

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias de la Salud

Escuela Profesional de Psicología



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

TESIS

Título : CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DEL DISTRITO DE CHILCA – 2021.

Para optar : El Título Profesional de Psicóloga

Autoras : Bach. CASTRO HURTADO, Veronica Claudia
Bach. RAMOS INGA, Anabel Estefany

Asesora : Dra. Ruiz Balvin, Maribel

Línea de Investigación : SALUD Y GESTION DE LA SALUD

Fecha de inicio y culminación: Marzo del 2021 – Marzo del 2022

Huancayo – Perú

2022

DEDICATORIA

A nuestras familias, por su apoyo
incondicional y motivarnos a mejorar.

Las autoras

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestras familias, y
nuestra Universidad Peruana Los Andes.

Castro Hurtado, Veronica Claudia
Ramos Inga Anabel Estefany

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias de la Salud, hace constar por la presente, que el Informe Final titulado:

CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESTATAL DEL DISTRITO DE CHILCA - 2021

Cuyo autor (es) : **CASTRO HURTADO VERONICA CLAUDIA**
RAMOS INGA ANABEL ESTEFANY
Facultad : **CIENCIAS DE LA SALUD**
Escuela Profesional : **PSICOLOGÍA**
Asesor (a) : **DRA. RUIZ BALVIN MARIBEL CARMEN**

Que fue presentado con fecha: 20/01/2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 20/01/2023; con la siguiente configuración del software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía
- Excluye citas
- Excluye cadenas menores a 20 palabras
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de 26%.

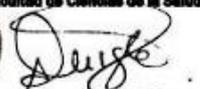
En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el Artículo N° 11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Se analizó con el software dos veces.

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 23 de enero de 2023

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias de la Salud



Ph.D. EDITH ANCCO GOMEZ
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA N° 43 - DUI - FCS - UPLA/2023

c.c.: Archivo
EAG/vjhp

CONTENIDO

	Pág.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE DE CONTENIDO	v
CONTENIDO DE TABLAS	vii
CONTENIDO DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN.....	xii
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO	14
1.1. Planteamiento del Problema	¡Error! Marcador no definido.
1.2. Delimitación del Problema	15
1.3. Formulación del Problema.....	16
1.4. Justificación de La Investigación.....	16
1.5. Objetivos	18
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Bases teóricos y conceptuales.....	27
2.3. Marco conceptual.....	66
CAPITULO III FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS	70
3.1. Hipótesis general.....	70
3.2. Hipótesis específicas	70
3.3. Variables	72

CAPITULO IV METODOLOGÍA.....	73
4.1. Metodo de investigación.....	73
4.2. Tipo de investigación.....	73
4.3. Nivel de investigación.....	73
4.4. Diseño de investigación.....	74
4.5. Población.....	74
4.6. Muestra.....	74
4.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	76
4.8. Procesamiento de datos.....	80
4.9. Aspectos éticos de la investigación.....	81
CAPITULO V RESULTADOS.....	83
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	103
CONCLUSIONES.....	109
RECOMENDACIONES.....	111
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	112
ANEXOS.....	122
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	122
Anexo 2. Matriz de operacionalización variable.....	122
Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento I.....	122
Anexo 4. Matriz de operacionalización del instrumento II.....	122
Anexo 5. Instrumento de investigación.....	122
Anexo 6. Consentimiento informado.....	122
Anexo 7. Proceso de validez.....	122
Anexo 8. Solicitud de uso de instrumentos.....	122
Anexo 9. Base de datos.....	122
Anexo 10. Capturas de pantalla de aplicación de instrumentos.....	122

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Dominio de las competencias específicas estructuradas del docente.....	51
Tabla 2. Matriz de competencias, desempeños y dominios	59
Tabla 3. Matriz de competencias, desempeños y dominios.	59
Tabla 4. Matriz de competencias, desempeños y dominios	60
Tabla 5. Matriz de competencias, desempeños y dominios.	60
Tabla 6. Matriz de competencias, desempeños y dominios.	60
Tabla 7. Matriz de competencias, desempeños y dominios	61
Tabla 8. Matriz de competencias, desempeños y dominios.	61
Tabla 9. Matriz de competencias, desempeños y dominios.	62
Tabla 10. Matriz de competencias, desempeños y dominios.	62
Tabla 11. Definición de las variables	74
Tabla 12. Cantidad de docentes según género.....	75
Tabla 13. Cantidad de docentes según edad.	75
Tabla 14. Cantidad de docentes según tiempo de servicios	76
Tabla 15. Ficha técnica de Clima Laboral.....	78
Tabla 16. Categoría del instrumento de Clima laboral.....	79
Tabla 17. Ficha técnica de Desempeño docente.....	80
Tabla 18. Nivel de clima laboral.	84
Tabla 19. Porcentaje del nivel Autorrealización de la variable clima laboral.	85
Tabla 20. Porcentaje del nivel Involucramiento laboral de la variable clima laboral.	86
Tabla 21. Porcentaje del nivel Supervisión de la variable clima laboral.....	87
Tabla 22. Porcentaje del nivel Comunicación de la variable clima laboral.	90
Tabla 23. Porcentaje del nivel Condiciones laborales de la variable clima laboral.	91
Tabla 24. Nivel de desempeño docente	92
Tabla 25. Porcentaje del nivel Planificación del trabajo pedagógico de la variable desempeño docente.....	93
Tabla 26. Porcentaje del nivel Gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de la variable	

desempeño docente.....	94
Tabla 27 Porcentaje del nivel Responsabilidades pedagógicas de la variable desempeño docente.....	92
Tabla 28. Tabla cruzada de clima laboral según el desempeño.....	94
Tabla 29. Tabla cruzada de clima laboral según la planificación del trabajo pedagógico. .	95
Tabla 30. Tabla cruzada de clima laboral según la gestión de procesos de enseñanza – aprendizaje.....	96
Tabla 31. Tabla cruzada de clima laboral según la gestión de responsabilidades pedagógicas.	97
Tabla 32. Descripción del coeficiente de correlación.....	100
Tabla 33. Correlación de Pearson entre variables Clima laboral y Desempeño docente. .	101
Tabla 34. Correlación de Pearson entre variables clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico.....	102
Tabla 35. Correlación de Pearson entre variables clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje.	103
Tabla 36. Correlación de Pearson entre variables clima laboral y las responsabilidades pedagógicas.	104

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1. Aspectos generales del desempeño	47
Figura 2. Factores de desempeño docente	52
Figura 3. Nivel de clima laboral	86
Fígura 4. Porcentaje del nivel Autorrealización de la variable clima laboral.	87
Fígura 5. Porcentaje del nivel Involucramiento laboral de la variable clima laboral.	86
Fígura 6. Porcentaje del nivel Supervisión de la variable clima laboral.	89
Fígura 7. Porcentaje del nivel Comunicación de la variable clima laboral.	90
Fígura 8. Porcentaje del nivel Condiciones laborales de la variable clima laboral.	91
Fígura 9. Nivel de desempeño docente.....	92
Figura 10. Porcentaje del nivel Planificación del trabajo pedagógico de la variable desempeño docente.....	93
Figura 11. Porcentaje del nivel Gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de la variable desempeño docente.....	94
Figura 12. Porcentaje del nivel Responsabilidades pedagógicas de la variable desempeño docente.....	95
Figura 13. Tabla cruzada de clima laboral según el desempeño.	96
Figura 14. Tabla cruzada de clima laboral según la planificación del trabajo pedagógico.	97
Figura 15. Tabla cruzada de clima laboral según la gestión de procesos de enseñanza – aprendizaje.....	98
Figura 16. Tabla cruzada de clima laboral según la gestión de responsabilidades pedagógicas.	99

RESUMEN

El objetivo general de la presente tesis fue el “Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 “María Natividad Salazar Aguilar”, ubicado en el Distrito de Chilca – 2021”, que se planteó a partir de los problemas de investigación y del que se formularon las hipótesis; así mismo de acuerdo con la parte metodológica el método general fue el científico y en cuanto al específico el descriptivo, de tipo básica, con un nivel correlacional y un diseño descriptivo correlacional. Contando con la colaboración de 62 docentes, que fueron evaluados con Cuestionario escala del clima laboral CL – SPC y Autoevaluación del desempeño docente. Como resultado se tiene en la tabla cruzada que existe una cantidad prevalente porcentual de 62,5%, donde se evidencia un nivel bueno en la variable desempeño docente y conforme al clima laboral, se encuentra en la categoría favorable; se concluye que no existe relación entre las variables, porque el p valor obtenido 0,250 es mayor al 0,05, por lo tanto aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna. Finalmente se sugiere que se publiquen los resultados y que la institución educativa pueda trabajar y reforzar las variables investigadas.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño docente, enseñanza, trabajo pedagógico

ABSTRACT

The general objective of this thesis was to "Determine the relationship between work environment and teaching performance of the I.E.E. N° 30153 "María Natividad Salazar Aguilar", located in the District of Chilca - 2021", which was raised from the research problems and from which the hypotheses were formulated; Likewise, according to the methodological part, the general method was the scientific one and as for the specific one, the descriptive one, of a basic type, with a correlational level and a correlational descriptive design. With the collaboration of 62 teachers, who were evaluated with the CL - SPC Work Climate Scale Questionnaire and self-assessment of teaching performance. As a result, in the cross table there is a prevalent percentage of 62.5%, where a good level is evidenced in the variable teacher performance and according to the work environment, it is in the favorable category; It is concluded that there is no statistically between the variables, because the p value obtained 0.250 is greater than 0.05, therefore we accept the null hypothesis and reject the alternate hypothesis. Finally, it is suggested that the results be published and that the educational institution can work and reinforce the variables investigated.

Key words: Working environment, teacher performance, teaching, pedagogical work

INTRODUCCIÓN

Se dice que en Latinoamérica existe una problemática con el clima organizacional, en el ámbito educativo debido a la verticalidad de las comunicaciones y la poca estabilidad de los equipos directivos, por eso las instituciones educativas presentan personal muy reservado a las acciones de interacción con su entorno. (Macedo y Delgado, 2020).

Para tener un ambiente laboral positivo dentro de una institución, se necesita que el líder directivo pueda fomentar la motivación en el esfuerzo de sus trabajadores, para así tener un clima favorable (Moslehpou et al., 2019).

El fortalecer el aprendizaje de los estudiantes, depende del desempeño docente por ello es importante brindar un buen clima laboral que permita un ambiente favorable y asumir con el compromiso de una mejora de aprendizaje de parte de los educandos (Suryani et al., 2020).

En Ecuador se realizó un estudio donde un clima organizacional negativo disminuye el nivel de productividad, 41 % está relacionado a un mal manejo del liderazgo, 45% a los objetivos institucionales y 52% a la carencia de reconocimiento del desempeño del trabajador, donde se ve amenazado el clima laboral (García y Valle, 2020).

Dentro de la dimensión de estructura organizacional, un estudio da como resultado que el 34,41% difiere con la estructura organizacional y 43% no tienen conocimiento de los procedimientos, reglas, metas, normas y objetivos que genera el desacuerdo con la institución educativa (Barrios et al., 2020).

Para fortalecer las relaciones interpersonales debemos tener un clima laboral positivo, porque desarrollamos la creatividad e innovación (Shanker et al., 2017). que nos permite crear un nivel de confianza siendo esto fundamental para la atmósfera laboral

dentro de las escuela(Alfahadi et al., 2020).

El clima organizacional influye en el desempeño de los colaboradores por lo tanto se debe procurar un mejor entorno laboral para aumentar la eficiencia de los trabajadores. (Bafadal et al., 2020). Para tener una buena práctica docente debe contar con un entorno laboral estable, darle atención porque influye en su desempeño para así lograr una enseñanza de calidad (Shikalepo, 2020).

La política educativa del ministerio de educación en el Perú, viene capacitando a los directores y personal docente, pero en caso de las instituciones emblemáticas se observa que no se cuenta con un clima laboral favorable debido a que sus autoridades son autoritarios y confrontistas y esto perjudica a las escuelas porque en muchos casos se evidencia altercados con los miembros de la comunidad educativa.

En estos últimos años los resultados académicos evidencian un bajo rendimiento escolar, donde el desempeño docente o el desarrollo del marco del buen desempeño no está siendo empleado dentro del enfoque o no está teniendo el impacto que se requiere, porque el docente debe buscar estrategias para relacionarse positivamente con la comunidad educativa y lograr un cambio social tangible (Ministerio de Educación, 2021).

El desempeño docente si viene afectando por situaciones de conflictos dentro de la organización educativa esto genera que no exista una buena educación y no se cubra las expectativas en la comunidad educativa (Torres y Zegarra, 2015). A nivel nacional se viene evidenciando la problemática del clima organizacional en el desempeño del docente, a pesar que cuenta con el apoyo del MINEDU, no se logra tener un clima institucional eficiente, sin embargo el equipo directivo de la institución debe mejorar y facilitar condiciones para un buen manejo de relaciones interpersonales entre la comunidad educativa (maestros, estudiantes y PPF).

El clima laboral en estos tiempos es considerado como un factor principal dentro de una institución educativa, teniendo en cuenta que los docentes pueden lograr una satisfacción positiva en su área con mejor productividad y rendimiento. Sin embargo en ocasiones no se logra establecer un buen desarrollo del clima laboral a causa de una mala interacción entre jefes y colaboradores.

