Como se puede colegir, los sujetos del estudio presentan características sociales, culturales y condiciones materiales y tecnológicas propias de los cuales repercuten de manera directa o indirectamente en los resultados hallados por sus respectivos investigadores.

2.1.1.2. Nacionales:

Huamán y Paniagua (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate – Lima*. (Tesis para obtener el grado de Magister en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo. Lima-Perú. Objetivo: establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate - Lima 2014. Metodología empleada: En este estudio se utilizó el método hipotético de enfoque cuantitativo, se aplicó una encuesta a 32 docentes, se utilizó la prueba estadística de Rho de Spearman. Conclusiones: En el análisis estadístico se obtuvo $p = 0.000$ a un nivel de significancia de 0,05 (bilateral), y un nivel de correlación de 0,749; lo cual refiere que la correlación es alta. Entonces se concluye que: hay una conexión directa y significativa entre el clima organizacional

y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares de Junín” del distrito de Ate - Lima 2014.

Así mismo, García y Segura (2014) en su investigación de: *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay- 2013. Huari-Perú.* (Tesis para obtener el grado de magíster en educación con mención en gestión e innovación educativa) Universidad Católica Sedes Sapientiae. El objetivo general fue: establecer qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. Metodología usada: Fue una investigación no experimental, transversal, correlacional. Se aplicó una encuesta a 65 docentes de los niveles: inicial, primaria y secundaria de las instituciones educativas del distrito de Cajay, se empleó el método estadístico coeficiente de correlación de Pearson. El estudio concluyó con la determinación de la existencia de una correlación moderada y muy significativa entre el Clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay. El personal docente encuestado consideró que ambas variables son de nivel alto. Por lo que la existencia de un buen clima organizacional favorecerá un buen desempeño docente.

Flores (2015), en su tesis titulada: *Características del clima Institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la institución educativa N° 7072 de la Ugel 01, villa el salvador-2013* (Tesis para obtener el grado de académico de Magíster en Ciencias de la Educación mención: Gestión Educacional). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima –Perú. Tuvo por objetivo, establecer la relación entre las características del clima institucional y la calidad del servicio educativo de los estudiantes de la Institución Educativa Pública N.º 7072 “San Martín de Porres” del

Distrito de Villa El Salvador. Metodología: La investigación realizada se enmarcó dentro del tipo de investigación descriptiva. El diseño de investigación utilizado fue no experimental- correlacional de corte transversal. Se aplicó un cuestionario de 30 preguntas a 35 docentes y a 120 alumnos de 4° y 5° grado de secundaria. Conclusiones: Los docentes de la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01, en su mayoría consideran que el clima institucional de la es regular (35.6%) y bueno (35%). Con respecto a los estudiantes de la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01, en su mayoría perciben la calidad del servicio que se brinda como eficiente (44,16%) y regular (34,16%). Se puede inferir que existe relación significativa entre el entorno institucional y la calidad del servicio educativo en la Institución Educativa Pública N° 7072 San Martín de Porres de Villa El Salvador Ugel 01.

De igual manera que el caso anterior, puede verse que existen tesis que vinculan las variables de estudio en otros contextos nacionales: Distrito de Ate (Lima), Distrito de Cajay (Ancash) y Distrito de Villa El Salvador (Lima). Como es de conocimiento general, los sujetos de estudios presentan características sociales, económicas, culturales y condiciones tecnológicas propias, las cuales influyen de manera directa o indirecta en los resultados hallados por sus respectivos investigadores.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. VARIABLE X

Clima Laboral

Dessler (1979), plantea que no existe un mutuo acuerdo cuando se quiere definir el término de clima organizacional, ya que su definición gira entorno de elementos

organizacionales netamente objetivos tales como las reglas, las políticas y la estructura, hasta atributos percibidos tan subjetivos como el apoyo y la empatía. Pero en 1993, lo define como “una agrupación de características perennes que describen a una institución y la diferencia de otro sistema pero que tiene nexos entre las personas que la forman”.

Chiavenato (2001), plantea que "El entorno organizacional es la característica o peculiaridad del entorno experimentado o percibido por los integrantes de la organización en su comportamiento".

Chaparro (2006), define al clima laboral como: La manera en que el colaborador percibe su entorno laboral, esto influye en su comportamiento dentro del ambiente laboral.

Para Seisdedos, (1996) se denomina “clima organizacional a la agrupación de percepciones generales que la persona tiene de la organización, como un reflejo de la interacción entre ambos”.

De esta definición se puede inferir que el clima organizacional es formado a partir de las percepciones individuales del sujeto, en donde no se toma en cuenta la apreciación de los demás miembros de la organización. Pero todos los autores antes mencionados coinciden en que el clima organizacional viene a ser la percepción que los trabajadores o miembros de una organización tienen del ambiente creado producto de la interacción de todos.

El clima de una organización está constituido por la “personalidad” de los colaboradores, esto se debe a que, así como las características personales de un individuo diseñan su personalidad, el clima de una organización se constituye por influencia de estas cualidades (Rodríguez, 2001).

Toro (1992) menciona que el clima organizacional es la percepción o apreciación que las personas desarrollan de sus realidades en el trabajo y no de la opinión acerca de estas realidades ni de la actitud de ellas y mucho menos de la satisfacción con ellas.

Méndez (2006) conceptualiza al clima organizacional: como el entorno propio de la institución, generado y percibido por la persona según las circunstancias de interacción social y el sistema organizacional que se manifiesta mediante variables (como la motivación, control, liderazgo, toma de decisiones, objetivos, relaciones interpersonales y cooperación) que guían su creencia, grado de participación, percepción y actitud; estableciendo el patrón de su comportamiento, nivel de eficiencia en el trabajo y satisfacción.

Hall (1996) al respecto, afirma: “El clima organizacional se define como un grupo de propiedades del entorno laboral, percibidas directa o indirectamente por los empleados que es el factor que se relaciona con la conducta del empleado”.

Según Rodríguez (2001): El clima laboral tiene una relación significativa con la motivación, pero además abarca otros factores de la atmósfera laboral que se genera entre los trabajadores.

- a) Ambiente de trabajo. Es la sensación de que el ambiente de trabajo es grato o que genera tensiones e incomodidades para los miembros.
- b) Relaciones conflictivas, de camaradería o informales.
- c) Reconocimiento social laboral. Es la sensación de falta de reconocimiento, de pertenencia a la organización o indiferencia.
- d) Clima laboral en que reina el conformismo y la aceptación apática de la normativa organizacional, la toma de posiciones activas y positivamente orientadas o una actitud de crítica negativa y rechazo a la organización y sus políticas.

e) Comentarios negativos o rumores sobre las personas o grupos de la organización.

Es la sensación de confianza y seguridad dentro de la organización, así como la falta de apoyo de parte de los demás miembros.

Características Del Clima Organizacional

Según Rodríguez (2001), las características del clima laboral son las siguientes:

- El clima organizacional posee cierta estabilidad, con cambios relativamente graduales.
- Los comportamientos de los trabajadores son influenciados por el clima empresarial.
- El clima de la organización ejerce repercusión en la identificación y compromiso de los empleados.
- Los colaboradores modifican el clima laboral de la institución y afecta en sus actitudes y comportamientos propios.
- Las distintas variables estructurales de la empresa influyen en su entorno organizacional. Además, estas variables se pueden ver afectadas por el clima.
- Problemas en la organización como rotación y ausentismo pueden ser indicadores de mal clima laboral. Esto trae como consecuencia insatisfacción en sus empleados.

Factores que afectan el clima organizacional

Según Werther y Davis, (1995) existen variables que afectan la motivación dentro de las organizaciones.

Cada trabajador posee cualidades propias, tales como percepciones, intereses y personalidad que los diferencian de los demás, lo cual determina sus necesidades y motivaciones. “Según sus necesidades, intereses y actitudes de una persona, logra que

una organización se distinga de otras, por tanto, sus motivaciones serán distintas”. Todos estos factores que están presentes en el ambiente de trabajo influyen también en los miembros de la organización. Las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo, compartiendo experiencias con sus compañeros de labores, así como con sus jefes, por eso es necesario que las interrelaciones que se den entre ellos sean satisfactorias, en otras palabras, que el clima laboral sea agradable, acogedor, que les permita desarrollarse como profesionales y como personas, dando lo mejor de sí para lograr los objetivos trazados. El líder es quien guía al grupo hacia el logro de esos objetivos, buscando primero, estrategias que permitan que los trabajadores se identifiquen con la misión y la visión de la empresa; segundo, que aprendan a trabajar en equipo; tercero, que los estimule por cada trabajo adicional que realicen. Sin duda, si existe identificación, trabajo colaborativo y motivación, habrá un buen clima laboral, el cual se traducirá en mejores resultados para la organización o empresa, constituyendo el éxito para la misma.

Vivimos en un mundo globalizado con una constante interacción social no solo a nivel físico sino también virtual, es aquí donde el desenvolvimiento de las competencias sociales cobra mucha importancia puesto que, en su mayoría nuestras satisfacciones y problemas tienen que ver con nuestras relaciones interpersonales. Al respecto, Zañartu (citado en Maldonado 2007) afirma lo siguiente: (...) se corroboran las interacciones sociales, así como la visión del aporte de dos o más personas que laboran direccionados por una meta común esto conlleva a obtener un resultado de producción más enriquecido y acabado que la propuesta de uno sólo, esto es provocado por las negociaciones, interacciones, y diálogos que originan un nuevo conocimiento. Según Zañartu, es necesario realizar un trabajo colaborativo en el que todos los miembros de la organización se sientan parte esencial de la empresa o institución a la que pertenecen, si bien es cierto, el trabajo en equipo no es fácil por la diversidad de caracteres, credos y

personalidad que cada integrante posee, esto sumado a la rutina que se crea al realizar las mismas tareas siempre, produce cansancio y estrés; lo cual resquebraja el clima laboral. Es recomendable, realizar actividades extralaborales, de esparcimiento, de confraternidad, deportes, etc. para que los trabajadores interactúen en otros ambientes, se conozcan en otros aspectos, generen confianza y entendimiento, se identifiquen con su institución y trabajen en por un mismo objetivo.

De acuerdo con las definiciones dadas por los diferentes autores se conceptualiza al clima organizacional como la percepción que tienen los integrantes de una institución acerca del ambiente que han ido construyendo producto de su interacción social y de acuerdo con las condiciones laborales que dicha organización les ofrece.

Medición el clima organizacional según Likert

Likert formulo un cuestionario que contribuye a la medición del clima organizacional considerando los siguientes aspectos:

1. Los métodos de mando: Se refiere a la capacidad que tiene el líder para intervenir en el grupo.
2. Las peculiaridades de las fuerzas motivacionales: Hace referencia a las estrategias motivacionales que son empleadas por la organización.
3. Las cualidades de los procesos de comunicación: Se refiere a los distintos tipos de comunicación que se hallan en la empresa y de qué manera se desarrollan.
4. Los atributos del proceso de influencia se refiere al vínculo supervisor-subordinado para plantear y conseguir las metas propuestas.
5. Las cualidades del proceso de toma de decisiones: Constituye a la manera en cómo se delega el proceso de toma de decisiones en las distintas instancias organizacionales.

6. Las cualidades de los procesos de planificación: Implica la manera en que se fijan los objetivos y directrices.
7. Las cualidades de los procesos de control: Es la distribución y ejecución del control en los diferentes rangos jerárquicos.
8. Los objetivos de perfeccionamiento y rendimiento: Se refiere a la planificación y formación deseada.

La presente investigación se desarrolló en base a las dimensiones establecidas por Likert para medir el clima organizacional considerando los siguientes factores:

❖ **Liderazgo.**

Es la agrupación de habilidades que posee un individuo para incidir en la mente de los demás o en un conjunto de personas en específico, logrando que este grupo labore con entusiasmo, y alcance las metas y objetivos organizacionales. Además, se infiere como la capacidad de tomar la iniciativa, dirigir, convocar, motivar, ascender, compensar, y examinar a un equipo de trabajo (Likert, 1967 citado en Barriga, 2016)

El liderazgo es el factor clave que reúne a los otros elementos organizacionales. Este se encuentra en el centro del modelo que según Weisbord (citado por Burke, 1988): “una de las funciones esenciales del empleador o líder es ver si existen señales luminosas entre las otras casillas y mantener el equilibrio entre ellas”.

Por lo tanto, podemos afirmar que como el líder es quien lleva la batuta de la organización, es el quien también en el caso de que se presenten problemas tanto internos como externos que amenacen el buen funcionamiento de ésta, está en la capacidad de resolverlos.

❖ **Estructura Organizacional**

Las instituciones educativas, al igual que cualquier otra institución tienen una estructura organizacional que está de acuerdo con sus necesidades, intereses y filosofía que poseen como organización mediante las cuales logran organizar las tareas, procesos y el funcionamiento de estas.