Produciendo así un falso autoritarismo y deficiente comunicación dentro del ámbito laboral y desarrollo en sus áreas. Cuando el clima laboral es de forma inadecuada esto impide un buen desarrollo y no se logra cumplir con los objetivos propuestos y un potencial al máximo, debemos de saber que los docentes son piezas claves dentro de una institución educativa ya que mediante sus logros, desempeños y buen desarrollo de sus materias pueden contribuir al gran cambio educativo. Así mismo, para la emisión de un buen clima laboral en la actualidad es necesario el desempeño propio de los colaboradores y el compromiso a mejorar la calidad del compañerismo y solución de problemas.

El desempeño docente es clave en la gestión del capital humano, esto quiere decir que tal desempeño conforma un sistema que pretende valorar de la forma más sistemática y objetiva posible en el rendimiento de los colaboradores de la institución educativa, cabe destacar que un buen desempeño laboral se da mediante un proceso continuo y periódico de evaluación a todos los colaboradores de forma aleatoria.

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca – 2021.

La presente investigación empleó el método de investigación científico no experimental, tipo de investigación es básica, de nivel de investigación descriptivo correlacional, diseño no experimental – correlacional; la población fue 62 docentes con una muestra de 62 docentes. A continuación presentamos los contenidos de cada capítulo:

Capitulo I, se plantea el clima laboral y como esta refleja en el desempeño docente brindando la oportunidad de desarrollarse y logren cumplir con diversas competencias y puedan visualizar a un mismo objetivo, convirtiendose asi en un buen docente. Además se verá la delimitación del problema, formulación del problema, justificación y objetivos a investigar.

Capitulo II, se encuentra el marco teórico, antecedentes, marco conceptual y bases teoricas.

Capitulo III, formulación de hipótesis y definición de las variables.

Capitulo IV, se encuentra el método, tipo, nivel, diseño, población, muestra, técnica e instrumentos, procesamiento de datos y los aspectos éticos de la investigación.

Capitulo V, se obtiene los resultados, se plasma la descripción de resultados y la contrastación de las hipótesis.

Por último se elaboró el analisis y discusión de los resultados, las conclusiones, recomendaciones, referencias bibliograficas y anexos de la investigación realizadas.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

En la actualidad en los centros educativos estatales y particulares se tiene el gran reto de que sus docentes tengan el manejo de una adecuada autoestima y motivación dentro del desarrollo de su trabajo, ya que esto se ira convirtiendo en oportunidades de crecimiento y buen valor personal (Ministerio de Educación, 2012).

Ministerio de Educación (2012), indica que, un buen marco respecto al Desempeño Docente, es quien presenta eficiencia en el desarrollo de sus competencias, desempeñando un buen dominio convirtiendolo un buen docente, siendo esto exigible para todos los docentes de una educación basica en el pais. El estado y los docentes tienen un acuerdo social y tecnico con los estudiantes, donde el docente tiene como compromiso desarrollar sus habilidades y competencias dentro de su carrera profesional teniendo como obeitivo desarrrrollar un adecuado aprendizaje en los estudiantes.

En la actualidad, las instituciones educativas como centro de estudio tiene la disposición de mejorar en cuanto al desarrollo de aprendizaje, los docentes tratan de capacitarse continuamente para mejorar y seguir aprendiendo, ya que como objetivo tiene desarrollar la buena educación y aprendizaje a los estudiantes, sin olvidarse de los valores que predominan en dicha institución. (Romero,2019)

Menarguez (2004) refiere que para lograr un desarrollo optimo de la visión de un institución educativa es necesario contrar con un buen clima laboral, para lograr un mejor desempeño docente y un desarrollo personal y en equipo,de lo contrario generaría un deficit en el desarrollo de funciones de una comunidad educativa, porque son los docentes los mediadores donde generan estrategias para un trabajo en equipo, donde darán como resultado los comportamientos positivos entre estudiantes, docentes, directivos y padres de familia.

Ante estos acontecimientos ya estipulados se manifiesta la problemática de investigar el clima y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa ubicado en el Distrito de Chilca, por lo cual es una investigación con gran importancia porque recaudaremos los problemas actuales dentro del centro de estudios y docentes para ayudar en la mejoría de las elección de las estrategias de capacitación continua en el desarrollo personal y profesional en los docentes.

1.2. Delimitación del problema

- **Delimitación espacial:** La investigación se realizó en la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, ubicado en el Distrito de Chilca.
- **Delimitación temporal:** La investigación se llevó a cabo entre el mes de marzo de 2021 hasta el mes de marzo de 2022.

- **Delimitación teórica:** El presente estudio nos dio a conocer el instrumento de clima laboral creado por Sonia Palma basado en la teoría de clima organizacional de Likert, así mismo conocer el marco del desempeño docente desarrollado por el Ministerio de Educación del Perú.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 ¿María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021?
- ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 ¿María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021?

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Social

Hoy en día es importante que exista en los centros educativos un buen clima laboral, ya que a mayor desarrollando se puede desarrollar un desempeño

favorable dentro de las aulas y con los estudiantes, no solo eso sino la interacción con los padres de familia y docentes, en actualidad ocurre lo contrario no hay buen desarrollo laboral debido al mal manejo de un clima laboral. (Romero.2019)

Es por ello que nuestra investigación busca establecer la relación que existe entre el clima laboral en las dimensiones del desempeño docente, por ser de nivel descriptivo correlacional, y así proporcionar información que puedan contribuir en la mejoría del quehacer docente para que se sientan identificados con sus labores diario dentro de la institución educativa.

1.4.2. Teórica o científica

Es importante investigar la relación entre clima laboral y desempeño docente dentro de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca, debido a que diferentes estudios como: Albert Bandura en 1977 propone su teoría social cognitiva, que la autoeficacia se relaciona con el desempeño docente dentro de las instituciones educativas. por que el rendimiento está asociado con la eficacia del profesor porque es quien fortalece la autoeficacia.

Dentro de la teoría de la administración del recurso humano se fundamenta el clima organizacional propuesta por Chiavenato en 1993, donde menciona los procesos de como desarrollar el talento humano

Con nuestra investigación podemos establecer la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente dentro de la institución educativa, que servirá para trabajar propuestas de mejora para un servicio de calidad en los centros educativos, mediante técnicas y sugerencias para un mejor desenvolvimiento pedagógico teniendo una administración y rendimiento laboral óptimo. Para que en la práctica puedan elegir decisiones que ayuden a solucionar conflictos dentro de la

gestión organizacional para una mejora del desempeño docente.

1.4.3. Metodológica

Para el logro de los objetivos de la investigación, se optó por el uso de técnicas de investigación como el cuestionario y su respectivo procesamiento en el software SPSS 24 para determinar la relación ente el clima laboral y el desempeño docente. Así mismo los instrumentos usados cuentan con la validez y confiabilidad necesarias por los criterios de investigación del medio.

1.5. OBJETIVOS

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Objetivos específicos

- Identificar la relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.
- Identificar la relación entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.
- Identificar la relación entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Alfaro (2022), en su estudio sobre “*Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas*” – México. su objetivo de investigación fue establecer la relación que existe entre el ambiente laboral y la autopercepción del desempeño docente en un grupo de profesores de 11 escuelas adventistas, siendo la muestra un total de 121 docentes. Se usaron como instrumentos una Escala de Clima Laboral y una Escala de Desempeño Laboral. Se concluyó que cuanto mejor sea su percepción acerca del clima laboral en la organización, mucho mejor será también la percepción de su propio desempeño docente.

Quintanilla-Ayala, Quintanilla-Aldeán y Prieto (2022), en su estudio sobre *“Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE”* – Ecuador. Su objetivo fue determinar de qué manera influye el ambiente laboral en el desempeño docente, como muestra se tuvo la participación de 84 docentes de la facultad de Educación. El instrumento que se usó es una encuesta que cuenta con un total de 25 ítems. Concluyeron que el clima laboral tiene un vínculo con el desempeño docente, debido a que en el resultado se observó una relación directamente proporcional entre las dos variables que lo evalúan como favorable.

Rubio (2020), en su estudio sobre *“El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga”* – Ecuador. Su objetivo fue estudiar la repercusión del clima laboral en el desempeño docente, como muestra tuvieron a 75 docentes con un muestreo probabilístico. El instrumento que se utilizó son Litwin y Stringer siendo adaptadas por Gonzales. Presentando como conclusión que estas dimensiones de clima presenta una correlación de un nivel bajo a medio con el desempeño siendo estos los reflejos de los resultados correspondientes a los docentes investigados de acuerdo a su rendimiento en las áreas de responsabilidad, apoyo con trabajo en equipo, conflictos laborales con la eficiencia y la identidad, siendo su conclusión un desarrollo profesional alentador y fructífero en la claridad del proceso docente.

Orejuela (2019), en su investigación sobre *“El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen De Fátima – Yaguachi”* – Ecuador. su objetivo es analizar el grado de

influencia del Clima Laboral, sobre el desempeño docente, se conto con la participación de 1 rector, 1 vicerrector, 1 inspector, 1 psicologo y 26 docentes, siendo en total 30 personas, donde antes de aplicar las encuestas y cuestionarios, realizaron entrevista y observacion. Llegaron a la conclusión, que la hipótesis que verifica mediante la prueba de Pearson, teniendo un valor de $P = 0.005$ que permite el rechazo de la hipótesis nula, donde se evidencia estadísticamente que el clima laboral afecta significativamente el desempeño del docente .

Medina (2017) en su investigación de *“Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán Quito”* – Ecuador. Su objetivo fue el desarrollo de la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente. Siendo una investigación descriptiva, su muestra fue de 50 docentes, desarrollando una prueba de 90 items , en cuanto su prueba de desempeño realizaron 4 instrumentos, para el resultado utilizaron la técnica de SPSS con correlación de Pearson, Se llegó a la conclusión que, si existe incidencia positiva de rango baja del clima organizacional en el desempeño docente. Sin embargo, dicha escuela tiene que mejorar el área de recompensas para el mejor desempeño del clima organizacional.

Enrique y Calderón (2017) en su estudio sobre *“El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador”* – Ecuador. En su investigación su objetivo fue desarrollar un análisis del clima laboral, teniendo como muestra 60 docentes, con un instrumento de 63 items. Se concluye que, para los docentes en ocasiones se sintieron incomodos dentro de sus lugar de trabajo debido al factor de autoritarismo, plazos

y presión que es excesivo generado por las autoridades escolares que es de manera excesiva, que impide que puedan acudir a las autoridades escolares.

A nivel nacional

Quispe (2020), en su investigación “*Estilos de liderazgo del director, gestión institucional, clima laboral y desempeño docente, en las Instituciones Educativas Adventistas de la Unión Peruana del Sur, 2019*”. En la presente investigación se tuvo dos objetivos generales, porque fue trabajado de manera mixta. Se llegó a la conclusión que, en cuanto a la edad de los docentes, se puede considerar que el 71.6% de los docentes tiene entre 21 y 40 años y el 26.7% tiene más de 41 años, muestra que la mayoría son jóvenes, y el segundo grupo está compuesto por docentes adultos maduros, lo que demuestra que son personas con un estatus especial para trabajos estables, es decir, misioneros y los designados para ellos. Considerando el género de los docentes, se observa que el 53% son mujeres, seguido por los profesores varones, que representan el 45.3%. En cuanto a la antigüedad en el servicio de los docentes, se estima que el 66.7% de la población ha trabajado en escuelas Adventistas del Séptimo Día de 1 a 10 años, y se puede inferir que quienes comenzaron a desarrollar su enseñanza carreras lo hicieron. Están matriculados en colegios privados, seguidos de los profesores que han cumplido de 11 a 20 años, que representan el 20.4%. El otro grupo de docentes (11.2%) son docentes con 21 años o más de trabajo, se puede inferir que este grupo de docentes son docentes con trabajo estable en sus asociaciones educativas.

Arias (2020), en su estudio sobre “*Relación entre el Clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad privada; Trujillo 2019*”.

La presente investigación tiene como objetivo explicar como influya en sus colaboradores de esa entidad privada el clima laboral en su desempeño laboral. Se llega a la conclusión, que un 54.5% de sus empleados creía que el poco compañerismo afectaría en el desarrollo de su desempeño laboral . de la misma forma , el 54,5% de los colaboradores manifestó conocer poco sobre las condiciones laborales que debe tener la organización. El resultado es aceptable, sin embargo, este no es el método más adecuado, por lo que se puede considerar que las medidas correctivas son fundamentales para el bienestar de la entidad.

Cárdenas (2020), en su estudio “*Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018*”. El objetivo del estudio fue determinar la existencia de una relación entre el clima laboral y desempeño en los docentes, su muestra fue de manera probabilística censal de 77 docentes, teniendo como antecedente un censo que fue en el 2013, utilizaron 2 cuestionarios. Donde su resultado es que si hay una relación entre el clima laboral y el desempeño en sus donde de la universidad autónoma del Perú de Lima, donde su resultado de hipótesis fue comprobado por el Rho de Spearman de 0.742, con un valor de p de 0.000.

Gutiérrez (2019), en su investigación “*Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019*”. Donde su objetivo fue determinar si existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente, su muestra fue los docentes del nivel secundario, siendo prueba piloto 20 docentes, con quienes aplicaron dos cuestionarios de 28 y 26 ítems. muestran que en el 2019 en el Distrito de Pueblo Nuevo en la ugel de Chepén, obtuvieron sus resultados con un nivel de significancia

menor a 0.05 y coeficiente de correlación a 0.703, que presentan una significativa relación en cuanto al clima laboral y el desempeño docente.

Huaita y Luza (2018), es su investigación sobre “*El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*”. Su objetivo fue dar a conocer la influencia que tenía el clima laboral con la satisfacción laboral dentro del desempeño docente en las instituciones educativas de barrios alto en Lima en el nivel secundario, su nivel estadístico fue significativo donde el valor R^2 de Nagelkerke explicaba que un 86,6 % de su variable dependiente fue de 0.866, donde estas dos variables de satisfacción laboral y clima laboral teniendo una predicción sobre el desarrollo del desempeño docente.

2.1.2. A nivel local

Paco (2021) en su estudio sobre “*Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular San Pío X y la Institución Educativa Estatal Rosa de Lima de San Jerónimo*”. El objetivo fue describir y relacionar sobre Clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de dichas instituciones, tuvo como muestra a 110 docentes, de una institución particular fueron 60 docentes y de la institución estatal fueron 50 de ambos géneros, utilizando la escala de clima social y guía de observación del desempeño docente, teniendo como conclusión que el clima organizacional es fundamental para un buen desarrollo en su ámbito del docente para tener un trabajo más óptimo y eficiente, y poder desarrollar un buen desempeño positivo en sus estudiantes.

Martínez (2017), en su estudio acerca del “*Clima organizacional y desempeño docente en una institución estatal del distrito de El Tambo en la ciudad de Huancayo*”. Teniendo como objetivo principal el explicar cual es el grado de relación que hay en cuanto al clima organizacional y el desempeño docente en la institución educativa estatal “Politécnico Regional del Centro” teniendo como muestra a 65 docentes, con quienes realizaron entrevista y observación para proceder con el desarrollo de las encuestas. Se llega a la conclusión que se halla una relación efectiva con las variables de clima organizacional con el desempeño docente en la institución, siendo comprobada mediante la correlación de Pearson es igual a 0,53.

Medina y Zanoni (2016), en su investigación para su licenciatura sobre “*Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción laboral en docentes de las Instituciones Educativas Adventistas de la Región Junín*”. El objetivo de la investigación fue determinar como es que llega a influir el clima organizacional dentro de la satisfacción laboral en los docentes, estuvo conformada por 134 docentes de instituciones adventistas de la región Junín, siendo un muestreo no probabilístico al momento de seleccionarlos, se les aplicaron 2 encuestas donde llega a la conclusión de que el clima organizacional es importante debido a que el factor psicosocial influyen positivamente sobre la satisfacción laboral mediante un buen ambiente, buen manejo de dirección y organización, sino se cumple todos estos factores es evidente que el desempeño docente baja su productividad agravando la insatisfacción de los trabajadores.

Lihua (2016), en su desarrollo de tesis para su licenciatura “*Clima Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Técnica María*

Inmaculada- Huancayo - 2015”, es una investigación descriptivo basico donde su muestra fueron los docentes disponibles siendo 95 docentes, quienes realizaron el cuestionario y encuesta satisfactoriamente, donde finaliza mencionando que el clima organizacional en cuanto a sus cuatro dimensiones que es aceptable en los docentes por que ellos consideran que su ambiente de trabajo les da a conocer nuevas expectativas e intercambios dentro del centro educativo.

Romero (2016), en su estudio sobre “*Autoestima y desempeño laboral en docentes de la Institución Educativa Particular PRAXIS - Huancayo 2016*”. Su objetivo principal fue el querer determinar que relación existe entre la autoestima y el desenvolvimiento de desempeño laboral en los docentes. Donde dio a conocer que existe significativamente una relación entre autoestima y desempeño laboral en los docentes de la institución. Donde se recomienda innovar programas de desarrollo interpersonal e intrapersonal en mano con el desarrollo de la autoestima y como este favorece y conlleva a un adecuado desempeño laboral dentro de la institución.

2.2. Bases teóricas y conceptuales

2.2.1. Concepto de clima laboral

2.2.1.1. Definición de clima laboral

Soto e Inga (2019) consideran que el clima laboral, es la percepción de los empleados sobre el entorno laboral. Se encuentra que el estado de este entorno puede tener un impacto positivo o negativo en la persona según su estado emocional, pudiendo incluso convertirse en un factor que afecte su desempeño laboral.

Iglesias y Torres (2018) afirman que en cuanto al clima laboral existen ciertas características sobre el perfil acerca de la organización donde trabajan los empleados, características que son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores y determinan el ambiente de la organización.

Reyes, Trejo, y Topete (2017) indican que Kurt Lewin fue el primero en estudiar el clima laboral en las organizaciones, su estudio permite relacionar todos sus aspectos con las características de globalización inherentes a la sociedad para enfatizar los continuos cambios en un ámbito administrativo. Por tanto las personas que las integran tienen que adaptarse al mismo ritmo de cambio en el entorno social.

Alles (2017) señala que, el clima laboral son la misma persona, se influyen entre sí y juegan diferentes roles, desde empleados hasta jefes o gerentes, ya sean grandes, medianos o pequeños, ya sea con fines de lucro, ya sean privados o públicos, todos asumen ciertos comportamientos, este comportamiento siempre es diferente debido a diferentes situaciones o circunstancias. Roles que cumplen.

Uribe (2014) sostiene que el desarrollo del clima laboral llega a afectar el desempeño de los empleados de una organización, logrando así la satisfacción laboral. El entorno laboral es una estructura compleja, multidisciplinar, culturalmente relacionada y que puede estudiarse como relación causal porque es la representación cognitiva de las personas que construyen la realidad colectiva en la que viven.

Costa y Agra (2014) señalan que, el clima laboral, en definitiva, tiene un conjunto de características que se dan entre trabajadores (visiones personales), otros funcionarios (microambiente) y organizaciones (macroambiente), y estas características se suman a las visiones que deben compartirse con los socios de la empresa.

Domínguez, Ramírez, y García (2013) indican que, el término atmósfera de trabajo o atmósfera organizacional se introdujo por primera vez en la década de 1960 utilizando la psicología industrial, que es la forma en que los miembros de una organización perciben o experimentan su entorno de trabajo.

Luzón (2012) argumenta que, la forma en que los individuos se comportan en el trabajo depende de los componentes de la organización y de sus percepciones de ellos, no solo de la personalidad del individuo. Del mismo modo, incluso si los miembros de una organización realizan las mismas actividades, sus opiniones serán diferentes.

Halpin y Crofts, citados por Benítez (2012) afirman que, el clima laboral se presentó como la "opinión" de un trabajador sobre el lugar de trabajo, es decir, la

percepción de si está satisfecho con sus necesidades, si se siente satisfecho y si disfruta de su trabajo.

Gan y Triginé (2012) afirman que, el clima laboral como indicador básico de la supervivencia de una organización, se encuentra restringida por las siguientes cuestiones: desde la normativa interna de la organización, las condiciones del lugar de trabajo, el comportamiento de los empleados cuando son asignados al trabajo, el estilo de gestión de los líderes y jefes, retribución y salario, e incluso el gusto de los empleados por el desempeño de las tareas que debe realizar.

Cruz et al., (2010) indican que, el clima laboral es el grado de comprensión de la relación entre los distintos elementos que los componen. Por tanto, la Clima laboral debe verse como un vínculo positivo en el lugar de trabajo y, al mismo tiempo, un obstáculo para el desempeño de los recursos humanos.

Chiavenato (2009) señala que, el clima laboral gira en torno a los trabajadores y afecta la motivación de los participantes y sus experiencias.

Escat (2007) menciona que, hay que distinguir dos entornos de trabajo, por un lado, el clima meteorológico, que entiende el clima como un conjunto de características estables en el tiempo dentro de un determinado rango geográfico, que incluye una serie de elementos diferenciados. Muestra que el segundo significado es un grupo global de percepciones (estructura psicológica y personal) donde una persona tiene sobre dicha organización, reflejando lo que es una interacción en cuanto a los dos. Nos dice que lo importa es la forma en que el sujeto mira su entorno, muy diferente de la forma que lo puedan ver otras personas;

llegando com conclusión que es más un criterio personal que una dimensión organizacional.

Navarro (2006) señala que, clima laboral muestra el desarrollo de un conjunto de caracterisitcas, atributos o cualidades que consecuentemente estan dentro de un entorno laboral específico que las personas que integran la organización perciben, sienten o experimentan y afectan su comportamiento. Este concepto se confunde a menudo con la cultura institucional, aunque tiene el significado de continuidad, su persistencia difiere en el tiempo.

Palma (2004) es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales.

2.2.1.2. Características de clima laboral

Pintado (2011) citado por Quispe (2015) menciona que, el clima laboral tiene una fuerte influencia en el comportamiento de cada miembro de la organización, debido a que el comportamiento y la influencia de cada miembro son diferentes, es muy difícil para el liderazgo organizacional y la coordinación con los empleados.

Gan (2007) señala que, las características del clima laboral se relacionan con la motivación laboral porque incide directamente en la satisfacción de los trabajadores, porque en un ambiente de trabajo agradable, responden mejor a los estímulos.

Palma (2000), considera que, estas características muestran que los incentivos reducen las barreras para el buen desempeño de los empleados en la organización y, al mismo tiempo, generan incentivos que son suficientes para motivar a los empleados a realizar esfuerzos adicionales.

2.2.1.3. Importancia del clima laboral

Chiavenato (2000), señala que, la importancia del clima laboral radica en su influencia en el comportamiento de los empleados. Se dice que, si la empresa es muy disciplinada, solo obtendrá logros a corto plazo, pero obtendrá un buen clima organizacional. Obtención de resultados satisfactorios de acuerdo a sus objetivos se basa en proyectos positivos, por ejemplo, el trabajo en equipo, un buen manejo sobre el plan de la empresa, el identificarse con la empresa, siendo disciplinado, la puntualidad, la productividad, la colaboración y, sobre todo, la satisfacción laboral positiva.

Se dice que es beneficioso proporcionar a los miembros sus necesidades personales; cuando esto sucede, mejorará la moral y brindará a los trabajadores un buen espíritu e interés en la colaboración. Cuando la frustración en la rigidez conduce al desinterés, la insatisfacción y la indiferencia, es una desventaja. En algunos casos, revelar esta información a la organización puede causar desacuerdos.

El buen desarrollo del clima organizacional obtendrá una mayor satisfacción a través de la productividad de los trabajadores, mayor compromiso y lealtad, lo cual es necesario y básico para cualquier empresa, porque refleja que la relación entre la empresa y los trabajadores es la relación laboral-gerencial.

Suarez y Valencia (1997) mencionan que, el clima laboral es uno de los aspectos más importantes de una organización, podemos definirlo como una serie de condiciones sociales que afectan directamente el logro y desempeño de cada empleado de la organización. Se puede ver que este conjunto de condiciones puede afectar la identificación de los trabajadores con la organización o la forma en que se fusionan con sus colegas. Del mismo modo, a través de su forma de trabajar, motivan y alcanzan metas.

Likert y Gibson (1986), indican que, es una forma de influir en los docentes. Para medir la percepción de los trabajadores sobre esta dimensión se proponen los siguientes tres indicadores: percepción del comportamiento de los directores, que tiene como objetivo establecer una evaluación del comportamiento de los directores y el desarrollo del personal a cargo; percibir la confianza entre el director y el docente, con el objetivo de evaluar cuantitativa y cualitativamente la cohesión y confiabilidad entre los dos niveles, así como la tolerancia a los conflictos percibidos, y el propósito es ponderar el manejo de los conflictos por parte del director en el ámbito de sus funciones.

Likert y Gibson (1986), las fuerzas motivacionales son programas que motivan a los empleados y responden a sus necesidades. En esta dimensión se puede determinar que todos los comportamientos están motivados y pueden satisfacer las necesidades del organismo. Sin motivación, el organismo no realizará ni hará algo cosas inspiradas por acciones.

La motivación es actuar sobre una persona o una persona y hacer que actúe de una manera específica. Apuntando al poder de la meta, la tarea del gerente es

guiar esta motivación hacia el proceso de lograr las metas organizacionales, incluyendo la motivación de los maestros y la respuesta a sus necesidades. Los indicadores incluyen: percepción del nivel de consideración de los directores, percepción de los niveles de confianza, percepción de los procesos de incentivos y reconocimiento de los directores. El proceso de comunicación se mide según el tipo de comunicación en la institución educativa y el método por el cual se consideran estos indicadores: el método de comunicación utilizado, la fluidez de la comunicación y la comprensión del tipo de comunicación en la institución educativa (Likert y Gibson, 1986).

Likert y Gibson (1986), nos habla del manejo de tomar decisiones, tiene relevancia sobre aquella información en la que se basa la decisión y nuestra función como docentes. Los indicadores son: percepción de autonomía otorgada, la importancia de la percepción y centralización ante la participación de una toma de decisiones. El argumento de dicha investigación es sobre la existencia de relación entre habilidades directivas y ambiente laboral es conocer cuán integral es esta relación en las instituciones educativas, lo cual es un factor importante que conducirá al logro de aprendizaje de los estudiantes.

2.2.1.4. Teorías de clima laboral

A lo largo de años se desarrollaron diferentes investigaciones dentro del clima organizacional quienes se respaldaron con la teoría de Rensis Likert.

a) Teorías del clima organizacional de Likert (1968)

Likert (1980) citado por Brunet (1983) menciona que, esta teoría determina que los tipos de clima organizacional son sistemas autoritarios y sistemas participativos, los dos tipos son autoritarismo explotador y autoritarismo paternalista. Por otro lado, participación consultiva y participación grupal.

Con estas variables Likert determina los tipos de clima organizacional:

Clima Autoritario – Explotador: Se define como falta de confianza en los trabajadores, miedo, miedo entre los trabajadores, porque se puede dar a través de amenazas y castigos, porque es difícil obtener recompensas, porque no hay seguridad estable, es casi imposible, porque solo en toma de decisiones Para tomar una decisión. Su jefe puede tener un entorno estable, pero no existe una comunicación activa con los subordinados.