❖ **La Motivación.**

Según Gonzales (2008) la motivación es una compleja incorporación de procedimientos psíquicos que establecen la dirección (objeto-meta) y la intensidad del comportamiento.

“La motivación son todos aquellos elementos calificados para mantener, dirigir y provocar la conducta hacia una meta” (Arias, 1990).

De lo anteriormente citado por los autores, podemos definir a la motivación como un proceso psíquico que direcciona nuestra conducta hacia el logro de objetivos o metas.

La motivación es un factor trascendental del clima organizacional, que permite redirigir la conducta, la energía y el esfuerzo del colaborador, logrando sentirse mejor respecto a lo que realiza y estimulándolo a que labore arduamente para lograr los objetivos organizacionales. Así mismo, Robbins (1999) menciona que la motivación está definida como “el anhelo de hacer un esfuerzo arduo para lograr los objetivos de la organización condicionado por la satisfacción individual”.

Si los trabajadores de la organización se sienten motivados desplegarán todo su esfuerzo, se identificarán con su institución, trabajarán con entusiasmo para alcanzar los objetivos trazados, si a esto se suma, una recompensa por su esfuerzo, los resultados de su trabajo serán mejores.

Dimensiones del clima laboral: Según Bowers y Taylor (1970), citado en Ceron (2016), menciona que el clima laboral tiene las siguientes dimensiones:

a) Apertura a los cambios tecnológicos:

Se basa en la apertura manifestada por la dirección frente a los nuevos recursos o a los nuevos equipos que pueden facilitar o mejorar el trabajo de sus empleados. Esta apertura al uso de la tecnología va a traer consigo una mayor productividad, puesto que el uso de estas herramientas simplifica el trabajo y economizan el tiempo, factores que contribuyen a desarrollar la eficiencia en un trabajador.

Existen trabajos que plantean que los individuos están más relacionados con el uso de la tecnología tienen ventaja para aprovechar la innovación y aumentar la productividad, lo cual muestra un mayor nivel de probabilidad de incorporarse en el mercado laboral inmersos en los nuevos procesos de producción (Juhn *et al.* 1991, 1993 y Autor *et al.* 1998, citado en Huesca y Rodríguez, 2010).

En la actualidad, es una necesidad aprender el manejo de las TICs porque forman parte de nuestra vida las utilizamos en todos los campos, para comunicarnos, manejar programas, realizar pagos por aplicativos, etc. y cada vez aparecen nuevos programas, equipos más sofisticados que requieren un aprendizaje constante del manejo de estos recursos tecnológicos.

b) Recursos humanos: Según el Diccionario de la Lengua Española, versión electrónica, en su séptima acepción dice lo siguiente: Recurso, conjunto de elementos disponibles para resolver una necesidad o llevar a cabo una empresa. Si queremos definir el término recursos humanos basándonos en el significado del diccionario diremos que, son todas las personas que trabajan en una organización y se encuentran disponibles para llevar a cabo una empresa.

Por su parte Chiavenato (1999) al referirse a los recursos humanos dice que los individuos la mayor parte de su tiempo lo pasan laborando o viviendo en

organizaciones Los individuos nacen, crecen, se educan, trabajan y se divierten dentro de organizaciones, por lo cual las personas dependen cada vez más de las actividades grupales. Las organizaciones están conformadas por personas y estas son el factor determinante para lograr varios objetivos personales, que no se lograrían por medio del esfuerzo individual. Sin las organizaciones y personas no existiría la administración de recursos humanos (ARH), porque esta se encarga de preparar adecuadamente de qué manera se aplicará, sostendrá y como se desarrolla a las personas en las organizaciones.

c) **Comunicación:** Al respecto Santos (2012) dice lo siguiente:

Según la Real Academia Española la palabra “comunicación” es el acto y efecto de comunicarse, es preciso remitir que entre sus significados destaca el de “recibido y admitido de todos o de la mayor parte”. Cabe resaltar que sin la comunicación no sería posible que exista la participación dentro de un grupo social. La comunicación es un fenómeno connatural al vínculo social de las personas mediante el cual recopilan datos sobre su ambiente y de otros ambientes capaces de compartirla entre ellos fomentando la participación. Para que se logre la comunicación debe existir un intercambio previo. (Chiavenato, 2007). Esta dimensión está basada en las redes de interacción que se establecen entre las personas que trabajan en una organización, donde la mejor forma de comunicación debe ser la asertiva, puesto que, en ella se establece respeto mutuo.

Actualmente la comunicación se realiza también utilizando las TICs, para lo cual es necesario que todos conozcamos el manejo de estas tecnologías cuyo uso forma parte de nuestra vida.

d) Motivación: Hace referencia a los factores que los trabajadores consideran necesario para aumentar o disminuir el ritmo de su desempeño en la organización. Con respecto a esta dimensión, Chiavenato (2002), afirma que:

El motivo es aquello que determina un comportamiento específico. Este impulso puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o puede ser originado de manera interna los procesos mentales de la persona y que además se relaciona la capacidad cognitiva de la persona. El comportamiento humano se denomina dinámico porque es motivado por estímulos internos o externos y se orienta al logro de objetivos.

- a) El comportamiento es originado. Hay una causalidad del comportamiento, que es causado por estímulos externo e internos;
- b) El comportamiento es motivado. Además, todo comportamiento humano tiene un propósito, está direccionado hacia alguna meta u objetivo; y, c) El comportamiento es originado por motivos tales como el deseo, necesidad, tendencias o un impulso.

Gonzales (2008) dice lo siguiente:

La motivación es un concepto complejo, la cual incluye los procesos psíquicos que realizan una regulación inductora del comportamiento, ya que establece la orientación, sentido e intensidad del comportamiento hacia la meta o propósito definido. Es decir, la motivación origina y fortalece el nivel de la intensidad del comportamiento, así como también es la responsable de ponerle un fin, cuando se logre la meta perseguida por el individuo.

Si existe motivación en los trabajadores de una organización realizarán sus labores con agrado, empeño y no solo por simple cumplimiento; los líderes de las empresas u organizaciones deben valorar las contribuciones de sus trabajadores,

reconocer su esfuerzo, asignarles incentivos y ofrecerles oportunidades de desarrollo.

e) Toma de decisiones:

Al respecto Jorge (2012) dice lo siguiente:

La toma de decisiones es una acción antigua y diaria, y es poca la frecuencia en donde reflexionamos acerca de ella. Porque mayormente cuando debemos decidir acerca de situaciones desconocidas, futuras e inciertas, lo dejamos a suerte.

Según Fabela (1995) el término toma de decisiones se refiere a la “selección de una alternativa de entre un conjunto de ellas” (p.1).

Tomar decisiones en una organización es elegir una alternativa después de haber realizado el respectivo análisis de todas las alternativas que se hayan presentado. Este proceso nos permite resolver los diversos desafíos a los que se enfrenta una organización. Para ejercer la toma de decisiones se debe conocer el problema que se quiere superar y después de examinarlo y comprenderlo podemos plantear una adecuada solución.

2.2.2. VARIABLE Y

Desempeño Docente:

- Según la real Academia Española (2001), en su diccionario de Lengua Española en versión electrónica, indica que: “Desempeño” es la acción o el efecto de desempeñar o desempeñarse; y si buscamos el término “desempeñar”, encontramos que, en su primera acepción, es ejercer los deberes inherentes a un oficio, cargo o profesión; y en su séptima acepción como un americanismo, laborar, actuar, dedicarse a una actividad.

- En la gestión de recursos humanos para el MINEDU (2007) “el desempeño es considerado como la realización de las responsabilidades, objetivos y funciones, así como está relacionado con el rendimiento”.
- El desempeño docente es según Rizo (2005) tomado del Proyecto Regional de Educación para América Latina y el Caribe PRELAC:

El proceso de movilización de sus habilidades profesionales, sus intereses personales y su compromiso social para: estructurar vínculos relevantes entre los factores que contribuyan en la formación de los maestros; participar en la gestión educativa; fortalece una cultura democrática institucional e interviene en la implementación, diseño y evaluación de políticas educativas nacionales y locales, para promover el desarrollo de las habilidades y competencias para la vida así como el aprendizaje en los estudiantes. Díaz (2007), define el desempeño docente de acuerdo con las funciones que ejecuta, indicando que:

Existen dos ambientes siendo el primero el aula donde desarrolla su labor como docente para originar y consolidar el aprendizaje, esto incurre en diferentes procesos y que a la par incorpora lazos con sus pupilos, método de la enseñanza, relación con los padres, clima del aula y atención a la diversidad. El otro aspecto es el esfuerzo que dedique a su institución laboral que abarca los siguientes aspectos: cooperación entre colegas, participación en actividades extracurriculares planificadas por la institución educativa, participación en el desarrollo de los programas de planificación (Díaz 2007).

Según Montenegro (2003) “El desempeño docente se puede comprender como la realización de sus funciones, este se establece por elementos relacionados al propio docente, su entorno y el estudiante”.

Dimensiones del desempeño docente: Según Valdez (2009), las dimensiones del desempeño docente son las siguientes: Capacidades pedagógicas, estrategias didácticas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y materiales didácticos.

a) Estrategias didácticas: Son procesos estructurados que cuentan con una formulación/definición clara de sus fases y están orientados a lograr los resultados de aprendizaje esperados. Con base en la estrategia instruccional, los docentes dirigen el camino pedagógico que los estudiantes deben seguir para consolidar sus conocimientos y aprendizajes. Son potentes y se pueden utilizar durante mucho tiempo (plan de estudio o asignatura) y tienen dos principales características:

- ✦ Los profesores facilitan el aprendizaje y los estudiantes son protagonistas de la comprensión.
- ✦ Durante las primeras aplicaciones, es probable que no se obtenga el 100% de los resultados esperados, lo cual es común, ya que lleva tiempo alinearse con la estrategia para ambas partes (estudiante y docente). Este objetivo se llega a lograr al momento que se tome las medidas de implementación de estrategias. Esto se realiza con la finalidad de que permita que los estudiantes y docentes lidien con futuras dificultades y puedan adaptar el desempeño para lograr los resultados de aprendizajes esperados. (Campusano y Díaz, 2017)

Es necesario definir también métodos, técnicas, procedimientos y actividades de aprendizaje, puesto que; son términos que se relacionan con las estrategias didácticas

- ✓ **Métodos:** Es la organización proporcional y bien pronosticada de los recursos disponibles y de los procesos más idóneos para lograr un objetivo de la manera más eficiente, económica y segura.

Para Serna (1985) método es “establecer una relación práctica e inteligente, en los procedimientos y medios para alcanzar los objetivos propuestos”.

- ✓ **Técnicas:** Son procesos menos integrales que las estrategias didácticas, porque se utilizan en un periodo corto de tiempo; parte de un tema, unidad de estudio, etc.; su objetivo son las instrucciones específicas, desde un razonamiento psicológico y contribuyendo al desarrollo de habilidades. (Campusano y Díaz, 2017)
- ✓ **Procedimientos:** Según el Diccionario de la Real Academia, en su versión electrónica, procedimiento es la acción de proceder y en su segunda acepción; el método de ejecutar algunas cosas.

El término didáctico, en su tercera acepción, que tiene como finalidad enseñar o instruir. Entonces procedimientos didácticos son medios y recursos para brindar ayuda pedagógica.

Según Mayer (1984), Shuell (1998) West, Farmer y Wolff (1991) citados en Díaz (1993) “son agentes de enseñanza que emplean un método flexible y reflexivo para fomentar el logro de aprendizajes significativos en los estudiantes”.

Para algunos autores como Cooper (1990) y Díaz y Barriga (1993) entre otros, mencionan que los procesos didácticos son consideradas como estrategias de enseñanza; por eso en la literatura se muestran diversos procedimientos, tales como la elaboración de resúmenes, juego de roles, esquemas lógicos, dramatización, cuadros sinópticos; juegos instructivos, redacción de cuentos y composiciones; excursiones a la naturaleza, software educativos, análisis de películas, visitas a museos, consulta del diccionario y otras fuentes

bibliográficas, seminarios, elaboración de los periódicos murales y boletines, trabajos de laboratorio y proyectos de investigación.

Según, Silvestre y Zilberstein (2000), se describe a los procedimientos didácticos como actividades metódicas del docente que complementa de manera vital a los sistemas de enseñanza-aprendizaje para un desarrollo íntegro del niño.

En el área de la didáctica los procedimientos son complementarios a los métodos de enseñanza, es decir los instrumentos didácticos permiten al maestro implementar el logro de los objetivos mediante la generación de actividades a partir de los aspectos del contenido que dirigen y orientan las actividades del estudio y clase.