Clima autoritario paternalista: Como todos sabemos, existe una relación de comunicación y confianza entre el área de dirección y los colaboradores. Debido al uso de una buena motivación, la recompensa y el castigo, pueden trabajar en un entorno estable y estructurado, pero no siempre con fines de mejora. En las organizaciones, ciertas decisiones solo lo hace la gerencia, pero también consideran las decisiones de los subordinados.

Clima participativo consultivo: Permite que los empleados tomen determinadas decisiones puntuales, porque hay confianza entre el jefe y los subordinados, porque la recompensa casi nunca se castiga, por lo que se mantiene la confianza entre el jefe y los subordinados, de manera que, al establecer metas a alcanzar, Lograr buena gestión de subida a bajada a la hora de comunicarse.

Clima de participación en grupos: La comunicación es una forma de comunicación ascendente y horizontal, porque hay una confianza absoluta, que puede ser por amistad, o puede ser por el buen desempeño y participación en el trabajo del empleador. Las responsabilidades se comparten, porque a través del trabajo en equipo, buenas funciones del trabajo pueden lograr sus objetivos interactuando con su estrategia.

b) Douglas McGregor y su teoría de “x” y “y”-

Distingue entre dos concepciones acerca de la naturaleza humana teoría “X” se refiere a lo tradicional y la teoría “Y” a lo moderno.

McGregor, citado por Chiavenato (2001) señala que:

Teoría “X”: Algunas personas dicen que los seres humanos se basan en una dirección autoritaria, porque nació para ser vago, porque evitará trabajar más allá del mínimo o trabajar solo por un salario, le falta ambición, se esfuerza por evitar responsabilidades y está más seguro si su líder lo hace. no compartir la empresa. Al contrario, sólo sus objetivos personales siempre se opondrán al cambio, y no tomará riesgos porque es incapaz de autodisciplina y autocontrol, y no puede seguir siendo dirigido y guiado. Bajo control, no tiene ambiciones de mejorar.

Teoría “Y”: Algunas personas dicen lo contrario, porque a la gente no le gusta el trabajo, porque el trabajo es su medio de satisfacción y recompensa, porque ven el trabajo como un incentivo, o incluso como entretenimiento o descanso, porque se vuelven rebeldes y rebeldes a lo largo del proceso. La experiencia del trabajo es negativa para los demás. Les gusta asumir la responsabilidad y el desafío porque tienen comportamientos adecuados, fácil de desarrollar la capacidad de autocontrol y la voluntad de ejercitarse, porque tienen movilidad creativa, por lo que formarán un estilo de gestión abierto y dinámico, Desata su potencial basado en la motivación, los objetivos personales y empresariales, y la participación y la democracia basada en los valores sociales y humanos.

c) **Teoría de los dos factores de Herzberg**

Herzberg (1959) citado en Chiavenato (2009) determina que la motivación laboral, está relacionado a dos factores, en su teoría sobre la motivación, nos menciona acerca de la importancia de las diferentes necesidades humanas.

Factores higiénicos: el personal debe empaparse y comprender las condiciones ambientales y físicas sobre el puesto de trabajo, como es el salario, los beneficios en el ámbito social, el ambiente en cuanto a la relación entre la dirección y los empleados, la normativa interna, etc. Corresponden a motivaciones ambientales y se componen de factores que la organización puede efectuar para motivar a sus empleados.

Se dice que los factores de higiene presentan una poderosa técnica para influir en los empleados de una manera satisfactoria. El término "higiene" pasa a representar

sus propiedades preventivas y preventivas, lo que significa que solo tiene como objetivo evitar la insatisfacción ambiental o posibles amenazas a una estabilidad.

Cabe mencionar que, si existe positivamente estos factores, solo es prevenir una insatisfacción de manera sutil y durable, si fuera lo contrario, se da una insatisfacción es por ello que se da los siguientes factores acerca de una insatisfacción.

- Tener bienestar y condiciones de trabajo.
- Manejo de administración y políticas de organización.
- Buena relación con el superior.
- Oportunidad de competencia técnica sobre el supervisor.
- Remuneración y salario.
- Solidez en el puesto.
- Interacción con los colegas.

Factores motivacionales: Están relacionados con el contenido del trabajo, las actividades y obligaciones relacionadas, y producirán una satisfacción duradera y aumentarán considerablemente la productividad. Cuando hablamos de motivación incluye la sensación de logro, empoderamiento y resalte profesional. Es por ello que se cataloga como factores de satisfacción porque aportamos al contenido del puesto.

- Comisión de responsabilidad.
- Confianza para aportar sobre la realización de una labor.
- Oportunidad de ascenso.

- Desarrollar las habilidades sociales.
- Simplificación del puesto.

Con el fin de motivar el desarrollo del trabajo, se propone diversos temas para influir de manera positiva las responsabilidades, metas y retos de las actividades laborales.

d) Teoría de clima laboral de Litwin y Stinger

Litwin y Stinger (1968), citado en Huayamabe (2014) determinan que, en su teoría, el objetivo de la empresa (estructura, toma de decisiones y liderazgo) es la comprensión de lo que sucede en la organización y la influencia en el fenómeno que producen las motivaciones, comportamientos y reacciones de los miembros.

El cuestionario de clima organizacional desarrollado por Litwin y Stinger (1968) es uno de los indicadores más famosos del clima organizacional y consta de las siguientes seis variables típicas:

- **Estructura:** Son las percepciones de las obligaciones, las reglas que existen en una organización.
- **Responsabilidad:** Autonomía, son los cumplimientos de las tareas designadas.
- **Remuneración:** Salario que se da por un trabajo realizado satisfactoriamente.
- **Entusiasmo y Apoyo:** Los sentimientos y las amistades que se genera y viven con los colaboradores en el trabajo.
- **Tolerancia al conflicto:** Es como manejan los colaboradores las diferentes situaciones que se puedan presentar y puedan asimilar sin riegos.

- **Riesgo y toma de decisiones:** Elección de distintas opciones que se da ante una situación laboral.

e) **Teoría de campo de Lewin**

Lewin (1956) citado en Chiavenato (2009), menciona que, el dominio o espacio es muy importante, y aquí es donde la persona trabaja en el entorno circundante, porque es donde analiza y ejecuta la interacción con su entorno externo, es su entorno en el que el entorno mental como objetos, personas y situaciones se conectan según sus necesidades originales, el valor adquirido determina el campo dinámico del poder mental.

Lewin en su teoría de campo confirma que los dos factores principales son importantes para la conducta humana.

Factores internos: Donde se puede organizar el desarrollo de eventos en diferentes situaciones que comprende los hechos y eventos que constituyen su ambiente. Incluyen: personalidad, aprendizaje, motivación, percepción y valores.

Factores externos: son las situaciones y acontecimientos que presentan características ante una zona dinámica en el cual se interrelaciona con los demás, esto incluye la cultura, reglas, política, sus métodos y pautas, sanciones, recompensa y grado de confianza que se dentro de un ambiente organizacional.

Son los hechos y eventos que tienen una característica de un campo dinámico de fuerzas en que cada una tiene interrelación con los demás Incluyen: ambiente organizacional, reglas y reglamentos, cultura, política, métodos y procedimientos, recompensa y sanciones y grado de confianza.

2.2.1.5. Dimensiones de clima laboral

Estas dimensiones que se explicarán a continuación se darán de nuestra prueba psicológica que utilizaremos en esta investigación:

a) Autorrealización

En términos generales, Maslow y Lowry (1973), definen que, es el uso completo y la utilización de talentos, habilidades, poderes, etc. La autorrealización no es estática. Al contrario, es un proceso continuo en el que las habilidades de las personas se utilizan plena, creativa y felizmente. En este estado, las personas no se privarán de su capacidad de superación personal, sino que podrán desarrollar y mantener sus capacidades y talentos en un estado de mejora continua, y sentirse como una persona sana y desarrollada.

b) Involucramiento

Lee, Park y Tae (2015) consideran que, la participación laboral se basa en el sentido de pertenencia y responsabilidad para identificar la respuesta efectiva de la organización. Asimismo, señalaron que la participación laboral puede permitir que los empleados y la empresa tengan una mayor libertad y capacidad de interacción ante la toma de decisiones, esto hace más interesados en el trabajo y mayor satisfacción.

Charles, Gafni y Whelan (2004) afirman que, la participación laboral puede mejorar el entorno laboral, la calidad del producto, la productividad del equipo y, en última instancia, mejorar la competitividad de la empresa. Además, señalaron que las investigaciones muestran que involucrar a los talentos tiene un buen efecto en el

desarrollo de la empresa, de hecho, esta es la principal motivación de muchos estudios.

c) Comunicación

De Castro (2016) refiere que, la comunicación organizacional es la base para la formación de reglas y normas, y las reglas y normas son parte de la cultura directa.

Román, Arbeláez y Patino (2012) señalan que, la comunicación es un proceso transaccional en el que las personas construyen significado mediante el intercambio de símbolos y desarrollan expectativas sobre lo que les sucede a ellos y lo que les sucede a los demás, y hacen que las personas se organicen.

Robbins y Judge (2009) afirman que, la comunicación es el intercambio de mensajes y la comprensión de significados, se da entre colaboradores de la empresa, esto es interno, porque no hay una buena comunicación entre los equipos dentro de la organización, porque las personas necesitan comunicarse de cierta manera.

2.2.2. Desempeño docente

2.2.2.1. Definición de desempeño docente

Mayer y Salovey (1997) manifiestan sobre inteligencia emocional que se define como un grupo de habilidades que pueden explicar las diferentes formas individuales de la forma en que percibimos y entendemos nuestras emociones. Hablando correctamente EQ "es capacidad de darse cuenta, analizar y librar emociones con precisión, capacidad de adquirir o generar sentimientos lo cual ayuden a las ideas a poder comprender las emociones teniendo la capacidad de razonar emocionalmente.

Cubas (2019) refiere acerca del desempeño docente es el desarrollo del trabajo que se efectuara de manera eficaz y eficiente en el aula frente a los estudiantes, lo que significa el plan de trabajo anual, la diversificación de la capacidad según la titulación otorgada, el plan de la carrera de estudios y la reflexión de los estudiantes.

Hortencia y Remache (2019) afirman que, el desempeño docente de calidad, se enfoca en el desarrollo humano, los docentes tienen la capacidad de reflexionar sobre sus propios métodos de enseñanza y pueden analizar si están creando un entorno propicio para el aprendizaje de los estudiantes, muchas veces deben realizar cambios de acuerdo a las nuevas necesidades de los estudiantes.

Bravo, Añorca, y Cardoso (2019) manifiestan que, existen muchas definiciones de desempeño docente, algunas personas lo definen como desempeño profesional docente, es decir, desempeño laboral. Sin embargo, esta se puede definir como la conducta profesional que el docente desarrolla en el aula, logra resultados entre los estudiantes al desarrollar las habilidades sugeridas por el plan curricular en el aula, teniendo como objetivo principal el desarrollar satisfactoriamente la condición de los estudiantes.

Espinoza (2017) considera que, el desempeño docente (DD) es una serie de acciones implícitas en las acciones educativas, en las que la capacidad profesional se relaciona con factores propios de los educadores, estudiantes y su entorno. En este sentido, el DD se ha consolidado como el eje de la formación en movilización en el sistema educativo formal.

Barriga (2016) menciona que el desarrollo del desempeño docente es un grupo de tareas y funciones educativas donde el docente efectúa para facilitar el conocimiento y aprendizaje en los alumnos.

Gossmann, (2015), afirma que, los docentes se han comprometido con la formación y la mejora de su propio comportamiento, creen firmemente en el proceso en cuanto a la calidad de educación y hacen frente a los desafíos siempre cambiantes de la sociedad, incluidos los del campo de la ciencia y la tecnología.

Sánchez (2011) menciona que, el desempeño docente implica tareas que los docentes deben realizar con los alumnos en el aula todos los días para lograr un desarrollo integral, evitando así el juego pragmático, directo e improvisado en el proceso de gestión del aula. Todo educador debe ser consciente de que el sujeto del proceso educativo y la razón de su existencia son los alumnos individuales, por lo que no debemos olvidar que la escuela es una organización especial en la que existe una interacción permanente entre las personas: alumnos, profesores y grupo de personas.

Valdés (2009) define que a través de la apreciación sobre el desempeño del desempeño profesional de los docentes dentro de las instituciones educativas, tiene que ver como lo perciben los estudiantes porque los padres de familia darán su apreciación con respecto al aprendizaje y desarrollo que observen en sus hijos, que como una comunidad educativa sus apreciaciones, en cuanto a la gestión del directivo de una institución educativa será positivo siempre y cuando el desempeño docente genere confianza.

Fernández (2008) afirma que, esta es la actividad diaria que realizan los docentes durante el proceso docente y el trabajo diario dentro de la institución.

Bohórquez (2004) en cuanto al desempeño docente será el grado de desarrollar sus actividades el tiempo apropiado y las metas que se presenta en la organización.

Montenegro (2003) señala que, es la realización de las tareas y responsabilidades de los docentes Estas tareas y responsabilidades serán realizadas en el ámbito institucional y determinadas por las necesidades de los estudiantes, las cuales son determinadas por la institución.

Pelaes (2003) argumenta que, este es un objetivo logrado a través del espacio de evaluación y capacitación continua, que se entiende como una oportunidad en el desarrollo de los empleados. Se implementa a través de la evaluación de los docentes, que se logra mediante metas precisas y claras.