- ✓ **Actividades de aprendizaje:** Campusano y Díaz, (2017), al respecto afirman lo siguiente: Son hechos necesarios para lograr la estructuración entre las metas, estrategias didácticas, las necesidades y características del grupo de alumnos. La implementación y el diseño deben ser flexibles y la duración debe ser breve (minutos).

b) Materiales didácticos: Según Campusano y Díaz, (2017):

Define a los materiales didácticos (libros, carteles, mapas, fotos, láminas, videos, softwares educativos) como elementos que utilizan los docentes para guiar y facilitar el aprendizaje sus alumnos/as.

c) Capacidades pedagógicas

Según Hernández y Sancho (1993) citado en Palomino (2014) no es suficiente solo con saber acerca de la materia que se va a instruir para ejecutar la docencia, sino que es necesario tener otras habilidades que le permitirán al profesor realizar un aprendizaje significativo en los alumnos.

Valdés (2004) propone una serie de límites, los cuales contribuyen como marco referencial para examinar las habilidades pedagógicas de los docentes, a continuación, los mencionamos:

- ❖ El dominio de los contenidos que enseña.
- ❖ El dominio de la teoría de la educación y de su aplicación a la práctica escolar.
- ❖ El nivel de corrección de su comunicación verbal y no verbal.
- ❖ El dominio de la didáctica general y de las especialidades que enseña.
- ❖ Planeación del sistema educativo-docente.
- ❖ Contribución a la generación de un clima sociopsicológico adecuado tanto en la institución como en el aula.
- ❖ Nivel de tratamiento individual y grupal y el conocimiento que imparte en sus alumnos, con respecto a sus características psicológicas y contextuales.
- ❖ Nivel de información actualizada que logra un adecuado proceso de aprendizaje en sus alumnos.
- ❖ Representación sobre el encargo social de la escuela.
- ❖ Actitud científica ante el ejercicio de su profesión.
- ❖ Efectividad de su capacitación y auto preparación.
- ❖ Nivel de autonomía y creatividad para enfrentar los problemas que se le presentan en la ejecución de la profesión.

a) **Responsabilidad en el desempeño de sus funciones:**

Se refiere al deber que tiene el docente para cumplir con las funciones que le competen, empezando por su asistencia y puntualidad a la Institución Educativa hasta las funciones que desempeña dentro del aula.

Dimensiones:

- ❖ Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas

- ❖ Grado de participación pertinente en las sesiones de preparación metodológica, reuniones por especialidad y otros espacios para la reflexión colectiva entre docentes.
- ❖ Cumplimiento de los documentos normativos del MINEDU.

2.2. BASES FILOSÓFICAS

El hombre es un ser social por naturaleza, la historia nos da a conocer que desde los albores de la humanidad éste se ha agrupado para salir a pescar, cazar, recolectar; luego formó comunidades que se asentaron en determinadas áreas, empezó a domesticar animales, a cultivar plantas y a trabajar los metales, estas comunidades constituyeron las primeras organizaciones. El sedentarismo permitió que el hombre empezara a producir bienes permanentes que fueron generando excedentes, que luego fueron intercambiados bajo la forma de trueque, aquí es donde aparece la propiedad privada. Luego, como algunos se dedicaban a la caza, otros a la pesca, a la agricultura, etc. se origina la división del trabajo y por ende los oficios. Desde las organizaciones sociales primitivas hasta nuestros días se han producido cambios notorios, pero en todas las organizaciones, el hombre constituye el valor fundamental como eje de todo ese engranaje social. A principios del siglo XX, Taylor crea la administración científica, en donde propone un tipo de organización funcional que consiste en la división del trabajo y la realización de la menor variedad de funciones de cada operario, además considera la aplicación de métodos científicos para la selección de empleados, los cuales serán ubicados en puestos adecuados, deben recibir entrenamiento para perfeccionar sus aptitudes y de esta manera cumplir con la producción estándar, la administración debe crear un ambiente cordial e íntimo de cooperación con los colaboradores para asegurar la continuidad de esta atmosfera psicológica. (Chiavenato, 2004). Más adelante aparece Fayol, creador de la administración clásica, quien enfoca a las organizaciones desde dos puntos de vista: como

entidad social en la que los individuos interactúan para cumplir objetivos específicos y como función administrativa en la que considera los siguientes procesos: planeación, dirección, coordinación y control. (Chiavenato, 2007) En ambos enfoques el hombre sigue siendo el elemento principal dentro de una organización, tanto para su creación como para su funcionamiento; que se encarga de la parte cognoscitiva, así como de la operativa, para realizar estas acciones hace uso de las funciones de orden superior y del lenguaje, como mencionaba Vigotsky “el lenguaje es esencialmente social y es el regulador de la actividad psíquica” (Pinto, 2003). El lenguaje es medio que permite la comunicación dentro de la organización. Para algunos teóricos de la administración como Drucker (1992), también lo es el conocimiento: es considerado como el recurso más valioso y escaso en una organización y está inmersa en el personal que comparte la filosofía organizacional; pero a su vez, éste debe ser dinámico y debe ser plasmado en la experiencia, el conocimiento es importante, pero si está acompañado de perspectiva y actitud constituye la combinación perfecta para lograr el éxito empresarial, con respecto a éste, sigue mencionando que “la esencia de la administración es hacer productivo el conocimiento” (Drucker, 1992, citado en Puell, 2009, p.51).

En una organización se debe conocer las fortalezas de los empleados para potenciarlas, lo cual debe darse de manera permanente. Toda organización debe estar en capacidad de asumir nuevos retos según la evolución de la ciencia y la tecnología, “debe ser capaz de aprender nuevos procesos y crear nuevas estructuras de adaptación”. (Gonzales y Valenzuela, 2016)

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1. Clima Laboral: Según Goncalves (1997): “El clima organizacional hace referencia a las características del medio ambiente laboral. Estas son percibidas de manera directa e indirecta por los empleados que se desarrollan en ese medio ambiente.

2.3.2. Desempeño docente: Según Zárata (2011), el desempeño docente es:

La realización de tareas de manera eficiente y eficaz. En otras palabras, las tareas que los docentes deben realizar diariamente en clase con sus alumnos para lograr su integro desarrollo; se administra en la investigación considerando aspectos de la labor docente como el ámbito personal y social que se aprecia en el momento en que desempeña sus funciones.

2.3.3. Trabajador: Es un individuo que suministra su experiencia, trabajo cognitivo y físico a un jefe o alguna otra persona representante de la alta dirección. El concepto de “empleado” implica un contrato formal laboral entre el empleado y empleador donde se retribuye de manera remunerativa por sus esfuerzos. (Chiavenato, 1999)

2.3.4. Educación Básica Regular: “Modalidad que abarca los niveles de educación inicial, primaria y secundaria” (Ley general de educación N° 28044, 2012).

2.3.5. Organización: Según Chiavenato (1999):

Una organización es una técnica de actividades coordinadas conscientemente entre dos o más personas. La colaboración entre éstas es vital para la organización. Una organización existe siempre que haya individuos capaces de comunicarse, y prestos a contribuir en una acción conjunta a fin de lograr un objetivo en común.

2.3.6. Responsabilidad: Según la Real Academia Española, en su versión electrónica y en su cuarta acepción dice: capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente.

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. Hipótesis General

El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P.

“Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú

2.4.2. Hipótesis Específicas

2.4.2.1. La apertura a los cambios tecnológicos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

2.4.2.2. Los recursos humanos relacionan directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

2.4.2.3. La comunicación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

2.4.2.4. La motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

2.4.2.5. La toma de decisiones se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
Variable X: Clima laboral	• Apertura a los cambios tecnológicos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Disposición para el manejo de herramientas tecnológicas ○ Capacidad para enfrentar nuevos retos 	4
	• Recursos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Liderazgo. ○ Evaluaciones ○ Capacitación y desarrollo ○ Manejo de problemas 	4
	• Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Capacidad de escucha ○ Claridad en la comunicación ○ Horizontalidad en la comunicación 	4
	• Motivación	<ul style="list-style-type: none"> ○ Incentivos ○ Promoción ○ Capacitación 	4
	• Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ○ Autonomía ○ Análisis ○ Evaluación 	4
Variable Y: Desempeño docente	• Estrategias didácticas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Métodos que emplea ○ Procedimientos que emplea ○ Técnicas que emplea ○ Actividades de aprendizaje 	5
	• Materiales didácticos	<ul style="list-style-type: none"> ○ Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos ○ Selección de medios y materiales didácticos ○ Clasificación de materiales didácticos ○ Empleo de medios y materiales didácticos 	5
		<ul style="list-style-type: none"> ○ Grado de dominio de los contenidos que imparte. ○ El dominio de la teoría de la educación y de su aplicación a la práctica escolar. 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidades pedagógicas 	<ul style="list-style-type: none"> ○ El dominio de la didáctica general y de las especialidades que imparte. ○ El nivel de corrección de su comunicación verbal y no verbal. ○ Planificación del proceso docente-educativo. ○ Contribución a la creación de un adecuado clima sociopsicológico en su aula y en la institución. ○ Nivel de conocimiento y tratamiento individual y grupal que brinda a sus alumnos, en correspondencia con sus características psicológicas y contextuales. ○ Nivel de información actualizada que logra sobre el estado del aprendizaje de sus alumnos. ○ Representación sobre el encargo social de la escuela. ○ Efectividad de su capacitación y auto preparación. ○ Actitud científica ante el ejercicio de su profesión. ○ Grado de autonomía y nivel de creatividad con que enfrenta los problemas que se le presentan en el ejercicio de la profesión. 	5
	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Asistencia y puntualidad a la escuela, a sus clases y demás actividades relacionadas ○ Grado de participación pertinente en las sesiones de preparación metodológica, reuniones por especialidad y otros espacios para la reflexión colectiva entre docentes. ○ Cumplimiento de los documentos normativos del MINEDU ○ Relación profesor-alumno 	5

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

El diseño de esta investigación es no experimental-transversal. Según Cortés e Iglesias (2004) “los diseños no experimentales no manipulan deliberadamente las variables, lo que hacen es ver los fenómenos tal y cual cómo se desarrollan en su ambiente actual para posteriormente examinarlos”. Los diseños de investigación transversal o transeccional recopilan la información en un tiempo único (Liu, 2008 y Tucker, 2004 citado en Hernández, 2010).

Nivel: correlacional, “describe la relación de dos o más categorías conceptos o variables” (Hernández, 2010, p.158).

El estudio corresponde al tipo básico. Según Tam, Vera y Oliveros (2008): “la investigación básica tiene como propósito abonanzar el conocimiento per se”.

El enfoque es mixto: cualitativo y cuantitativo. Cortés e Iglesias (2004), afirman lo siguiente: el enfoque cualitativo es un medio de investigación no numérica, la cual emplea entrevistas, puntos de vista de los investigadores, sin considerar en general la prueba de hipótesis como algo indispensable. Cuantitativo: es cuando el proceso de investigación posee mediciones numéricas, emplea la observación del proceso como recopilación de datos y los examina para lograr responder las preguntas de investigación.

Método: Hipotético –deductivo: “La contrastación de hipótesis, medio por el cual se controla la validez o aceptabilidad de las teorías científicas se lleva a cabo deduciendo consecuencias observacionales” (Klimovsky, 1971, p.6).

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. Población:

Para este estudio, la población está formada por: 42 docentes: 11 de primaria y 31 de secundaria.

Mejía (2005) afirma: “población es la totalidad de sujetos o elementos que tienen características comunes” (p.95).

3.2.2. Muestra:

Según Mejía (2005): La técnica del muestreo se utiliza cuando la población es extensa y no se puede censar a todos los sujetos. En cambio, si la población de estudio es pequeña, no será necesario aplicar la técnica de muestreo. La técnica del muestreo solo debe emplearse cuando el n° de los elementos de la población es mayor a 500 elementos.

Por lo tanto, para el caso del presente estudio se trabajará con la totalidad de la población; es decir, todo el personal nombrado y contratado que labora en la I. E. P “Corazón de Jesús”, en los niveles primario y secundario (42 docentes).

3.3. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La Técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta la cual se validó mediante Juicio de Expertos

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

EXPERTOS	CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE
	PROMEDIO	PROMEDIO
DRA.VILLARREAL SALOMÉ NILZA	86	86
DR. ROJAS SOTOMAYOR GUILLERMO	90	90
DR. OSCCO SOLORZANO ROLANDO	86	86
PROMEDIO	87.3	87.3

Fuente: Elaboración propia

TABLA DE VALIDEZ DEL CUESTIONARIO

Valores	Nivel de validez
0- 20	Muy deficiente
21- 45	Deficiente
46 – 60	Regular
61-75	Bueno
81 -100	Muy bueno

Fuente: ficha de validación del cuestionario 2019

Opinión de aplicabilidad: APLICABLE POR SU NIVEL DE OBJETIVIDAD Y PERTINENCIA.

Instrumento de recolección de datos

La encuesta que consta de 40 ítems, 20 para la medición de cada variable. La distribución es como se muestra en el siguiente cuadro:

Se utilizó la escala de Likert, la cual consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (Hernández, 2010, p.238). A las categorías de la escala de Likert, se le ha asignado valores que van desde el cero hasta el cuatro, para poder procesar los datos recogidos con el instrumento (cuestionario):

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	TOTAL	NIVELES
X Clima laboral	Apertura a los cambios tecnológicos	4	20	50-80: bueno 26-50: regular 0-25: bajo
	Recursos humanos	4		
	Comunicación	4		
	Motivación	4		
	Toma de decisiones	4		
Y Desempeño docente	Estrategias didácticas	5	20	
	Materiales didácticos	5		
	Capacidades pedagógicas	5		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	5		

- ✓ 0: Representa Totalmente en desacuerdo
- ✓ 1: En desacuerdo
- ✓ 2: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo
- ✓ 3: De acuerdo
- ✓ 4: Totalmente de acuerdo

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Se utilizó el software IBM SPSS STATISTICS versión 24, el coeficiente de correlación Rho de Spearman, para el análisis descriptivo e inferencial de los datos estadísticos.

El análisis estadístico se realizó mediante técnicas estadísticas descriptivas:

$$\text{Media aritmética: } X = \frac{\sum \bar{X}}{N}$$

Coeficiente de correlación Rho de Spearman

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

d = diferencia

n= tamaño de la muestra

Para medir la variable X: Clima laboral, se aplicó una encuesta de 20 ítems en forma afirmativa que recoge la apreciación de los encuestados con respecto a situaciones a las que se enfrentan diariamente en su centro de trabajo, este cuestionario utiliza la escala de Likert. El encuestado le asignó una puntuación a cada ítem, finalmente se halló la puntuación total, sumando los puntajes parciales asignados por el encuestado, el cual corresponde a la apreciación general acerca de esta variable.

Los encuestados son docentes de la I. E. P “Corazón de Jesús” de Supe de los niveles de primaria y secundaria.

La evaluación del clima laboral se hizo a través de las cinco dimensiones, cada una con 4 ítems, los cuales hacen un total de 20.

- Apertura a los cambios tecnológicos: 4 ítems
- Recursos humanos: 4 ítems
- Comunicación: 4 ítems
- Motivación: 4 ítems
- Toma de decisiones: 4 ítems

Para medir la variable Y: Desempeño docente se aplicó también una encuesta con 20 ítems en forma afirmativa que recogen la apreciación de los encuestados con respecto a cómo se desenvuelven en el aula y en su centro laboral, este cuestionario también utilizó la escala de Likert. El encuestado asignó una puntuación a cada ítem, la puntuación total

se obtuvo sumando los puntajes parciales asignados por el encuestado, el cual corresponde a la apreciación general acerca de esta variable.

Los encuestados son docentes de la I. E. P “Corazón de Jesús” de Supe de los niveles de primaria y secundaria.

La evaluación de la variable: Desempeño docente se hizo a través de sus cuatro dimensiones, cada una con cinco ítems, que hacen un total de 20:

- Estrategias didácticas: 5 ítems
- Materiales didácticos: 5 ítems
- Capacidades pedagógicas: 5 ítems
- Responsabilidad en el desempeño de sus funciones: 5 ítems

Escala de medición

TABLA DE VALORACIÓN	
5	Totalmente en desacuerdo
4	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
2	De acuerdo
1	Totalmente de acuerdo

NIVELES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

NIVELES	PUNTUACIÓN
CLIMA LABORAL BUENO	141-210
CLIMA LABORAL REGULAR	71-140
CLIMA LABORAL DEFICIENTE	0 -70

NIVELES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

NIVELES	PUNTUACIÓN
BUEN DESEMPEÑO DOCENTE	141 - 210
REGULAR DESEMPEÑO DOCENTE	71 - 140
DESEMPEÑO DOCENTE DEFICIENTE	0- 70

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Para analizar las variables del presente estudio: clima laboral y desempeño docente, se aplicó la prueba estadística correlación Rho de Spearman. En el caso de la variable clima laboral se trabajó con un total de 840 datos que corresponden a sus cinco dimensiones, cada una con cuatro ítems del cuestionario aplicados a 42 docentes. Para el caso de la variable desempeño docente, se trabajó con sus cuatro dimensiones y cinco ítems para cada una, se aplicó el cuestionario a los 42 docentes, lo que hace un total de 840 datos también.

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes de la variable clima laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	totalmente en desacuerdo	41	4.9	4.9	4.9
	en desacuerdo	154	18.3	18.3	23.2
	ni de acuerdo ni en desacuerdo	130	15.5	15.5	38.7
	de acuerdo	404	48.1	48.1	86.8
	totalmente de acuerdo	111	13.2	13.2	100
	Total	840	100	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 01, 41 contestaron totalmente en desacuerdo, lo cual corresponde al 4.9%, 154 contestaron en desacuerdo, que corresponde al 18.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo respondieron 130, lo que hace un total de 15.5%, 404 respondieron de acuerdo que significa un 48.1%, 111 respondieron totalmente de acuerdo, lo cual corresponde a un 13.2%. la mayoría de los encuestados respondió de acuerdo

A. VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA LABORAL

DIMENSIÓN: APERTURA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes de apertura a los cambios tecnológicos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	12	5.7	7.1
	En desacuerdo	20	9.5	11.9
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	5.2	25.6
Válido	De acuerdo	81	38.6	73.8
	Totalmente de acuerdo	44	21	100
	Total	168	80	100
Perdidos	Sistema	42	20	
Total		210	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 02 se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, donde 12 respondieron totalmente en desacuerdo, lo que representa un 7.1%, 20 respondieron en desacuerdo, que significa un 11.9%; 11 ni de acuerdo ni en desacuerdo que representa el 6.5%; 81 de acuerdo, que equivale a 48.2 % y 44 totalmente de acuerdo que equivale a 26.2%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

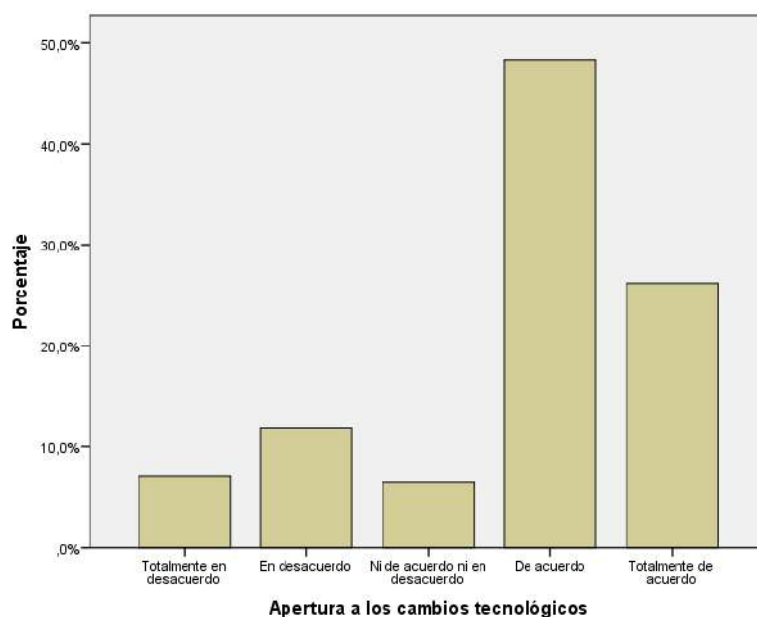


Figura 1. Diagrama de barras de porcentaje de apertura a los cambios tecnológicos

En la figura N° 01 se observa que la mayoría de los encuestados ha respondido de acuerdo (48.2%), seguido del 26.2% que está totalmente de acuerdo, mientras que un 25.6% han contestado que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

DIMENSIÓN: RECURSOS HUMANOS

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes de recursos humanos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	21	10	12.5	12.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	23	11	13.7	26.2
De acuerdo	98	46.7	58.3	84.5
Totalmente de acuerdo	26	12.4	15.5	100
Válido Total	168	80	100	
Perdidos Sistema	42	20		
Total	210	100		

Fuente: elaboración propia

En la tabla N° 03 se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, donde 21 respondieron totalmente en desacuerdo, lo que representa un 12.5%, 0 respondieron en desacuerdo, que significa un 0%; 23 ni de acuerdo ni en desacuerdo que representa el 13.7%; 98 de acuerdo, que equivale a 58.3 % y 26 totalmente de acuerdo que equivale a 15.5%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

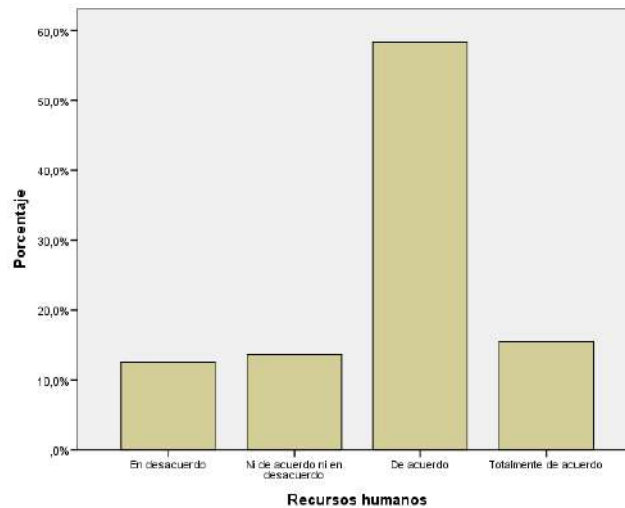


Figura 2. Diagrama de barras de porcentaje de recursos humanos

En la figura N° 03 se observa que la mayoría de los encuestados ha respondido de acuerdo (58.3%), seguido del 15.5% que está totalmente de acuerdo, mientras que un 26.2% han contestado que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN

Tabla 4
Frecuencias y porcentajes de comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	En desacuerdo	26	12.4	15.5	15.5
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	38	18.1	22.6	38.1
	De acuerdo	95	45.2	56.5	94.6
	Totalmente de acuerdo	9	4.3	5.4	100
Válido	Total	168	80	100	
Perdidos	Sistema	42	20		
Total		210	100		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 04 se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, donde 0 respondieron totalmente en desacuerdo, lo cual representa un 0%, 26 respondieron en desacuerdo, que significa un 15.5%; 38 ni de acuerdo ni en desacuerdo que corresponde a un 22.6%; 95 de acuerdo, que equivale a 56.5 % y 9 totalmente de acuerdo que equivale a 5.4%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

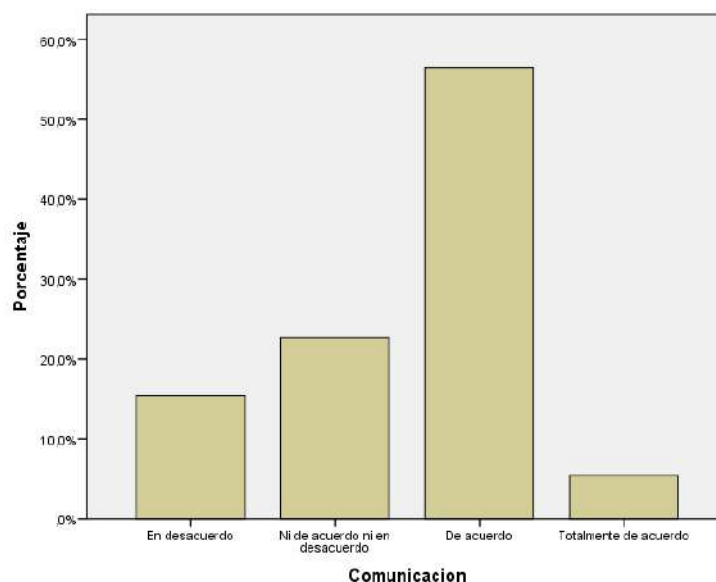


Figura 3. Diagrama de barras de porcentajes de comunicación

En la figura N° 03 se observa que la mayoría de los encuestados ha respondido de acuerdo (56.5%), un 5.4%, totalmente de acuerdo y el 38.1% de respuestas están distribuidas entre ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes de motivación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Totalmente en desacuerdo	21	10	12.5
	En desacuerdo	63	30	50
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	36	17.1	71.4
Válido	De acuerdo	38	18.1	94
	Totalmente de acuerdo	10	4.8	100
	Total	168	80	100
Perdidos	Sistema	42	20	
Total		210	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 05 se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, donde 21 respondieron totalmente en desacuerdo, lo cual representa un 12.5%, 63 respondieron en desacuerdo, que significa un 37.5%; 36 ni de acuerdo ni en desacuerdo que corresponde a un 21.4%; 38 de acuerdo, que equivale a 22.6 % y 10 totalmente de acuerdo que equivale a 6%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban en desacuerdo.