2.2.2.2.Importancia de desempeño docente

Milkovich y Boudreau (1994) manifiestan que, el desempeño es una serie de características personales, podemos mencionar: capacidad, habilidad, exigencia y calidad, etc., estas características que ejercen con el ambiente y organización del trabajo para mostrar conductas que se dan en los resultados. Mientras tanto la organización considera otras dimensiones muy importantes, siendo las percepciones de equidad de los empleados y las actitudes o percepciones del trabajo, porque si solo se consideran a los empleados, es difícil determinar cómo mejorar a los empleados.

El desempeño de un trabajo varía de una persona a otra porque afecta la capacidad, la motivación, el desenvolvimiento en equipo, la formación del empleador, la inspección y las dimensiones contextuales en uno mismo. Un punto de vista es que las personas piensan que tienen el papel que desempeñan porque la capacidad refleja las habilidades y las habilidades laborales, las habilidades interpersonales, el conocimiento de la ubicación y el tiempo empleado de trabajo que se realizará en una laboral principal del trabajador (Milkovich y Boudreau, 1994).

El desempeño de los empleados siempre se ha considerado la piedra angular para mejorar la eficacia y el éxito de la organización. Por ello, los responsables de RR.HH. están interesados actualmente en comprender aspectos que no solo se pueden medir sino también mejorar. En este sentido, el desempeño es un conjunto de acciones o comportamientos observados por los empleados relacionados con las metas organizacionales, que se pueden medir de acuerdo con la capacidad de cada individuo y el nivel de contribución a la empresa (Milkovich y Boudreau, 1994).

Este desempeño puede ser exitoso o no, dependiendo de un conjunto de factores (Milkovich y Boudreau, 1994).

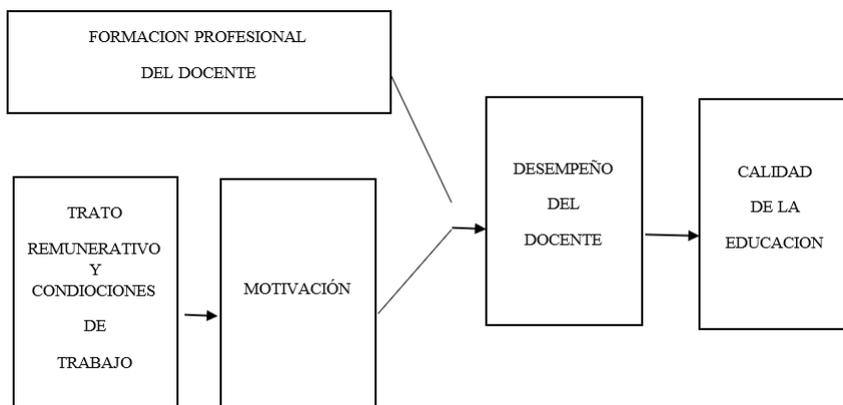
Novella y Olivera (2014) indican que, por ejemplo, un factor puede incluir identidad de género, porque sistemáticamente puede cambiar según las actividades cognitivas específicas, también las habilidades y grado de educación que tenga la persona esto puede recibir como adulto está relacionado con su desempeño en una edad avanzada.

La encuesta proporciona información sobre una amplia gama de información sobre los indicadores socioeconómicos de salud siendo objetivos y subjetivos, incluida la evaluación sobre diferentes aspectos de las capacidades cognitivas de las personas mayores. Al analizar los resultados podemos comparar entre ambos sexos con igualdad de características (ubicación, edad, raza, indicadores de salud tanto mental como física, nivel de educación, situación de trabajo). Los indicadores relacionados con la memoria funcionan mejor en promedio y pueden seguir las instrucciones correctamente (Novella y Olivera, 2014).

2.2.2.3. Aspectos de desempeño docente

Chiroque (2006) hace un análisis, donde menciona que, el mejor desempeño de los docentes está en la formación profesional y está muy relacionado cómo hacer una buena educación de calidad, una buena remuneración y las mejores condiciones laborales, lo que hace que los docentes tengan la suficiente motivación para desarrollarse. Y lo da a conocer en el siguiente gráfico:

Figura 1. Aspectos generales del desempeño



Fuente: Chiroque (2006)

Se debe tomar en cuenta las condiciones básicas de enseñanza y formación, porque ayudarán a lograr buenos resultados en el desempeño docente y serán evaluadas para mejorar la educación.

2.2.2.4. Perfil del docente

Montenegro (2003) manifiesta sobre como es el perfil de un docente, es un grupo de factores que desarrollan los profesionales en cuanto a su labor de educación.

Pelaes (2003) manifiesta que, la información personal del docente se especifica en los siguientes aspectos, incluyendo aspectos individual y habilidades de profesión:

a) Para si mismo

- Dedicación con su actividad.
- Ser autónomo

- Ser responsable
- Puntual
- Entusiasmo al cumplir el deber
- Autoestima y ser positivo de sí mismo
- Ser honesto y tener la capacidad de reflexión.
- Mentalidad globalizadora.
- Balance emocional.

b) Para con los otros

- Comprometerse al desarrollo de buen servicio.
- Capacidad de escuchar.
- Respeto y empatía por los demás.
- Honestidad.
- Mentalidad globalizadora.
- Capacidad de liderazgo a opiniones de su equipo de trabajo
- Ser tolerante.

c) Para con el entorno

- Responsabilidad ante un desarrollo que sea admirado.
- Colaboración para un desarrollo positivo del país.
- Mentalidad ganadora.
- Fomentar liderazgo.
- desarrollar pautas democráticas.
- Ser comunicativo.

d) Capacidades profesionales

- Capacidad de elaboración de clases.
- Estrategias para la investigación.
- Estrategias para manejar entornos virtuales.
- Capacidad de elaboración de clases por competencias.
- Elaboración de indicadores de logro en el aprendizaje.

e) El docente integral requiere competencias básicas

El docente es un profesional competente, ha sido capacitado con clara experiencia y conocimiento en tecnología y métodos, y ha desarrollado pautas para poder enseñar que sean acordes a las precisiones de los estudiantes, que propician la calidad del aprendizaje. Como docente profesional, el docente tiene algunas habilidades específicas, que son muy adecuadas para su desempeño laboral (Beaten et al, 2013; Slavich y Zimbardo, 2012).

Los docentes deben desarrollar sus actividades en al menos cuatro áreas principales: medio ambiente, instituciones, pedagogía y relaciones interpersonales.

En la siguiente tabla observaremos los criterios ya mencionados, donde definen las capacidades específicas y sus recomendaciones.

Tabla 1.

Dominio de las competencias específicas estructuradas del docente

Relación	Competencias específicas
Para el entorno	Capacidad de interactuar con el entorno de manera armoniosa.
Institucionales	Desarrollar un ambiente favorable para un proyecto a futuro.
Pedagógicas	<ul style="list-style-type: none">• Conocer y guiar a su estudiante.• Elaboración y ejecución de currículo.
Intrapersonales	Valorarse como un profesional docente.

Fuente: Castro y Ramos (2022)

2.2.2.5. Factores de desempeño docente

El desempeño docente está determinado por factores; es decir, por una intrincada red de relaciones, en un intento por simplificar esta complejidad, podrían considerarse tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto (Pérez, 2008).

a) El factor asociado al docente está:

- Saberes profesionales
- Condición de salud.
- Estar motivado.
- Comprometido con su labor.

De acuerdo a la enseñanza que el docente proporciona su conocimiento para desarrollar un buen trabajo educativo, siendo esto organizada, con una organización y seguimiento constantemente. Nos dice para un buen desarrollo en cuanto a su labor el docente tiene que estar en buena condición de salud y estado afectivo porque es muy importante que este motivado para un desarrollo personal y social.

En ese momento es cuando se siente identificado y motivado con sus jornadas laborales, teniendo buena relación con su entorno y estudiantes, siendo puntual en el desarrollo de sus actividades pedagógicas que son establecidas dentro de la curricular, concentración, entusiasmo (Pérez, 2008).

Estos factores se vinculan por un desempeño laboral positivo porque tiene un grado superior de satisfacción en su desarrollo de actividades. (Pérez, 2008).

b) Los factores asociados al estudiante

- Optima salud.
- Grado de conocimiento alto.
- Estar motivado.
- Comprometido.

Refiere de conocimiento, estas dimensiones necesarias en los ambientales de lo cual se desarrolló el estudiante y en buena parte de las condiciones familiares (Pérez, 2008).

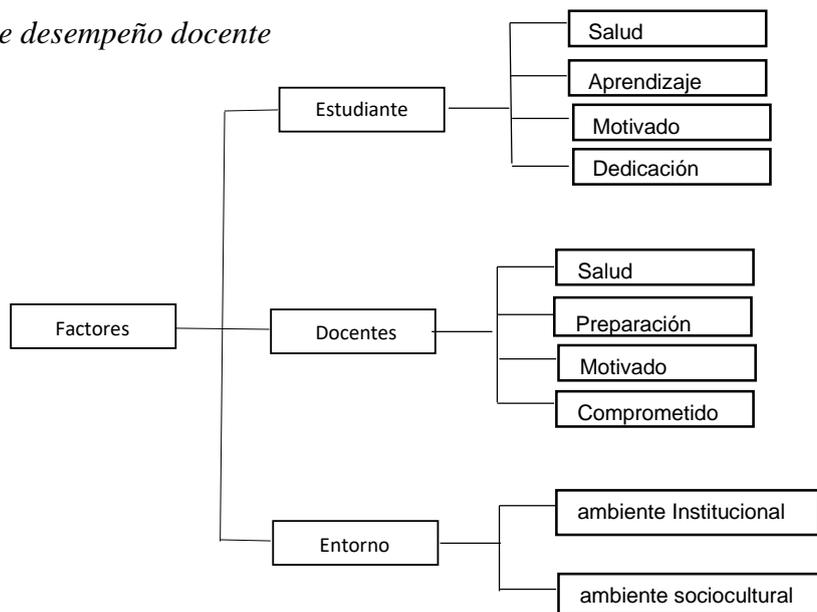
c) Factores relacionados al contexto

Hay cantidad de factores, lo cual se establece en dos áreas:

- El entorno de trabajo.
- El ambiente sociocultural.

Figura 2.

Factores de desempeño docente



Fuente: Castro y Ramos (2022)

d) El ambiente institucional

Estos factores tienen dos componentes muy importantes que se basa al ambiente de trabajo y el plan a desarrollarse en el área educativa, sin embargo, nos refiere que para tener un buen ambiente necesitamos estar bien físicamente y emocionalmente, porque es importante estar en buena condición para desarrollar buenos materiales y equipos educativos. También necesita un buen ambiente y ambiente de trabajo, y enriquecer la relación de emoción, ser autónomo y cooperador. El desarrollo de un plan educativa tiene como objetivo claro y un trabajo acorde con la realización del objetivo puede permitir a los profesores organizar mejor sus propias actividades. Para crear un entorno adecuado, es necesario gestionar el número de profesores y otros trabajadores (Pérez, 2008).

Se dice que no hay una interacción causal en cuanto al desempeño docente y factores; dado que estos factores son interdependientes, porque el desenvolvimiento educativo afecta en gran parte a estos factores (Pérez, 2008).

2.2.2.6. Evaluación de desempeño docente

Valdés (2009), infiere en cuanto a la apreciación del desempeño docente es el desarrollo sistematizado que ayuda a obtener datos confiables y efectivos para verificar sus resultados en la prueba de la capacidad y desempeño docente de los estudiantes, y su principal objetivo de presentar una excelente educación.

Fernández (2008) refiere sobre el propósito de evaluar el desempeño docente es mejorar la calidad de la enseñanza en el aula a través del conocimiento y la actitud mostrada por los docentes.

Montenegro (2007) menciona que, el principal agente de la institución es un docente que debe desempeñarse bien, para que la institución pueda posicionarse en el estado ideal de educación. Para cumplir con esta tarea es necesario contar con docentes honestos y competentes, por lo que los docentes deben tener una serie de habilidades que aseguren el éxito en el campo educativo.

Montenegro (2003), indica que, la apreciación del desempeño se fija donde la características específicas y definidas que se encuentran durante la evaluación, incluida la calificación de los profesionales de la enseñanza, resultados que ayudan a mejorar la calidad de la educación de acuerdo con las funciones asignadas.

Chiavenato (1999), argumenta que, la evaluación es un conjunto de habilidades dirigidas a la información personal y los puestos de los docentes, así

como a evaluar y comprender su potencial. El proceso de evaluación nos brinda resultados que ayudan a identificar las debilidades y motivar las cualidades de las personas.

Stiggins y Duke (1998), indican que, existe dos bases básicos que es ser responsable y el desenvolvimiento en cuanto a su profesión, esto nos llevará a tener una apreciación sobre el desempeño docente, uno es recopilar datos para determinar el grado de capacidad de los maestros para alcanzar el nivel mínimo aceptable y determinar los ítems a cumplir. La inclinación a ser responsable tiende a gobernar estos pensamientos y el comportamiento de estos gerentes a la hora de evaluar a los docentes. Sin embargo, en los últimos años, ha habido un interés creciente en la evaluación con fines de desarrollo profesional. Como enfoque principal de estas apreciaciones, es recopilar información para aportar al crecimiento a los maestros que tienen al menos las habilidades laborales más bajas.

2.2.2.7. Funciones de la evaluación del desempeño docente

En el transcurso de los años, como medio para promover la formación y mejora de todo el personal involucrado en las actividades de evaluación, se ha incrementado el desarrollo de sistemas de evaluación del desempeño docente (Valdez, 2004).