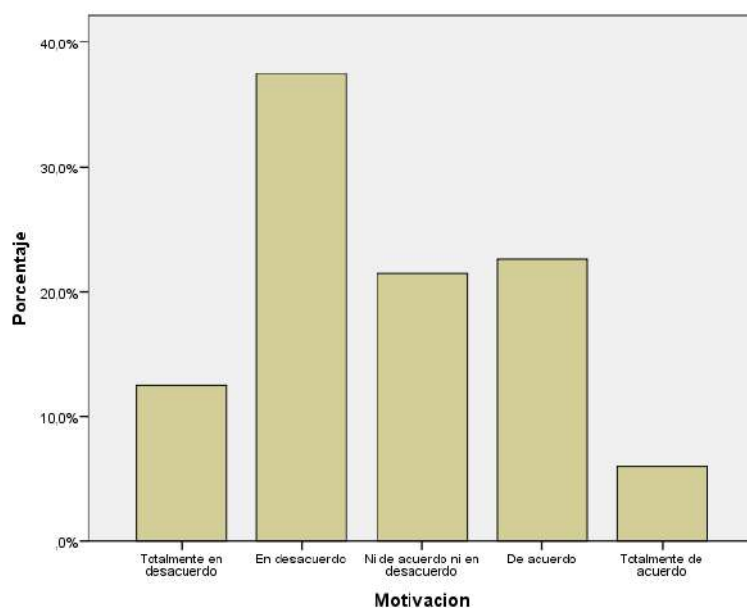


Figura 4. Diagrama de barras de porcentajes de motivación

En la figura N° 04 se observa que la mayoría de los encuestados ha respondido en desacuerdo (37.5%) y un 12.5% que han contestado totalmente en desacuerdo, quedando un 50% de docentes que contestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes de toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	8	3.8	4.8	4.8
	En desacuerdo	24	11.4	14.3	19
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	10.5	13.1	32.1
	De acuerdo	92	43.8	54.8	86.9
	Totalmente de acuerdo	22	10.5	13.1	100
	Total	168	80	100	
Perdidos	Sistema	42	20		
Total		210	100		

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 06 se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, donde 8 respondieron totalmente en desacuerdo, lo cual representa un 4.8%, 24 respondieron en desacuerdo, que significa un 14.3%; 22 ni de acuerdo ni en desacuerdo que corresponde a un 13.1%; 92 de

acuerdo, que equivale a 54.8 % y 22 totalmente de acuerdo que equivale a 13.1%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

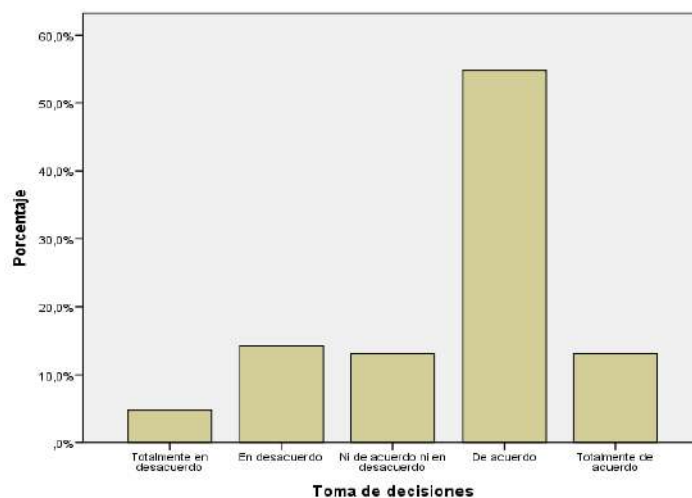


Figura 5. Diagrama de barras de porcentajes de toma de decisiones

En la figura N° 05 se observa que la mayoría de los encuestados ha respondido de acuerdo (54.8%) y un 13.1% que han contestado totalmente de acuerdo, quedando un 32.1% de docentes que contestaron ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

B. VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DE DOCENTE

Tabla 7

Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	4	0.5	0.5	0.5
en desacuerdo	41	4.9	4.9	5.4
ni de acuerdo ni en desacuerdo	53	6.3	6.3	11.7
de acuerdo	583	69.4	69.4	81.1
totalmente de acuerdo	159	18.9	18.9	100
Válido Total	840	100	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 07, 4 contestaron totalmente en desacuerdo, lo cual corresponde al 0.5%, 41 contestaron en desacuerdo, que corresponde al 4.9% ni de acuerdo ni en desacuerdo respondieron 53, lo que hace un total de 6.3%, 583 respondieron de acuerdo que significa un

69.4%, 159 respondieron totalmente de acuerdo, lo cual corresponde a un 18.9%. la mayoría de los encuestados respondió de acuerdo

DIMENSIÓN: ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

Tabla 8
Frecuencias y porcentajes de estrategias didácticas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1	1	1
En desacuerdo	34	16.2	16.2	17.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	15	7.1	7.1	24.3
Válido De acuerdo	127	60.5	60.5	84.8
Totalmente de acuerdo	32	15.2	15.2	100
Total	210	100	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 08 se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, totalmente en desacuerdo 2, lo cual representa un 1%, en desacuerdo 34, que significa un 16.2%; ni de acuerdo ni en desacuerdo 15 que corresponde a un 7.1%; 127 de acuerdo que equivale a 60.5 % y 32 totalmente de acuerdo que equivale a 15.2%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

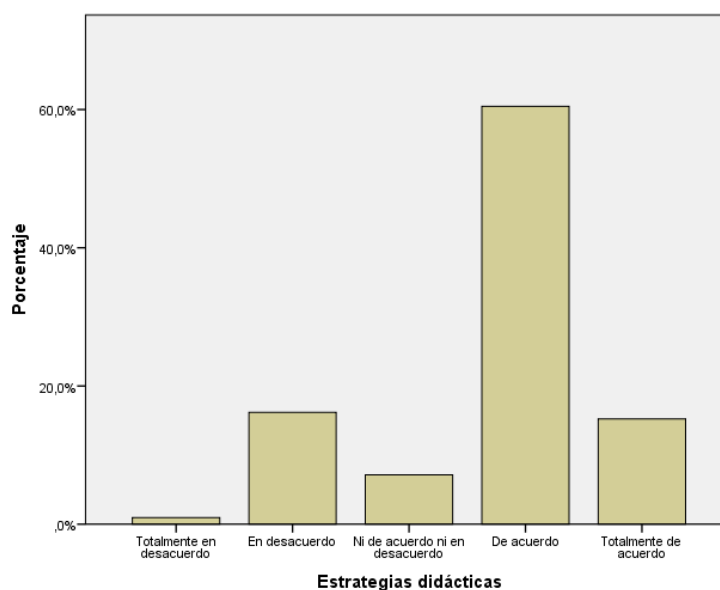


Figura 6. Diagrama de barras de porcentajes de estrategias didácticas

Según la figura N° 06 la mayoría ha respondido de acuerdo (60.5%) y totalmente de acuerdo (15.2%) siendo un 24.3% de los encuestados cuyas respuestas han sido ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

DIMENSIÓN: MATERIALES DIDÁCTICOS

Tabla 9

Frecuencias y porcentajes de materiales didácticos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	2	1	1	1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	5.7	5.7	6.7
Válido De acuerdo	165	78.6	78.6	85.2
Totalmente de acuerdo	31	14.8	14.8	100
Total	210	100	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 09 se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, totalmente en desacuerdo 0, lo cual representa un 0%, en desacuerdo 2, que significa un 1%; ni de acuerdo ni en desacuerdo 12 que corresponde a un 5.7%; 165 de acuerdo, que equivale a 78.6 % y 31 totalmente de acuerdo que equivale a 14.8%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

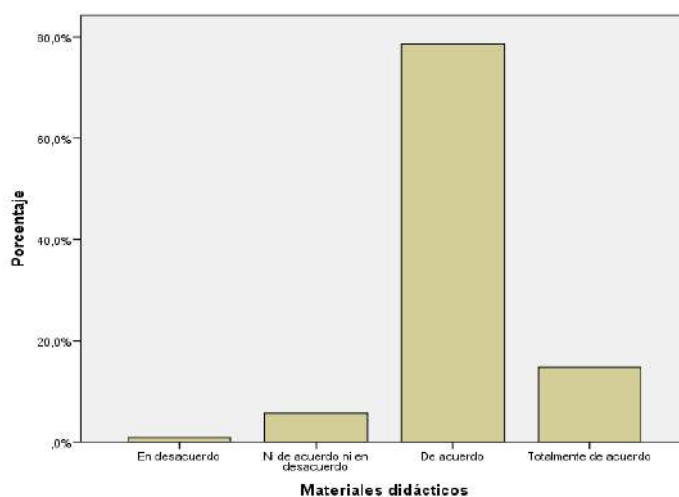


Figura 7. Diagrama de barras de porcentajes de materiales didácticos

En la figura N° 07 se observa que la mayoría ha respondido de acuerdo (78.6%) seguido de 14.8% que respondieron totalmente de acuerdo y un 7.6% ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo.

DIMENSIÓN: CAPACIDADES PEDAGÓGICAS

Tabla 10

Frecuencias y porcentajes de capacidades pedagógicas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	2	1	1	1
En desacuerdo	2	1	1	1.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	4.8	4.8	6.7
Válido De acuerdo	149	71	71	77.6
Totalmente de acuerdo	47	22.4	22.4	100
Total	210	100	100	

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 10 se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, totalmente en desacuerdo 2, lo cual representa un 1%, en desacuerdo 2, que significa un 1%; ni de acuerdo ni en desacuerdo 10 que corresponde a un 4.8%; 149 de acuerdo, que equivale a 71 % y 47 totalmente de acuerdo que equivale a 22.4%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

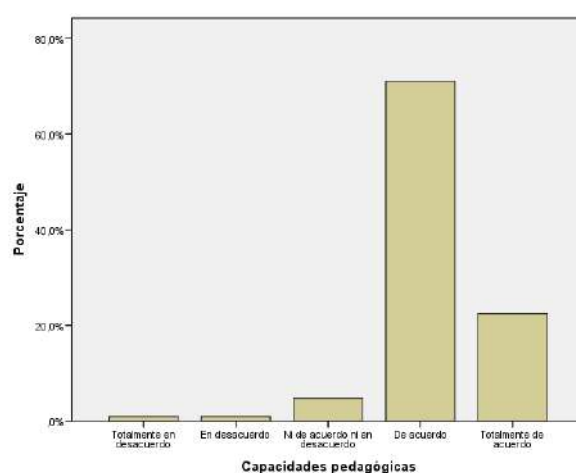


Figura 8. Diagrama de barras y porcentaje de capacidades pedagógicas

En la figura N° 8 se observa que la mayor cantidad de respuesta se concentra en de acuerdo y totalmente de acuerdo entre las dos hacen un porcentaje de 93.4%, quedando un porcentaje de 7.6% distribuido entre las demás respuestas.

DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES

Tabla 11

Frecuencias y porcentajes de responsabilidad en el desempeño de sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	En desacuerdo	3	1.4	1.4
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	7.6	9
Válido	De acuerdo	142	67.6	76.7
	Totalmente de acuerdo	49	23.3	100
	Total	210	100	100

Fuente: Elaboración propia

En la tabla N° 11 se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, totalmente en desacuerdo 0, lo cual representa un 0%, en desacuerdo 3, que significa un 1.4%; ni de acuerdo ni en desacuerdo 16 que corresponde a un 7.6%; 142 de acuerdo, que equivale a 67.6 % y 49 totalmente de acuerdo que equivale a 23.3%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

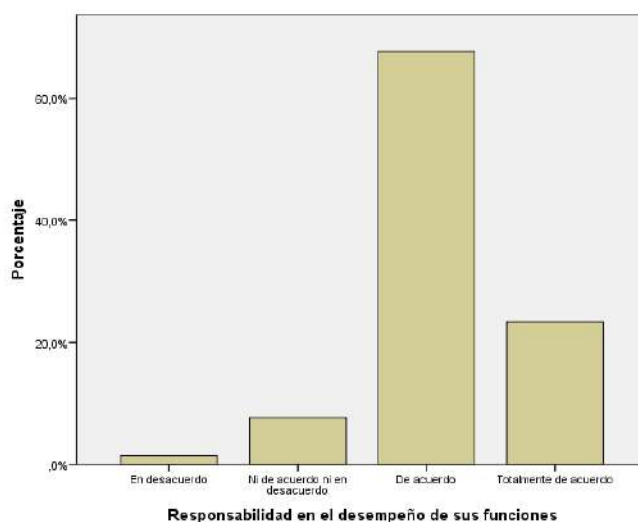


Figura 9. Diagrama de barras y porcentajes de responsabilidad en el desempeño de sus funciones

En la figura N° 9 se observa que la mayoría de los encuestados respondió de acuerdo (67.6%) y un 23.3%, totalmente de acuerdo y un 9.1% respondió ni de acuerdo ni en desacuerdo y en desacuerdo.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.2.1 HIPÓTESIS GENERAL

Hipótesis general alterna (Ha)

El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú

Hipótesis nula (Ho)

El clima laboral no se relaciona ni directa ni significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú

Modelo estadístico de la prueba rho de Spearman

Se utilizó la prueba estadística rho de Spearman puesto que los datos son no paramétricos y ordinales. La fórmula del coeficiente es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d = diferencia

n= tamaño de la muestra

Se utilizó la siguiente tabla para establecer el nivel de correlación

Coeficiente de correlación	Relación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0.75 < r < 1.0$	Positiva fuerte
$0.25 < r < 0.75$	Positiva débil
$r = 0$	No existe correlación
$-0.75 < r < -0.25$	Negativa débil
$-1.0 < r < -0.75$	Negativa fuerte
$r = -1$	Correlación negativa perfecta

Tabla 12
Correlación entre clima laboral y desempeño docente

		CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1	,758**
	Sig. (bilateral)		0
	N	840	840
	Coeficiente de correlación	,758**	1
	Sig. (bilateral)	0	
	N	840	840

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla N° 12 se observa que el coeficiente de correlación rho de Spearman es 0.758 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo cual indica que la correlación entre las dos variables es positiva fuerte, además la relación que existe entre las dos variables es directa y el nivel de significancia es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” del distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima – Perú.