Por tanto, es importante analizar y discutir toda la evidencia que aparece en el proceso de evaluación, por lo que se debe concretar la función sobre la evaluación del desarrollo del desempeño docente. Es por ello que, Valdez (2004) estableció lo siguiente:

- Realizar una buena función de diagnóstico con sus habilidades y deficiencias de un maestro en cuanto a una supervisión en un tiempo determinado, esto será una herramienta de apoyo para el director, jefe o para el mismo docente para su mejora y tener capacitaciones a lo largo de su enseñanza.
- Desarrollar una función pedagógica enfocado en el desempeño del docente con la finalidad de tener un desarrollo de aprendizaje laboral excelente.
- Tener la función educativa para percibir su entorno laboral y disminuir esas insuficiencias.
- Fomentar esta función desarrolladores, donde el docente sea consciente de sus actos laborales sean positivos o negativos, permitiéndole sobrevaluarse y mejorar.

2.2.2.8. Dimensiones de desempeño docente

El desempeño docente tiene muchos aspectos, siendo necesario estudiar algunos porque se consideran importantes para la evaluación en las instituciones educativas.

Además, el Ministerio de Educación del Perú (2007) para la autoevaluación del desempeño docente considera las tres dimensiones que pasaremos a detallar.

a) Planificación del trabajo pedagógico

Conlleva “la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los

estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales” (Minedu 2007)

Asimismo, UNESCO señala el permitir tomar decisiones sobre la enseñanza y aprendizaje mediante el pensar, diseñar y organizar los recursos y las estrategias para el desarrollo de las competencias.

b) Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje

Abarca “el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje.” (Minedu 2007).

c) Responsabilidades pedagógicas

Involucra el compromiso del docente mediante procesos de aprendizaje, como una responsabilidad laboral y profesional, donde mediante la practica desarrollara sus metas y desempeño con el fin de superarse, y brindar el apoyo a los estudiantes, padres de familia y comunidad mediante la comunicación eficaz. (Minedu 2007).

2.2.2.9. Competencias de desempeño docente

Los profesores deben poseer una variedad de habilidades que les permitan mejorar las prácticas docentes y proporcionar a los estudiantes una educación de

calidad. Por ello, el Ministerio de Educación peruano comenzó a revisar y reflexionar sobre los procesos que constituyen un buen desempeño docente en 2012. Por ello, decidió crear un buen marco de desempeño docente, donde puedan ver el desarrollo del docente para lograr un alto nivel en educación. (Ministerio de Educación, 2012).

Ministerio de Educación (2012) define que, es un patrón importante para la implementación de políticas y acciones nacionales de formación, evaluación y desarrollo de docentes, y tiene como objetivo principal contar con docentes profesionales bien capacitados. Este marco denomina cuatro funciones principales:

- Planificar un aprendizaje para el estudiante.
- Instrucción del aprendizaje en el estudiante.
- Intervención en el desarrollo de la comunidad en la escuela.
- Elaboración de un buen profesional e identificación docente.

De acuerdo, estas cuatro funciones se dividen en nueve habilidades docentes. Es un conjunto de lo cual define estas atribuidas a un sujeto que se comporta en un determinado campo. Finalmente, estas nueve habilidades se subdividen en actuaciones específicas, a través de las cuales la práctica docente puede evaluarse de manera más integral.

El ministerio de educación en el 2016 es donde pone como prioridad este instrumento con el propósito de que los tres puntos importantes que es tener una alta calidad, desarrollo docente y reducción de brechas se basaron en los buenos estándares de enseñanza acordados bajo una modernización en el marco educativo,

un buen desarrollo del desempeño docentes se basa en la perspectiva nacional. En este sentido, se ha construido una estructura para que pueda expresarse sin tener que disminuir el concepto de "marco" a uno en la lista.

Seguidamente, se propone una matriz de dominios, habilidades y desempeño para la supervisión de docentes de forma sistemática:

Tabla 2.

Matriz de competencias, desempeños y dominios

Dominio 1: Organización para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencia	Desempeño
Competencia 1 Comprender y conocer características de los estudiantes y su entorno, los contenidos disciplinares que enseña, las ramas y procesos pedagógicos, creando una formación de calidad y buen nivel integral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostrar una comprensión en cuanto a sus conocimientos sobre las características sea individual, social, cultural y evolutivas de sus necesidades especiales de cada estudiante. 2. Argumentar la actualización de sus conocimientos y comprensión de las definiciones principales de estas disciplinas dentro del área curricular que enseña. 3. Desempeñar la didáctica que desempeña en cuanto a sus conocimientos de actualización desde la parte teórica y práctica.

Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Tabla 3.

Matriz de competencias, desempeños y dominios

Dominio 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencias	Desempeño
Competencia 2 Organizar el desarrollo de la enseñanza colegiada garantizando la meta a lograr en un buen aprendizaje de los estudiantes, el proceso de lo pedagógico se basa en la programación curricular que está en constante revisión en cuanto a la disponibilidad de recursos.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar una programación curricular basado en la realidad que presenta su aula y analizado por sus compañeros creando un plan estratégico teniendo los medios apropiados para el aprendizaje de sus alumnos. 2. Seleccionar y elaborar un marco curricular de acuerdo a la necesidad nacional, de la escuela y la comunidad teniendo los aprendizajes fundamentales para un contenido de enseñanza adecuado.

3. Ser creativo en cuanto al desarrollo de contenido pedagógico, tiene que despertar el interés en los estudiantes para que se comprometan al desarrollo sus aprendizajes previos.
4. Contextualizar la forma de enseñanza para despertar el nivel e interés en el desarrollo no olvidando la identidad cultural y estilos de los estudiantes en cuanto a sus estilos de aprendizaje.
5. Crear, elegir y elaborar recursos que puedan ayudar en el aprendizaje de sus estudiantes.
6. Diseña una evaluación constante, formativa que sea diferencial en cuanto a los aprendizajes esperados.
7. Diseñar sus sesiones de aprendizaje teniendo una estructura y secuencia donde distribuye apropiadamente el tiempo para obtener logros esperados.

Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Tabla 4.

Matriz de competencias, desempeños y dominios

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencias	Desempeño
<p>Competencia 3 Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. 2. Orientar a sus estudiantes a conseguir logros y fomentar expectativas positivas en cuanto a su aprendizaje. 3. Promueve a tener un ambiente agradable donde se pueda expresar y valorar los logros de aprendizaje. 4. Generar en los estudiantes las relaciones de cooperación y respeto porque es parte de un soporte. 5. Resolver conflictos que se pueda dar en cuanto a la cultura, convivencia y normas, mediante criterios éticos. 6. Organización del aula de forma segura y adecuada siendo accesible para un aprendizaje positivo. 7. Reflexionar con sus estudiantes de manera constante sobre experiencias de exclusión, de discriminación, buscando estrategias y habilidades para resolverlos.

Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Tabla 5.*Matriz de competencias, desempeños y dominios*

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencias	Desempeño
<p>Competencia 4 Dirige a la enseñanza mediante un proceso para el dominio de estos contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica en la solución de problemas en sus experiencias, intereses y contextos culturales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Supervisar constantemente el desarrollo de su planificación en cuanto al impacto e interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. 2. Incentivar a sus estudiantes a la solución de problemas mediante sus conocimientos, teniendo actitudes reflexivas y críticas. 3. Constatar que las sesiones de aprendizajes sean comprendidas mediante los propósitos de progreso y desempeño de sus estudiantes. 4. Desarrollar sus contenidos teórico y práctico de manera actualizada para que sus estudiantes comprendan de manera positiva. 5. Desarrollar actividades pedagógicas de manera crítica y creativo con el fin de motivar a sus estudiantes y que aprendan. 6. Utilizar los tiempos adecuados en el desarrollo de sesión de aprendizaje con recursos tecnológicos y accesibles. 7. Manejar estrategias pedagógicas en cuanto a las necesidades educativas especiales de cada estudiante.

Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Tabla 6.*Matriz de competencias, desempeños y dominios*

Dominio 2: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
Competencias	Desempeño
<p>Competencia 5 Evalúa permanentemente los objetivos de aprendizajes institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y sabiendo los diversos contextos culturales e individuales de su comunidad educativa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utiliza distintas maneras de estilos de aprendizaje mediante pautas y estrategias para diferenciar los aprendizajes esperados de cada estudiante. 2. Elaborar formatos donde nos dan resultados sobre logros individuales y grupales de sus estudiantes. 3. Sistematizar estos resultados para retroalimentar y crear decisiones ante cada situación. 4. Evalúa a los estudiantes en cuanto a sus criterios establecidos en función a su aprendizaje.

-
5. Comparte positivamente estos resultados con sus estudiantes, familias y autoridades de su institución para motivar en sus logros de aprendizaje.
-

Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Tabla 7.

Matriz de competencias, desempeños y dominios

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
Competencias	Desempeño
<p>Competencia 6 Participación activamente con actitud democrática, crítica y colaborativa en la gestión de la institución educativa contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional para que genere aprendizajes de calidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Interacción con su entorno, sobre todo con los colaboradores acerca de sus experiencias con el fin de organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y desarrollar un clima democrático en la escuela. 2. Participa e involucra constantemente en un trabajo en equipo donde se desarrolla planes de mejora continua, currículo de la gestión del proyecto Educativo. 3. De manera personal o grupal desarrolla en plan de mejora para un buen servicio educativo, realizando proyectos de investigación y métodos innovadores en pedagogía. 4. Fomenta en las familias el reconocimiento del desempeño de aprendizaje de los estudiantes. 5. Acopla en su desarrollo de prácticas las enseñanzas de los recursos de la comunidad y entorno de acuerdo con sus saberes culturales.

Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Tabla 8.

Matriz de competencias, desempeños y dominios

Dominio 3: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
Competencias	Desempeño
<p>Competencia 7 Relaciona el respeto, compromiso y colaboración con los estudiantes, familia, comunidad y las instituciones del estado y sociedad civil. Aprovecha sus saberes y pautas en los procesos educativos para luego mostrar los resultados.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incentiva a la familia a que siga colaborando con el aprendizaje del alumno, reconociendo los aportes de manera respetuosa. 2. Acopla en su desarrollo de prácticas las enseñanzas de los recursos de la comunidad y entorno de acuerdo con sus saberes culturales. 3. Se relaciona con la familia de sus estudiantes, autoridades locales y la comunidad, para realizar los retos de sus trabajos pedagógicos, reportando avances para luego dar el resultado.

Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Tabla 9.*Matriz de dominios, competencias y desempeños*

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Competencias	Desempeño
Competencia 8 Reflexiona sobre la forma a desarrollar la práctica y experiencia institucional y desarrollando estos procesos de aprendizaje de manera constante sea de manera personal o grupal, donde afirma su compromiso a identificarse y ser un responsable profesional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analiza el aprendizaje de sus estudiantes, según en la comunidad en que se encuentra desarrollando su práctica institucional y pedagógica. 2. Integración en las experiencias en cuanto al desarrollo de su profesión en empatía con sus necesidades, de los estudiantes y de la escuela. 3. Participa en el aporte del marco del trabajo profesional, teniendo los conocimientos de las políticas educativas de manera local, regional y nacional, siendo de manera actualizada e informativa.

Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Tabla 10.*Matriz de dominios, competencias y desempeños*

Dominio 4: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Competencias	Desempeño
Competencia 9 Ejecuta la profesión teniendo conocimiento de la ética del respeto siendo derechos principales de manera personal y profesional. Desarrollándose de manera honesta, justa, responsable y compromiso con su función social.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Según los principios de ética de un docente, debe actuar de manera responsable y resolver situaciones diarias de forma positiva sin dejar a lado la normativa de la vida. 2. Actúa tomando decisiones, teniendo en cuenta los derechos humanos con el fin del bien del niño y adolescente.

Fuente: Ministerio de Educación (2012)

Como se observa la evaluación del desempeño es detallada y exhaustiva. Su objetivo final es garantizar una educación de alta calidad. Hay muchos aspectos a tener en cuenta y es importante aplicarlo de forma eficaz. Debemos analizar y darnos cuentas de la importancia de la evaluación sobre el desempeño docente y sus propias prácticas docentes y asegurar una retroalimentación constructiva, que

permita a los docentes continuar su desarrollo profesional y mejorar los métodos de enseñanza y las interacciones con los estudiantes y otros agentes (Ministerio de Educación, 2012).

No hay duda sobre el "Marco de Buen Desempeño Docente" si se desarrolla de manera positiva nuestra educación tendrá resultados enormes (Ministerio de Educación, 2012).

2.2.2.10. Modelo de evaluación de desempeño de docente

Barriga (2016) refiere que, la función principal del modelo es mostrar y observar los resultados obtenidos por los estudiantes a través del aprendizaje y conocimiento, que es el resultado de que los docentes apliquen estrategias en la institución para mejorar el buen desempeño de los estudiantes. De la misma forma, ayuda a mejorar la toma de decisiones del personal docente y académico, en lugar de tomar decisiones porque fueron despedidos por la escuela.

Calcina (2014) señala que, el modelo que se centra en la evaluación del desempeño docente se basa en las características del docente, a partir de los datos personales del docente, y tiene como objetivo proporcionar un plan de referencia para una mejor comprensión de los métodos de evaluación del desempeño.

Romero (2014) indica que, el enfoque del modelo de evaluación del desempeño docente es evaluar el correcto desarrollo de las funciones docentes, lo que nos permite tomar decisiones para mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes.

2.2.2.11. Teorías psicológicas

Valdez (2004) menciona que, se han realizado investigaciones, estos estudios han hecho un aporte que los resultados se han de gran ayuda en la educación y las vivencias se dan por el comportamiento de las personas, los valores, relaciones interpersonales y diferentes aspectos que han brindado apoyo y aportado a la educación.

Jean Piaget afirmó que ha establecido sus propios conocimientos, aprende de su propia experiencia todos los días y construye este tipo de construcción en la relación con el medio. El reto más grande que tiene un docente es el de crear un ambiente donde exista el respeto y la autoconfianza para poder desarrollar su autonomía en los niños quienes establecerán sus propios valores. Así mismo John Watson piensa que las respuestas son parte de nuestro aprendizaje de acuerdo a los estímulos ambientales específicos (Orellana, 2015).

Es unánime que los docentes son todas personas que deben estar preparadas para manejar con soltura los recursos técnicos conductuales (principios, procedimientos, procedimientos conductuales) a fin de implementar efectivamente sus conocimientos, para el buen aprendizaje de los estudiantes (Orellana, 2015).

Maslow cree que la mayor importancia de las personas está en la clasificación que se basa en la prioridad de la autorrealización que se sigue logrando. Los profesores deben impartir materiales didácticos sin restricciones, porque esto promoverá el autoaprendizaje y la creatividad de los estudiantes. La composición de los profesores y teniendo un desenvolvimiento elevado para la autorrealización de sus estudiantes (Orellana, 2015).

Ausubel afirmó que, la integración de nuevos conocimientos en la estructura cognitiva de los estudiantes es muy importante para el aprendizaje; este tipo de aprendizaje ocurre cuando nuevos conocimientos se relacionan con conocimientos antiguos, e incluso cuando los estudiantes están interesados en aprender. Ausubel cree que aprender significa comprender y recomienda el diseño de organizadores previos para las actividades de enseñanza, un mapa conceptual (puente cognitivo), a través del cual los estudiantes pueden construir relaciones significativas. Como maestros, deben brindar apoyo y retroalimentación continuamente para que los estudiantes se interesen en experimentos y temas de reflexión, para que puedan comprender y realizar estrategias para su aprendizaje ya que es parte de su enseñanza. (Viera, 2003).

Vygotsky (1962) cree que el aprendizaje es el mecanismo de desarrollo básico a través de esta interacción social se produce en algo muy importante para el desarrollo, bajo la intervención de este mediador de interacción, los niños son guiados para que puedan desarrollar su capacidad cognitiva, que es a lo que se manifestó en el campo del desarrollo. Confíe en sí mismo y en lo que puede hacer con la ayuda de los adultos. Por tanto, los profesores son considerados intermediarios en el desarrollo de la estructura psicológica de los estudiantes, para que puedan construir aprendizajes más complejos.

2.2.3. Relación entre clima laboral y desempeño el docente

El ambiente institucional es muy importante para todo tipo de organizaciones y trabajadores. Las instituciones educativas no son inmunes a esto, aquí se realizan actividades docentes que requieren una educación mejor y de mayor calidad. Por

tanto, el ambiente institucional tendrá un impacto en el desempeño de los docentes, pues la relación interpersonal con los miembros de la comunidad educativa y otros agentes creará un ambiente determinado. Si es positivo, será beneficioso para el buen desempeño, de lo contrario será convertirse en un factor negativo. Un buen ambiente institucional se ha convertido en la motivación de los docentes y por tanto de su buen desempeño docente (Huamán y Paniagua, 2014).

Huamán y Paniagua (2014) aseguran que, el clima laboral, ha sido tema de debate durante muchos años, y también es el mismo tema que busca mejorar el clima laboral de las organizaciones, especialmente las educativas.

Chiavenato (2007) afirma que, cabe destacar que el entorno en el que los docentes realizan las actividades diarias está directamente relacionado con la participación de otras materias. En otras palabras, la diversidad de comportamientos, estándares y evaluaciones afecta su calidad. Además, la gestión de la instrucción debe proporcionar un control, seguimiento y evaluación continuos para identificar las necesidades de los profesores y promover su satisfacción laboral.

2.3. Marco conceptual

Clima laboral: Es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. Palma (2004)

Autorrealización: Se puede decir que, es la apreciación del empleado en referencia a las posibilidades que el ambiente organizacional favorezca el desarrollo personal y profesional sujeta a la tarea y con perspectiva de futuro (Baltazar y Chirinos, 2014 como se citó en Palma, 2004).

Involucramiento laboral: Es la Identificación de los empleados con los valores organizacionales y el compromiso para con el desarrollo de la institución (Baltazar y Chirinos, 2014 como se citó en Palma, 2004).

Supervisión: La supervisión son las apreciaciones de funcionalidad y significación de los directivos y jefes en la supervisión dentro de la actividad laboral, en tanto existan relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario (Urbina y Monteza, 2014 como se citó en Palma, 2004).

Comunicación: Se puede decir que, la comunicación es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma (Urbina y Monteza, 2014 como se citó en Palma, 2004).

Condiciones laborales: Es el reconocimiento de que la organización provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas (Baltazar y Chirinos, 2014 como se citó en Palma, 2004)

Competencias docentes: Es un conjunto de personas heterogéneas con diferentes profesiones en lo cual se establecen distintas responsabilidades y conceptos, lo cual es complicado en cuanto a las asignaciones de funciones, desde el comienzo de su formación, tanto teórica y práctica en lo personal y laboral, estos tienen la diversidad ante situaciones de poder efectuar en los niveles y modalidades de la formación o especialidades, estos materiales deben ser diseñados y empelados en distintos grupos, donde es añadir una complejidad a una profesión nueva no siendo perfilado en la gran parte de sus competencias. (Jiménez, 1996).

Desempeño docente: Para Valdés tomado por Vásquez (2009) donde el desempeño del docente “se entiende como el cumplimiento de sus funciones: este se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Así mismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva”

Planificación de trabajo pedagógico: Implica “la planificación y organización del proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye los conocimientos curriculares que el docente imparte, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socio-económicas, culturales y personales” (Ministerio de Educación del Perú 2007)

Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje: Comprende “el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que el

docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza aprendizaje”. Aquí se da importancia al uso del tiempo y del espacio, así como a la evaluación y meta evaluación o meta cognición. (Ministerio de Educación del Perú 2007)

Responsabilidades pedagógicas: Implica “el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional. Asimismo, comprende el apoyo y comunicación con los estudiantes, padres de familia y comunidad. (Ministerio de Educación del Perú 2007)

Motivación: Es un elemento importante, tiene una relevancia grande en diferentes aspectos de la vida, una de ellas es lo laboral y educativo, se refleja mediante acciones de una persona que se dirige a sus objetivos establecidos. (Naranjo, 2009).

CAPITULO III

FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

3.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe relación entre clima laboral y desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021

H0: No existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

Hi1: Existe relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico los docentes de la I.E.E. N° 30153 “Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

H01: No existe relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021

Hi2: Existe relación entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

H02: No existe relación entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021

Hi3: Existe relación entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

H03: No existe relación entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

3.3. Variables

Tabla 111. *Definición de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Clima laboral	Es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Palma 2004)	La variable será medida por medio del instrumento Clima laboral CL-SPC de Palma (2004), hecha a partir de la escala de Likert con un total de 50 ítems.
Desempeño docente	La percepción del desempeño docente “se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativas, en condiciones de plena comunicación entre el docente, el alumno (en el área de matemática). Las características de la actividad pedagógica: tiene un carácter transformador, es una actividad eminentemente creadora, tiene un carácter humanista. Sus componentes fundamentales son los motivos y las tareas docentes, las acciones docentes, las acciones de control. (Valdés, 2004).	La variable será medida por el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú, esta herramienta nos ayudará a detectar el nivel de desarrollo de sus funciones en la institución.

CAPITULO IV

METODOLOGÍA

4.1. Método de investigación

Acerca del método general empleado en la investigación de acuerdo con Niño (2011) es el método científico, que es la vía o el camino que se utiliza para lograr un objetivo y como método específico usaremos el descriptivo por la necesidad de incrementar conocimiento en las áreas de clima laboral y desempeño docente.

4.2. Tipo de investigación

En relación al tipo de investigación según Sánchez y Reyes, (1998) es Básica, refieren que, es importante recabar información a nivel mundial que permita la búsqueda de recientes conocimientos y campos de investigación, para proporcionar mayores informaciones científicas que guíen al descubrimiento de leyes y principios.

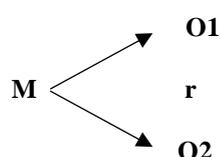
4.3. Nivel de investigación

Asimismo, el nivel de investigación es Descriptivo Correlacional, según Hernández, Fernández y Batista (2010), tiene como objetivo proporcionar información para llevar a cabo estudios explicativos correlacionales las cuales a su nos proporcionan información y conocer la relación que existe entre dos o más conceptos dentro en un contexto, lo cual se sustenta de acuerdo a la hipótesis plantea.

4.4. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es No experimental, correlacional según Hernández, Fernández y Batista (2010). Puesto que en dicha investigación ejecutada las variables no serán intencionalmente manipuladas, sino que se analizara situaciones ya existentes.

Se formula de la siguiente manera:



Denominación:

- M = Muestra.
- O1 = clima laboral.
- O2 = desempeño docente
- r = Correlación entre las variables de estudio.

4.5. Población

La población es el conjunto de personas de las cuales se desea conocer las características del fenómeno a estudiar, donde las unidades tienen característica en común (Hernández, Fernández y Baptista, 2017).

Estuvo conformada por 62 maestros de ambos géneros, del nivel inicial y primaria que se encuentran en planilla de una institución educativa estatal en el Distrito de Chilca - 2021, perteneciente al área urbana.

4.6. Muestra

Es un grupo de la población que se representa cuantitativa y cualitativamente sobre el cual se recolectan datos (Sánchez y Reyes, 2015).

Se tomó una muestra censal a 62 docentes de ambos sexos, del nivel inicial y primario de una institución educativa estatal del distrito de Chilca – 2021.

Y para profundizar esto último recurrimos a Ramírez (2012), donde la técnica de muestreo fue el censal porque todas las unidades de investigación son la muestra, es decir, es a la vez población y muestra.

Características de la población

Tabla 12.

Cantidad de docentes según género

Género	Frecuencia	Porcentaje (%)
Masculino	38	61.3
Femenino	24	38.7
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 12, el 61.3% de los docentes son del género masculino y el 38.7% es femenino.

Tabla 12.

Cantidad de docentes según edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje (%)
20 - 30	33	53.2
31 - 40	18	29.0
41 - 50	10	16.1
61 - 70	1	1.6
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 13, el 53.2% de los docentes comprende edades entre 20 a 30 años, el 29% entre 31 a 40 años, el 16.1% entre 41 a 50 años y el 1.6% entre 61 a 70 años.

Tabla 14.

Cantidad de docentes según tiempo de servicios

Tiempo de servicios	Frecuencia	Porcentaje (%)
0 – 5	37	59.7
6 - 10	17	27.4
11 - 15	7	11.3
16 - 20	1	1.6
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 14, el 59.7% de los docentes comprende tiempo de servicios entre 0 a 5 años, el 27.4% entre 6 a 10 años, el 11.3% entre 11 a 15 años y el 1.6% entre 16 a 20 años.

Criterios de inclusión:

- Todos los docentes que trabajen en la institución educativa.

Criterios de exclusión

- Dado que se usó una técnica de muestreo censal, es decir, con la participación del total de docentes no hubo criterio de exclusión.

4.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

4.7.1. Técnica

La técnica que se usó para la recolección de datos en la presente investigación es la encuesta, dado que, se tiene que recolectar y analizar datos de manera ordenada y sistematizada para así ofrecer las respuestas al problema que se plantea (Sánchez, H. y Reyes, C. 1996).

4.7.2. Instrumentos

Se usaron la escala Clima laboral CL-SPC y la autoevaluación del desempeño docente, de quienes se mostrará sus características en las fichas técnicas, a continuación.

Escala Clima laboral CL-SPC de Sonia Palma (Clima Organizacional)

La Escala CL-SPC fue elaborada y diseñada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo, diseñado con la técnica de Likert posee en su versión final un total de 50 ítems, su aplicación es individual o colectiva y tiene una duración de 15 a 30 minutos en su aplicación.

Diseñado con la técnica de Likert permite determinar las percepciones de los trabajadores mediante 5 categorías de respuestas: muy favorable, favorable, media, desfavorable y muy desfavorable.

Indaga en la variable clima laboral que se define de forma operacional como el trabajador nota su ambiente de labores y también en función con temas relacionados con las posibilidades de autorrealización, los deberes asignados, la supervisión, la posibilidad de conseguir información de su trabajo y las mejores condiciones laborales.

La calificación de la escala se determina de acuerdo a las normas y técnicas establecidas de 1 a 5, donde ninguno o nunca = 1, poco = 2, regular o algo = 3, mucho = 4, todo o siempre = 5, con un total de 250 puntos como máximo para una escala de 50 punto.