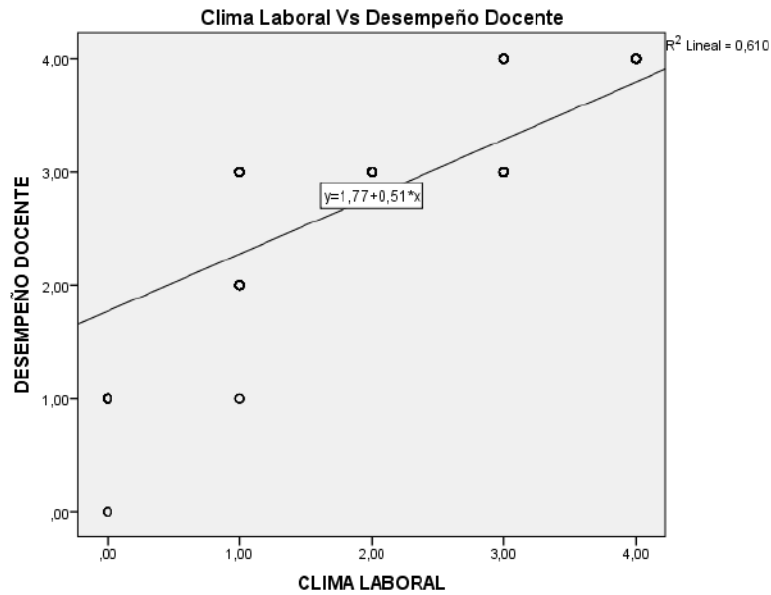


Figura 10. Diagrama de dispersión y correlación lineal

En la figura N° 10 que corresponde al diagrama de dispersión se observan los puntos alrededor de la línea lo cual significa que a medida que crece la variable X, también lo hace la variable Y, esto nos indica que existe una correlación lineal positiva.

4.2.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Hipótesis alterna (Ha)

La apertura a los cambios tecnológicos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Hipótesis nula (Ho)

La apertura a los cambios tecnológicos no se relaciona ni directa ni significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Modelo estadístico de la prueba rho de Spearman

Se utilizó la prueba estadística rho de Spearman puesto que los datos son no paramétricos y ordinales. La fórmula del coeficiente es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d = diferencia

n= tamaño de la muestra

Se utilizó la siguiente tabla para establecer el nivel de correlación

Coeficiente de correlación	Relación
r = 1	Correlación positiva perfecta
0.75 < r < 1.0	Positiva fuerte
0.25 < r < 0.75	Positiva débil
r = 0	No existe correlación
-0.75 < r < -0.25	Negativa débil
-1.0 < r < -0.75	Negativa fuerte
r = -1	Correlación negativa perfecta

Tabla 13

Correlación entre apertura a los cambios tecnológicos y desempeño docente

		APERTURA A LOS CAMBIOS TENOLOGICOS	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1
	APERTURA A LOS CAMBIOS TENOLOGICOS	Sig. (bilateral)	,869**
		N	168
		Coefficiente de correlación	,869**
	DESEMPEÑO DOCENTE	Sig. (bilateral)	0
		N	168

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

Cuando se aplicó la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.869 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la apertura a los cambios tecnológicos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Hipótesis alterna (Ha)

Los recursos humanos se relacionan directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Hipótesis nula (Ho)

Los recursos humanos no se relacionan ni directa ni significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Modelo estadístico de la prueba rho de Spearman

Se utilizó la prueba estadística rho de Spearman puesto que los datos son no paramétricos y ordinales. La fórmula del coeficiente es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d = diferencia

n= tamaño de la muestra

Se utilizó la siguiente tabla para establecer el nivel de correlación

Coeficiente de correlación	Relación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0.75 < r < 1.0$	Positiva fuerte
$0.25 < r < 0.75$	Positiva débil
$r = 0$	No existe correlación
$-0.75 < r < -0.25$	Negativa débil
$-1.0 < r < -0.75$	Negativa fuerte
$r = -1$	Correlación negativa perfecta

Modelo estadístico de la prueba rho de Spearman

Se utilizó la prueba estadística rho de Spearman puesto que los datos son no paramétricos y ordinales. La fórmula del coeficiente es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d = diferencia

n= tamaño de la muestra

Se utilizó la siguiente tabla para establecer el nivel de correlación

Coeficiente de correlación	Relación
r = 1	Correlación positiva perfecta
0.75 < r < 1.0	Positiva fuerte
0.25 < r < 0.75	Positiva débil
r = 0	No existe correlación
-0.75 < r < -0.25	Negativa débil
-1.0 < r < -0.75	Negativa fuerte
r = -1	Correlación negativa perfecta

Tabla 15

Correlación entre comunicación y desempeño docente

		COMUNICACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE	
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1	,827**
		Sig. (bilateral)		0
		N	168	168
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,827**	1
		Sig. (bilateral)	0	
		N	168	840

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Cuando se aplicó la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.827 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la comunicación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Hipótesis alterna (Ha)

La motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Hipótesis nula (Ho)

La motivación no se relaciona ni directa ni significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Modelo estadístico de la prueba rho de Spearman

Se utilizó la prueba estadística rho de Spearman puesto que los datos son no paramétricos y ordinales. La fórmula del coeficiente es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d = diferencia

n= tamaño de la muestra

Se utilizó la siguiente tabla para establecer el nivel de correlación

Coeficiente de correlación	Relación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0.75 < r < 1.0$	Positiva fuerte
$0.25 < r < 0.75$	Positiva débil
$r = 0$	No existe correlación
$-0.75 < r < -0.25$	Negativa débil
$-1.0 < r < -0.75$	Negativa fuerte
$r = -1$	Correlación negativa perfecta

Tabla 16

Correlación entre motivación y desempeño docente

			MOTIVACIÓN	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1	,887**
		Sig. (bilateral)		0
		N	168	168
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,887**	1
		Sig. (bilateral)	0	
		N	168	840

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Cuando se aplicó la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.887 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño

docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Hipótesis alterna (Ha)

La toma de decisiones se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Hipótesis nula (Ho)

La toma de decisiones no se relaciona ni directa ni significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Modelo estadístico de la prueba rho de Spearman

Se utilizó la prueba estadística rho de Spearman puesto que los datos son no paramétricos y ordinales. La fórmula del coeficiente es:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

d = diferencia

n= tamaño de la muestra

Se utilizó la siguiente tabla para establecer el nivel de correlación

Coeficiente de correlación	Relación
$r = 1$	Correlación positiva perfecta
$0.75 < r < 1.0$	Positiva fuerte
$0.25 < r < 0.75$	Positiva débil
$r = 0$	No existe correlación
$-0.75 < r < -0.25$	Negativa débil
$-1.0 < r < -0.75$	Negativa fuerte
$r = -1$	Correlación negativa perfecta

Tabla 17
Correlación entre toma de decisiones y desempeño docente

			TOMA DE DECISIONES	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	TOMA DE DECISIONES	Coeficiente de correlación	1	,887**
		Sig. (bilateral)		0
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,887**	1
		Sig. (bilateral)	0	
		N	168	168
		N	168	840

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Cuando se aplicó la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.887 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la toma de decisiones se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden en forma parcial con lo encontrado por Pastrana (2017), en su tesis titulada: Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano - sede San Miguel – Lima quien afirma que el clima organizacional se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente, pero de manera indirecta. Guerrero (2019), en su tesis titulada Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la institución educativa Callao, Bellavista – 2017 concluye que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente de los profesores de esa institución educativa con quien coincidimos totalmente, así como con los resultados encontrados por Huamán y Paniagua (2014) en su tesis titulada clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate – Lima, quienes llegaron a la siguiente conclusión, producto de su investigación: “existe una relación directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa en mención. Al respecto, Chiavenato (2000) argumenta que “el clima organizacional se define como las características del ambiente laboral que son experimentadas o percibidas por los integrantes de la organización y que repercuten directamente en su comportamiento”, esta afirmación nos indica que si existe un buen clima laboral, se tendrá un buen desempeño de los empleados, lo cual hemos corroborado en la presente investigación. Si bien este es el resultado general, es necesario hacer la contrastación, evaluando cada uno de los resultados que se han obtenido por cada variable y por dimensiones, así tenemos que alrededor del 70% de los docentes encuestados refirieron que en cuatro de las cinco

dimensiones del clima laboral, es bueno y sólo en una de ellas se obtuvo un porcentaje de 50% lo cual le daba un nivel regular, pero como en la mayoría de las dimensiones el nivel fue bueno, primó este resultado.

En cuanto a la variable desempeño docente, el 88% de los encuestados coincidió que es bueno. Al respecto, Valdez (1997) afirma que en los últimos años los sistemas educativos latinoamericanos han propuesto estrategias para mejorar la calidad educativa y se han dado cuenta que el desempeño profesional del maestro es muy influyente, determinante, para lograr dar el salto cualitativo en la gestión escolar; tiene mucha razón el autor al afirmar que el desempeño docente es un componente decisivo en el servicio educativo que brinda la escuela, la sociedad actual necesita docentes comprometidos con el ejercicio de su carrera, que preparen a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de esta sociedad cambiante pero está claro que para que un docente se identifique, sienta satisfacción y trabaje motivado, debe existir una atmósfera favorable, que permita crear las condiciones para que esto se dé; esta aseveración se sustenta sobre la base de los resultados obtenidos en el presente estudio.

En la hipótesis general se plantea: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I.E.P. Corazón de Jesús del distrito de Supe, provincia de Barranca, departamento de Lima - año 2018, según el coeficiente de correlación rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0.758 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo cual indica que la correlación entre las dos variables es positiva fuerte, además la relación que existe entre las dos variables es directa y el nivel de significancia es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” del distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

Hipótesis específicas:

En cuanto a la primera hipótesis, la apertura a los cambios tecnológicos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Cuando se aplicó la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.869 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la apertura a los cambios tecnológicos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima -Perú.

En la segunda hipótesis, se planteó: Los recursos humanos se relacionan directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Al aplicarse la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.824 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: los recursos humanos se relacionan directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

La tercera hipótesis, la comunicación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

Cuando se aplicó la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.827 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la comunicación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

La cuarta hipótesis planteada fue: La motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

Cuando se aplicó la prueba estadística rho de Spearman se halló que la correlación es 0.887 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P Corazón de Jesús en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

La quinta y última hipótesis, se planteó de la siguiente manera: La toma de decisiones se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú.

La prueba estadística rho de Spearman arrojó el siguiente resultado, correlación 0.887 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la toma de decisiones se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

Al analizar las variables en sus dimensiones, se concluyó lo siguiente:

Dimensiones de la variable clima laboral

En la dimensión **apertura a los cambios tecnológicos**, 41 contestaron totalmente en desacuerdo, lo cual corresponde al 4.9%, 154 contestaron en desacuerdo, que corresponde al 18.3% ni de acuerdo ni en desacuerdo respondieron 130, lo que hace un total de 15.5%, 404 respondieron de acuerdo que significa un 48.1%, 111 respondieron totalmente de acuerdo, lo cual corresponde a un 13.2%. la mayoría de los encuestados respondió de acuerdo, de donde se concluye que el 61.3% refiere que tienen disposición o apertura a los cambios tecnológicos.

En la dimensión **recursos humanos**, se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, donde 21 respondieron totalmente en desacuerdo, lo que representa un 12.5%, 0 respondieron en desacuerdo, que significa un 0%; 23 ni de acuerdo ni en desacuerdo que representa el 13.7%; 98 de acuerdo, que equivale a 58.3 % y 26 totalmente de acuerdo que equivale a 15.5%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo (el 73.8%).

En la dimensión **comunicación**, se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, donde 0 respondieron totalmente en desacuerdo, lo cual representa un 0%, 26 respondieron en desacuerdo, que significa un 15.5%; 38 ni de acuerdo ni en desacuerdo que corresponde a un 22.6%; 95 de acuerdo, que equivale a 56.5 % y 9 totalmente de acuerdo que equivale a 5.4%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

En la dimensión **motivación**, se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, donde 21 respondieron totalmente en desacuerdo, lo cual representa un 12.5%, 63 respondieron en desacuerdo, que significa un 37.5%; 36 ni de acuerdo ni en desacuerdo que corresponde a un 21.4%; 38 de acuerdo, que equivale a 22.6 % y 10 totalmente de acuerdo que equivale a 6%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban en desacuerdo.

En la dimensión **toma de decisiones**, se tiene los siguientes resultados 8 respondieron totalmente en desacuerdo, lo cual representa un 4.8%, 24 respondieron en desacuerdo, que significa un 14.3%; 22 ni de acuerdo ni en desacuerdo que corresponde a un 13.1%; 92 de acuerdo, que equivale a 54.8 % y 22 totalmente de acuerdo que equivale a 13.1%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

Dimensiones de la variable desempeño docente

En **estrategias didácticas**, se tiene que la siguiente frecuencia de respuestas, totalmente en desacuerdo 2, lo cual representa un 1%, en desacuerdo 34, que significa un 16.2%; ni de acuerdo ni en desacuerdo 15 que corresponde a un 7.1%; 127 de acuerdo que equivale a 60.5 % y 32 totalmente de acuerdo que equivale a 15.2%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

En **materiales didácticos**, se tiene la siguiente frecuencia de respuestas, totalmente en desacuerdo 0, lo cual representa un 0%, en desacuerdo 2, que significa un 1%; ni de acuerdo ni en desacuerdo 12 que corresponde a un 5.7%; 165 de acuerdo, que equivale a 78.6 % y 31 totalmente de acuerdo que equivale a 14.8%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

En cuanto a las **capacidades pedagógicas**, el resultado que se obtuvo fue el siguiente, totalmente en desacuerdo 2, lo cual representa un 1%, en desacuerdo 2, que significa un 1%; ni de acuerdo ni en desacuerdo 10 que corresponde a un 4.8%; 149 de acuerdo, que equivale a 71 % y 47 totalmente de acuerdo que equivale a 22.4%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

En la dimensión **responsabilidad en el desempeño de sus funciones**, el resultado fue el siguiente, totalmente en desacuerdo 0, lo cual representa un 0%, en desacuerdo 3, que significa un 1.4%; ni de acuerdo ni en desacuerdo 16 que corresponde a un 7.6%; 142 de acuerdo, que equivale a 67.6 % y 49 totalmente de acuerdo que equivale a 23.3%. se observa que la mayoría de los docentes encuestados respondieron que estaban de acuerdo.

En la variable clima laboral se obtuvo, un 62.9% de respuestas de acuerdo y totalmente de acuerdo, en la variable desempeño docente el 88% de los encuestados coincidieron en que estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo. Al correlacionar las dos variables, se concluye que en la I. E. P Corazón de Jesús de Supe existe un buen clima laboral y un buen desempeño docente, estableciéndose una correlación directa y significativa entre ambas.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES:

PRIMERA:

Se ha demostrado que existe relación entre la variable clima laboral y desempeño docente en la I. E. P Corazón de Jesús, porque al aplicar el coeficiente de correlación rho de Spearman se obtuvo un resultado de 0.758 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo cual indica que la correlación entre las dos variables es positiva fuerte, además la relación que existe entre las dos variables es directa y el nivel de significancia es menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” del distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

SEGUNDA:

Ha quedado demostrado que existe relación entre la apertura a los cambios tecnológicos y el desempeño docente, porque cuando se aplicó la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.869 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la apertura a los cambios tecnológicos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

TERCERA:

Se demostró la relación entre los recursos humanos y el desempeño docente porque al aplicarse la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.824 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: los recursos humanos se relacionan directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

CUARTA:

Se ha demostrado que existe relación entre la comunicación y el desempeño docente, porque cuando se aplicó la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.827 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la comunicación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

QUINTA:

Se ha demostrado que existe relación entre la motivación y el desempeño docente, porque al aplicarse la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.887 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la motivación se relaciona directa y significativamente con el

desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

SEXTA:

Se ha demostrado que existe relación entre la toma de decisiones y el desempeño docente, porque cuando se aplicó la prueba estadística rho de Spearman se encontró que la correlación es 0.887 con un nivel de confianza del 95% y un p de 0.01, lo que nos indica que la correlación es positiva fuerte, además se puede notar que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0.05, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: la toma de decisiones se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú.

6.2. RECOMENDACIONES:

PRIMERA:

Se recomienda a la plana jerárquica (dirección y subdirección) de la I.E.P. “Corazón de Jesús” así como al personal docente que labora en dicha institución, mantener siempre el equilibrio en sus relaciones interpersonales que son la clave para tener un buen clima laboral y por ende también un buen desempeño docente.

SEGUNDA:

Se recomienda a la plana jerárquica (dirección y subdirección) y a los docentes que se mantengan siempre abiertos a los cambios tecnológicos, capacitándose continuamente para conocer mejor el uso de las herramientas digitales, puesto que, éstas facilitan el trabajo, economizan el tiempo y de esta manera mejoran el desempeño.

TERCERA:

Se recomienda a la plana jerárquica (dirección y subdirección), encargada del manejo de recursos humanos de la I.E.P. “Corazón de Jesús” brindar un trato cordial al personal docente, organizar charlas motivacionales que empoderen a los docentes acerca de la importancia de su rol formador, para mantener un buen desempeño.

CUARTA:

Se recomienda a la plana jerárquica (dirección y subdirección), mantener siempre una comunicación asertiva, horizontal y con una gran capacidad de escucha, con los docentes que laboran en la I.E.P. “Corazón de Jesús” para lograr mantener un buen desempeño docente.

QUINTA:

Se recomienda a la plana jerárquica (dirección y subdirección), motivar a los docentes a través de resoluciones de felicitación, diplomas de reconocimiento, etc; puesto que, un docente motivado tendrá un mejor desempeño.

SEXTA:

Se recomienda a la plana jerárquica (dirección y subdirección), que antes de tomar una decisión, realicen una evaluación previa de las alternativas presentadas, para evitar afectar negativamente a sus docentes y garantizar un buen desempeño.

REFERENCIAS

7.1. FUENTES BIBLIOGRÁFICAS:

- Barriga, C (2016) *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza”* Jesús María - Lima, 2016. Tesis de Posgrado. UNMSM. Lima, Perú.
- Flores, F (2015). *Características del clima Institucional y su relación con la calidad del servicio educativo de los estudiantes del 4° y 5° de secundaria de la institución educativa N° 7072 de la Ugel 01, villa el salvador-2013* (Tesis de post grado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- García, G & Segura, L (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Cajay- 2013. Huari-Perú.* (Tesis de post grado) Universidad Católica Sedes Sapientiae, Lima, Perú.
- Guerrero, W (2017). *Clima organizacional y desempeño docente de los profesores de la I. E Calla, Bellavista 2017. Lima-Perú.* (Tesis de post grado) Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima, Perú.
- Medina, A (2017): *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito.* (Tesis de post grado). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador.
- Meza, E (2018). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral en Empleados de la Universidad Linda Vista, en Chiapas.* (Tesis de post grado). Universidad de Morelos Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas, México.
- Pastrana, V (2017). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano – Sede San Miguel Lima-Perú.* (Tesis de post grado) Universidad de Piura, Lima, Perú.

- Trinidad, S & Paniagua, M (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I.E. N° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate – Lima*. (Tesis de post grado). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Zans, A (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. (Tesis de post grado). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa, Managua, Nicaragua.
- Arias, F., Heredia, V (2001). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. 5ª Edición. México: Editorial Trillas.
- Barriga, C (2004). *Estudios de Realidad Sociocultural*. Texto Facultad de Educación UNMSM. Lima, Perú.
- Cortés, M., Iglesias, M (2004). *Generalidades sobre metodología de la investigación*. 1ª Edición. México. Editorial de la Universidad Autónoma del Carmen.
- Chiavenato, I (1999). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Quinta Edición. Colombia: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Colombia: McGraw Hill Interamericana.
- Dessler, G (1991). *Organización y Administración Enfoque Sistémico*. México: Prentice Hall. Interamericana.
- MED (2009). *Diseño curricular nacional*. 2^{da} edición. Perú: World Color Perú S. A.
- Gonzales, C, Valenzuela, D. *Manual de Gestión Empresarial*. (2016). 1^{era} Edición. Perú: Magygraf Perú. E.I.R.L
- Hall, R (1996). *Estructura, procesos y resultados*. 6^{ta} Edición. México: Prentice Hall.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L (2010). *Metodología de la Investigación Científica*. México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Jorge, P (2012). *Herramientas para la Gestión y la Toma de Decisiones*. 2da edición. Argentina: Editorial Hanne.
- Mejía, E (2005). *Técnicas e Instrumentos de Investigación*. Lima, Perú: Editorial e imprenta de la UNMSM
- Mejía, E (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial Cepredum
- Méndez, C (2006). *Clima Organizacional en Colombia*. El IMCOC un método de análisis para su intervención. Colombia. Centro Editorial Universidad del Rosario.
- Ministerio de Educación del Perú (2007). *Sistema de Evaluación del desempeño docente SEED*. Programa de educación en áreas rurales PEAR, Lima MED, Gestión Pedagógica
- Montenegro, I (2003). *Desempeño docente*. Santa fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Rodríguez, D (2001). *Diagnóstico Organizacional*. México: Grupo Editor Alfa Omega S. A
- Santos, D (2012). *Fundamentos de la Comunicación*. 1^{era} edición. México: Red Tercer Milenio S. C.
- Seisdedos, N (1996). *El Clima Laboral y su media*. 2^{da} Edición. Madrid: Editorial Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- Valdez, H (2009). *Manual de Buenas Prácticas de Evaluación del Desempeño Profesional de los Docentes*. Lima-Perú: Tarea Asociación Gráfica Educativa.

7.2. FUENTES HEMEROGRÁFICAS:

- Huesca, L, Castro, D y Rodríguez, R (2010). Cambio tecnológico sus efectos en el mercado de trabajo una revisión analítica. *Economía, sociedad y Territorio*. 10(34), 779-749
- Maldonado, M (2007). El trabajo colaborativo en el aula universitaria. *Revista de Educación*. 13(23).
- Pinto, B (2003). Evolución de los modelos cognitivos. *Revista Scielo*. 1(2), 79
- Puell, J (2009). La filosofía de la administración de Peter Drucker. *Gestión en el tercer milenio*. 12(24), 49.
- Valdez, H (1997). De la utopía de la cantidad a la utopía de la calidad: Reflexiones. *Desafío Escolar*. 1 (1), 1

7.3. FUENTES ELECTRÓNICAS:

- Chiavenato, I (1994). Administración de los Recursos Humanos. Recuperado de www.ucipfg.com/.../Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos (%20lect
- García, G. *Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo*. Recuperado de http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf
- Klimovsky, G (1971). El método hipotético deductivo y la lógica. Recuperado de ww.ucm.es › cont › docs › 107-2017-02-08-El Método Científico I
- Rizo, H (2005). Evaluación del desempeño docente: Tensiones y tendencias. *PRELAC* (1), p.148. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org>>Notice
- Serna, A (1985). El Método Didáctico. *Educación Física y Deporte* (7), p.1-2. Recuperado de ¡Error! Referencia de hipervínculo no válida.

Tam, J., Vera, G., y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y técnicas de investigación científica. Recuperado de www.imarpe.pe › imarpe › adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig

Toro, F y Sanín, A (2013). *Gestión del Clima Organizacional: Intervención Basada en Evidencias*. Recuperado de <https://www.univermedios.com> › wp-content › uploads › 2018/08 › Gestión.

Wilson, M (2002). Perceiving imitable stimuli. Consequences of isomorphism between input and output. *Psicológica Bulletin*. 127(4), 543-553.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>¿En qué medida se relaciona el clima laboral con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿En qué medida se relacionan los cambios tecnológicos con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” del distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú?</p> <p>1.¿En qué medida los recursos humanos relacionan con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca Lima-Perú?</p> <p>2.¿En qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima - Perú?</p>	<p>Determinar en qué medida se relaciona el clima laboral con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar en qué medida la apertura a los cambios tecnológicos se relaciona con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú</p> <p>2. Determinar en qué medida los recursos humanos se relacionan con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú</p> <p>3. Determinar en qué medida la comunicación se relaciona con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú</p>	<p>El clima laboral se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima- Perú</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1.La apertura a los cambios tecnológicos se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú</p> <p>2. Los recursos humanos relacionan directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú</p> <p>3. La comunicación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú</p>	<p>CLIMA LABORAL</p> <p>DIMENSIONES Según Bowers y Taylor (1970):</p> <p>1. Apertura a los cambios tecnológicos</p> <p>2. Recursos humanos</p> <p>3. Comunicación</p> <p>4. Motivación</p> <p>5. Toma de decisiones</p>	<p>1.1. Disposición para el manejo de herramientas tecnológicas 1.2. Capacidad para enfrentar nuevos retos</p> <p>2.1. Liderazgo. 2.2. Evaluaciones 2.3. Capacitación y desarrollo 2.4. Manejo de problemas</p> <p>3.1. Capacidad de escucha 3.2. Claridad en la comunicación 3.3. Horizontalidad en la comunicación</p> <p>4.1. Incentivos 4.2. Promoción 4.3. Capacitación</p> <p>5.1. Autonomía 5.2. Análisis 5.3. Evaluación</p>	<p>NIVEL DE INVESTIGACION Correlacional</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACION No Experimental de corte transversal</p> <p>TIPO DE INVESTIGACION Básica</p> <p>METODO DE LA INVESTIGACION Hipotético Deductivo</p> <p>ENFOQUE DE LA INVESTIGACION Mixto</p> <p>POBLACION:</p>

<p>3. ¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú?</p> <p>4. ¿En qué medida la toma de decisiones se relaciona con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú?</p>	<p>4. Determinar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú</p> <p>5. Determinar en qué medida la toma de decisiones se relaciona con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú</p>	<p>4. La motivación se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú</p> <p>5. La toma de decisiones se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente en la I. E. P “Corazón de Jesús” en el distrito de Supe, provincia de Barranca, Lima-Perú</p>	<p>DESEMPEÑO DOCENTE Según Valdez (2009) DIMENSIONES</p> <p>1. Estrategias didácticas</p> <p>2. Materiales didácticos</p> <p>3. Capacidades pedagógicas</p> <p>4. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</p>	<p>1.1. Métodos que emplea 1.2. Procedimientos que emplea 1.3. Técnicas que emplea 1.4. Actividades de aprendizaje</p> <p>2.1. Diseño y elaboración de medios y materiales didácticos 2.2. Selección de medios y materiales didácticos 2.3. Clasificación los materiales didácticos 2.4. Empleo de medios y materiales didácticos</p> <p>3.1. Grado de dominio de los contenidos que imparte 3.2. Calidad de su comunicación verbal y no verbal 3.3. Contribución a la formación de valores y al desarrollo de capacidades valorativas 3.4. Capacidad para desarrollar un proceso de reflexión autocrítica</p> <p>4.1. Asistencia y puntualidad a sus sesiones de clase 4.2. Cumplimiento de la normativa 4.3. Grado en que el docente tiene programado su clase 4.4. Relación profesor - alumno</p>	<p style="text-align: center;">42</p> <p>ESTADISTICO DE PRUEBA:</p> <p>Coficiente de correlación de Spearman</p> <p>TECNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS</p> <p>Cuestionario</p> <p>Para medir la variable X</p> <p>Cuestionario de encuesta de tipo Likert de 20 Ítems</p> <p>Para medir la variable Y</p> <p>Cuestionario de encuesta de tipo Likert de 20 Ítems</p>
---	---	---	--	--	--



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRÓN –
HUACHO

ENCUESTA SOBRE CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

El objetivo de este cuestionario es conocer su opinión acerca del clima laboral de su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que solicitamos responda a todas las preguntas con sinceridad, por nuestra parte nos comprometemos a usarla de manera confidencial y para fines estrictamente de investigación.

DATOS GENERALES: (Marque con una X su respuesta)

Sexo: Masculino () Femenino ()

Edad: De 20 a 30 años () de 31 a 50 años () de 51 a más años ()

Grado de estudios: Instituto o Bachiller () Licenciado () Magister () Doctor ()

Condición laboral: Contratado () Nombrado ()

Tiempo de servicio: De 1 a 10 años () De 11 a 20 años () De 21 a más años ()

Nivel que labora: Primaria () Secundaria ()

INSTRUCCIONES: Marque con una (X) la opción que considere expresa mejor su grado de acuerdo, según la siguiente escala

CLIMA LABORAL (VARIABLE X)

ITEMS		Totalmente	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Totalmente
APERTURA A LOS CAMBIOS TECNOLÓGICOS	Utilizas herramientas tecnológicas durante tus clases					
	Consideras que es importante el uso de las TICs en el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje					
	Si desconoces el uso de algunas de las herramientas tecnológicas, tratas de aprender su manejo					
	Tienes temor de enfrentarte a lo desconocido					
RECURSOS HUMANOS	La dirección crea una atmósfera de confianza y seguridad en el grupo de trabajo					
	La evaluación te ayuda a mejorar tu práctica pedagógica					
	Consideras que necesitas capacitación en alguna área de tu interés y que forma parte importante de tu desarrollo profesional					
	El trabajo que realiza la directora en cuanto al manejo de problemas es bueno					
COMUNICACIÓN	En una asamblea puedes expresar tus ideas sin ser interrumpido (a)					
	La información de interés es compartida oportunamente					
	La comunicación entre los docentes de la I. E es asertiva y adecuada					
	Existe una buena comunicación entre la directora y el personal docente					
MOTIVACIÓN	Existen incentivos para los docentes que destacan en sus labores					
	Existe concurso de plazas docentes para ser promovidos a puestos y ejercer cargos de gestión educativa					
	La I.E ofrece capacitaciones de actualización pedagógica a los docentes					
	La I. E otorga reconocimientos simbólicos a los docentes que destacan durante el año escolar					
TOMA DE DECISIONES	Vacilas al tomar una decisión					
	Antes de tomar una decisión realizas un análisis de las alternativas					
	Antes de tomar decisiones de interés para la I.E se consulta a los docentes					
	Asumes los riesgos de tomar una decisión					

DESEMPEÑO DOCENTE (VARIABLE Y)

ITEMS		Totalmente en	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS	Utilizas una variedad de métodos didácticos durante el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje					
	Adaptas las actividades para atender los diferentes estilos de aprendizaje de los estudiantes					
	El desarrollo de tus sesiones de clase se caracterizan por ser motivadoras, entretenidas e interesantes					
	Participas en actividades de intercambio de experiencias didácticas con otros docentes					
	Tienes dificultad para explicar temas complicados					
MATERIALES DIDÁCTICOS	Utilizas los recursos didácticos para facilitar el aprendizaje de tus estudiantes					
	Utilizas las TICs en el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje					
	Seleccionas y diseñas recursos didácticos adecuados para el desarrollo de tus sesiones de aprendizaje					
	Utilizas los recursos del medio para el desarrollo de sus sesiones de aprendizaje					
	Tienes en cuenta los estilos de aprendizaje y las inteligencias múltiples al elaborar tus materiales					
CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	Promueves la creatividad y el pensamiento lógico de tus estudiantes					
	Utilizas los elementos de la estructura curricular para realizar tu planificación					
	Te preocupas por mejorar la autoestima de tus estudiantes					
	Realizas investigación para fortalecer tu práctica docente					
	Preparas con anticipación tus sesiones de aprendizaje teniendo en cuenta los cambios a nivel curricular					
RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	Conoces cuáles son las responsabilidades y deberes de tu puesto de trabajo					
	Asistes puntualmente a la I. E					
	Cumples con las normas vigentes establecidas por el MINEDU y la I. E					
	Participas responsablemente en las comisiones de trabajo que te son encomendadas					
	Participas en actividades extracurriculares					

PROMEDIO DE VALORACIÓN

86

Lugar y fecha, Jicamarca 14-11 de 2019

Apellidos y Nombres del experto Mg() Dr. (X)

Nilca Yolanda Villanca Salomé

DNI N° 31661218

Teléfono 975 734 921



Firma del experto



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN
(JUICIO DE EXPERTOS)

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I.E.P "CORAZÓN DE JESÚS" EN EL DISTRITO DE SUPE, PROVINCIA DE BARRANCA, LIMA-PERU

INSTRUMENTO A VALIDAR : CUESTIONARIO

AUTORA DEL INSTRUMENTO : LIC. TEODOMIRA RAQUEL BARBOZA RAVELLO

ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	MUY DEFICIENTE		DEFICIENTE			REGULAR			BUENO			MUY BUENO								
		00-05	06-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado y comprensible																X				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado de acuerdo a las variables de estudio															X					
3. ACTUALIDAD	Está adecuado de acuerdo a la necesidad de información																		X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																		X		
5. EFICIENCIA	Comprende los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficientes																			X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar los aspectos de las variables																		X		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos técnico-científicos																X				
8. COHERENCIA	Guarda coherencia entre las variables, dimensiones y los indicadores																			X	
9. METODOLOGÍA	Responde a los propósitos de estudio																		X		
10. PERTINENCIA	Evidencia utilidad para la investigación																			X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Si es aplicable, por su nivel de objetividad y pertinencia

PROMEDIO DE VALORACIÓN

86

Lugar y fecha, Jicomaria 21 Nov. de 2019

Apellidos y Nombres del experto Mg () Dr. (x)

Rolando Oscco Solórzano

DNI N° 23864283

Teléfono 974630928



Firma del experto

PROMEDIO DE VALORACIÓN Bueno

Lugar y fecha, _____ de 2019

Apellidos y Nombres del experto Mg () Dr. ()

Rojas Solomayor Guillermo Alberto

DNI N° 17856390 Teléfono 956250079


Firma del experto

MATRIZ DE BASE DE DATOS

TESIS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 42 de 42 variables

	AM	TIC	DESCONOC	TEMOR	ATMOSFERA	EVALUACION	CAPACITAC	TRABAJO	ASAMBLEA	INFORMACION	COMUNICAC	BUENA	INCENTIVOS	CONCURSO	OFERTACAPA	RECONOC
1	DO	DE ACUE...	TOTALME...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	NI DE ACU...	DE ACUE...	NI DE ACU...	EN DESA...	DE ACUE...	EN DESA...	EN DESA...
2	DO	DE ACUE...	TOTALME...	TOTALME...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	EN DESA...	EN DESA...
3	N...	TOTALME...	TOTALME...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	NI DE ACU...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	DE ACUE...	NI DE ACU...	NI DE ACU...
4	DO	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	EN DESA...	EN DESA...	EN DESA...
5	DO	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	EN DESA...	EN DESA...	EN DESA...
6	E...	DE ACUE...	NI DE ACU...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	NI DE ACU...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	EN DESA...	EN DESA...	EN DESA...	NI DE ACU...
7	N...	DE ACUE...	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...
8	N...	TOTALME...	TOTALME...	EN DESA...	NI DE ACU...	DE ACUE...	DE ACUE...	NI DE ACU...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	EN DESA...	EN DESA...
9	DO	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	EN DESA...	DE ACUE...	TOTALME...	EN DESA...	NI DE ACU...	DE ACUE...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	TOTALME...	DE ACUE...	EN DESA...	EN DESA...
10	DO	DE ACUE...	TOTALME...	EN DESA...	NI DE ACU...	TOTALME...	TOTALME...	DE ACUE...	DE ACUE...	NI DE ACU...	DE ACUE...	NI DE ACU...	EN DESA...	NI DE ACU...	DE ACUE...	EN DESA...
11	DO	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	NI DE ACU...	DE ACUE...	DE ACUE...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	EN DESA...	EN DESA...	EN DESA...	EN DESA...	DE ACUE...	EN DESA...	EN DESA...
12	N...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...
13	N...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...
14	DO	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	NI DE ACU...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...
15	N...	DE ACUE...	TOTALME...	TOTALME...	NI DE ACU...	TOTALME...	DE ACUE...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	EN DESA...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	EN DESA...	EN DESA...
16	DO	DE ACUE...	DE ACUE...	TOTALME...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	EN DESA...	NI DE ACU...	EN DESA...	TOTALME...	EN DESA...	EN DESA...	TOTALME...
17	DO	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...	DE ACUE...	TOTALME...	TOTALME...	NI DE ACU...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	TOTALME...	TOTALME...	NI DE ACU...	NI DE ACU...
18	DO	NI DE ACU...	DE ACUE...	NI DE ACU...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	NI DE ACU...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	DE ACUE...	EN DESA...
19	N...	TOTALME...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	TOTALME...	TOTALME...	EN DESA...	TOTALME...	DE ACUE...	TOTALME...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	TOTALME...	TOTALME...	TOTALME...
20	DO	DE ACUE...	DE ACUE...	NI DE ACU...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	NI DE ACU...	EN DESA...	NI DE ACU...	NI DE ACU...	EN DESA...
21	.C.	DE ACUE...	NI DE ACU...	DE ACUE...	NI DE ACU...	EN DESA...	NI DE ACU...	DE ACUE...	NI DE ACU...	TOTALME...	EN DESA...	DE ACUE...	TOTALME...	DE ACUE...	EN DESA...	NI DE ACU...
22	DO	DE ACUE...	DE ACUE...	EN DESA...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...	DE ACUE...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

14:27 p.m. 26/09/2020