Las categorías de diagnóstico del instrumento se basan en puntuaciones directas. Considerando que las puntuaciones altas reflejan una percepción positiva y las puntuaciones bajas una percepción negativa del ambiente de trabajo. (Tabla 15: Ficha técnica de Clima Laboral)

Tabla 13.*Ficha técnica de Clima Laboral*

Ficha técnica	
Nombre	Clima laboral CL-SPC.
Autor	Palma Carrillo, Sonia.
Año	2004
País	Perú
Descripción	Evalúa cinco factores: autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.
Duración	15 a 30 minutos aproximadamente.
Tipo de aplicación	Individual y colectivo.
Categoría de aplicación	Trabajadores dentro del ámbito laboral.
Significación	Evidencia el nivel de percepción de forma integral con relación a la autorrealización, comunicación, involucramiento laboral, supervisión y ambientes laborales.
Factores que mide	<p>Autorrealización (1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46). Describir el medio laboral del profesional respecto a su desarrollo personal y profesional, cuanto de posibilidades existe en el desarrollo de sus tareas.</p> <p>Involucramiento laboral (2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47). Identifica la existencia del compromiso y valores organizacionales para el desarrollo y cumplimiento dentro de la organización.</p> <p>Supervisión (3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48). Aprecia el desempeño diario de un colaborador, es la significación y funcionalidad de los superiores al realizar la supervisión del desarrollo de su labor, presentando una relación de apoyo y orientando en el desarrollo de tareas.</p> <p>Comunicación (4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44, 19). Apreciación en cuanto la fluidez, claridad y coherencia siendo precisos ante la información puesto que tiene ser pertinente y relativa dentro del funcionamiento interno de una empresa, con los usuarios, incluso con los clientes.</p> <p>Condiciones laborales (5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50). Gratitud que la institución debe promover siendo de forma material, psicosocial o económicos, es como incentivos para el cumplimiento de las tareas asignadas.</p>
Adaptación o baremos	Baremos percentiles general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa. (/Muestra Peruana: Lima, Metropolitana).
Validez	La validez de la escala de mediación del instrumento de clima laboral fue derivado a criterios de jueces para validar contenido, generando una aplicación piloto para establecer la discriminación de los ítems.
Confiabilidad	Se desarrollo a través del coeficiente alfa de Cronbach, teniendo un índice de 0,63, aplicado a 473 trabajadores entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima (Palma, 2000). Las correlaciones obtenidas son positivas significativas al ($p < 0,05$) entre los cinco factores de clima laboral.

Fuente: Palma (2004)

Tabla 14.

Categoría del instrumento de Clima laboral

Categorías Diagnósticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy desfavorable	10 – 17	50 – 89
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Media	26 – 33	130 – 169
Favorable	34 – 41	170 – 209
Muy favorable	42 – 50	210 – 250

Fuente: Palma (2004)

Desempeño docente

Para recolectar datos de la variable de evaluación del desempeño de los docentes se elaboraron con preguntas de tres opciones en un formato de escala de Lickert, en función a determinados indicadores previamente establecidos a fin de determinar aspectos relacionados con cada una de sus dimensiones. Los instrumentos fueron tomados del sistema de evaluación de desempeño docente del Ministerio de Educación del Perú (2007) y adaptados por la autora.

La validez psicométrica del contenido de cada instrumento se ha realizado a través de siete jueces expertos a través del coeficiente de V de Aiken con una V total de 0.9841 tanto en la autoevaluación y heteroevaluación docente; estos dos instrumentos constan de 45 ítems y presentan los mismos indicadores, donde el primero está dirigido a los docentes y el segundo al subdirector de formación general, los cuales están divididos en las tres dimensiones en estudio cuya escala de valoración es la siguiente:

Descripción de la escala de valoración:

- Rango: Nunca.
- Rango: A veces.

- Rango: Siempre.

Tabla 15.

Ficha técnica de Desempeño docente

Ficha técnica	
Nombre	Autoevaluación del desempeño docente
Autor	Ministerio de Educación del Perú
Adaptado	Juárez Echevarría, Angélica
Año	2007
País	Perú
Aplicación	Individual y colectiva.
Duración	30 minutos aproximadamente
Grado de aplicación	Docentes.
Calificación	Uso de escala ordinal:
Factores que mide	<p>Planificación del trabajo pedagógico (1; 2; 3; 4; 5; 6; 7; 8; 9; 10; 11; 12;13). Describe el pensar y diseñar los recursos y estrategias sobre el proceso de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>Gestión de los procesos de enseñanza - aprendizaje (14; 15; 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 30; 31; 32; 33; 34; 35; 36) Identifica la disposición y organización de los recursos a usar para el proceso de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>Responsabilidades pedagógicas (37; 38; 39; 40, 41; 42; 43; 44; 45) Describe las demás acciones pedagógicas y/o administrativas que ejecuta el docente en su labor</p> <p>1: nunca 2: a veces 3: siempre.</p>
Validez	De contenido, por criterio de 7 expertos, con medida de la validez por V de Aiken (0.9841).
Confiabilidad	Por consistencia interna (interrelación de reactivos) probada con el coeficiente alfa de Cronbach (0.952).

Fuente: Echevarría (2007)

4.8. Procesamiento de datos

- Se procederá a solicitar el permiso respectivo por la modalidad virtual al señor director a cargo de dicha Institución para luego proceder con la evaluación.
- Una vez obteniendo la aceptación y aprobación de la solicitud, se coordinará con el Sr. director la fecha de envío de los instrumentos de aplicación y con ello la fecha de la entrega de los cuestionarios que se realizara mediante una evaluación

remota.

- Previo a eso se seleccionará las pruebas de CL-SPC y autoevaluación de desempeño docente del MINEDU.
- Se reportará de forma remota los resultados de los cuestionarios aplicadas.
- Con relación al procesamiento de datos, se empleará el programa SPSS (versión 24) para procesar los datos obtenidos de la aplicación del instrumento, así mismo, se procederá a tabularlos con la finalidad de que puedan ser expresados en tablas y gráficos. Para probar las hipótesis, tanto general como específicas, se analizó la naturaleza de las variables, el nivel, el diseño y la distribución de los datos, con el mismo se estableció la prueba estadística que sirvió para determinar qué hipótesis es la que se aceptará, si la negativa o la de investigación.
- Se pretenderá con la Rho de Spearman obtener la escala de medición, para luego analizar los datos estadísticos.

4.9. Aspectos éticos de la investigación

Esta investigación adopto las consideraciones éticas expuestas en el reglamento general de investigación de la Universidad Peruana los Andes con la resolución de N° 1769 – 2019, se ha considerado los artículos 27 y 28 que a continuación menciona:

- Se mantuvo confidencial de los resultados obtenidos, de manera que la información recabada será procesada con absoluta reserva, además, en ningún momento serán utilizados con otra finalidad que no sea para nuestra investigación.
- Antes de la aplicación de la Escala se hizo firmar la hoja de Consentimiento Informado, con la finalidad de recabar la participación libre y voluntaria del examinado.

- La investigación no trae consigo ningún riesgo físico, ni mental para las personas participantes del estudio.
- La investigación se desarrollará en función de los criterios de inclusión y exclusión ya mencionados anteriormente.
- Evitar cualquier problema de plagio.
- Así mismo se mantendrá el anonimato de los participantes al momento de procesar y publicar los resultados, para de esa manera garantizar la identidad de la muestra de estudio.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de resultados

Tras aplicar instrumentos y procesar los datos obtenidos se presenta los resultados en función a los objetivos e hipótesis planteados, lo presentaremos mediante tablas y gráficos de barras junto a su descripción e interpretación. Comenzando con la estadística descriptiva de clima laboral y desempeño docente y posteriormente con sus respectivas dimensiones.

Clima laboral

Tabla 16.

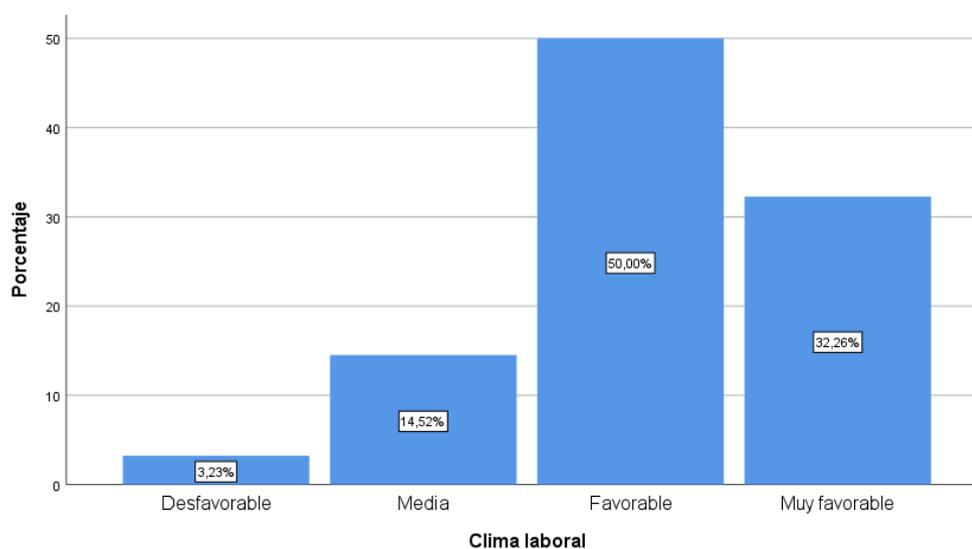
Nivel de clima laboral

Nivel de clima laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy desfavorable	0	0%
Desfavorable	2	3.2
Media	9	14.5
Favorable	31	50.0
Muy favorable	20	32.3
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.

Nivel de clima laboral



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 18 y la figura 3, el 3.2% tiene un nivel desfavorable de clima laboral, el 14.5% nivel medio, el 50% nivel favorable y el 32.3% nivel muy favorable.

Tabla 17.

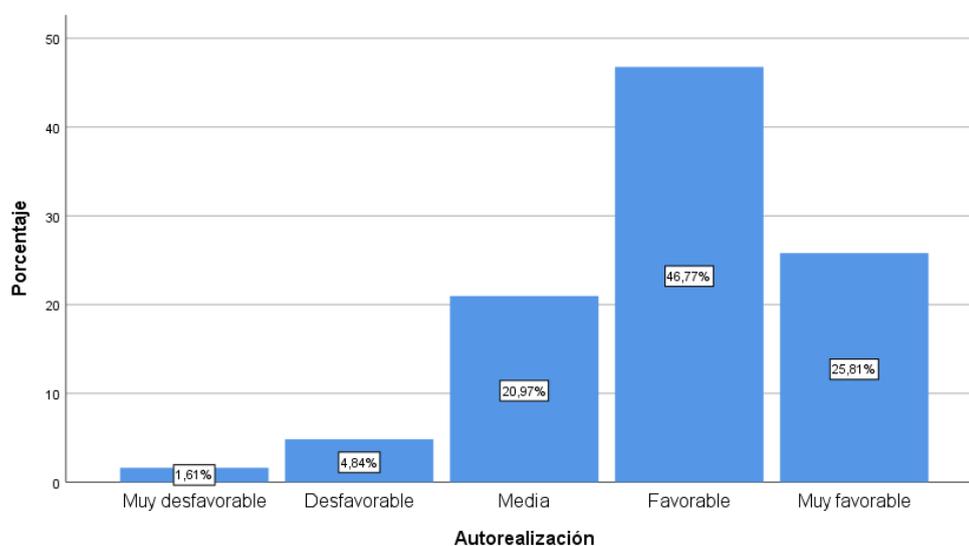
Nivel de autorrealización de la variable clima laboral

Nivel autorrealización	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy desfavorable	1	1.6
Desfavorable	3	4.8
Media	1	21.0
Favorable	29	46.8
Muy favorable	16	25.8
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 4.

Nivel de autorrealización de la variable clima laboral



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 19 y la figura 4, el 1.6% tiene un nivel muy desfavorable de autorrealización, el 4.8% nivel desfavorable, el 21% nivel medio, el 46.8% nivel favorable y el 25.8% nivel muy favorable.

Tabla 20.

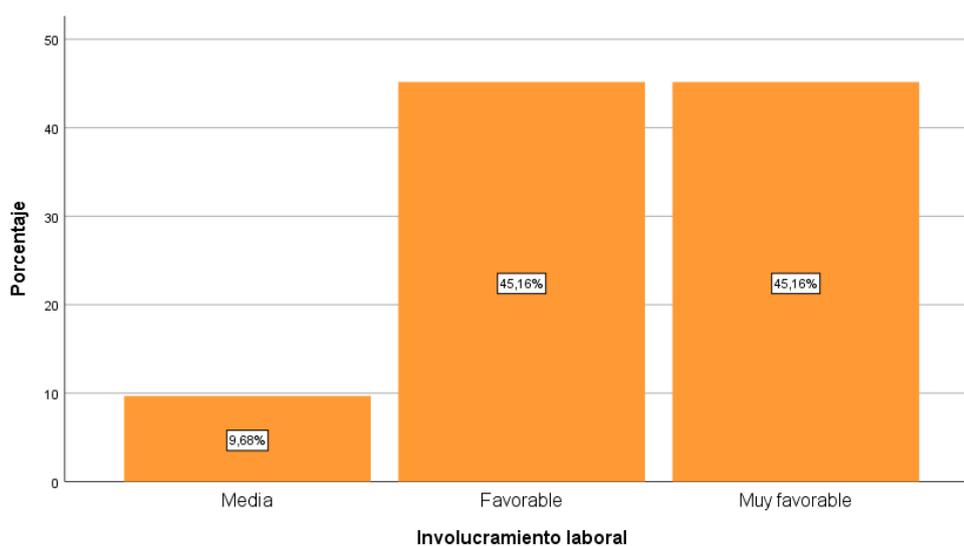
Nivel de involucramiento laboral de la variable clima laboral

Nivel involucramiento laboral	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy desfavorable	0	0%
Desfavorable	0	0%
Media	6	9.7
Favorable	28	45.2
Muy favorable	28	45.2
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.

Nivel de involucramiento laboral de la variable clima laboral



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 20 y la figura 5, el 9.7% tiene un nivel muy desfavorable de involucramiento laboral, el 45.2% nivel favorable y el 45.2% nivel muy favorable.

Tabla 18.

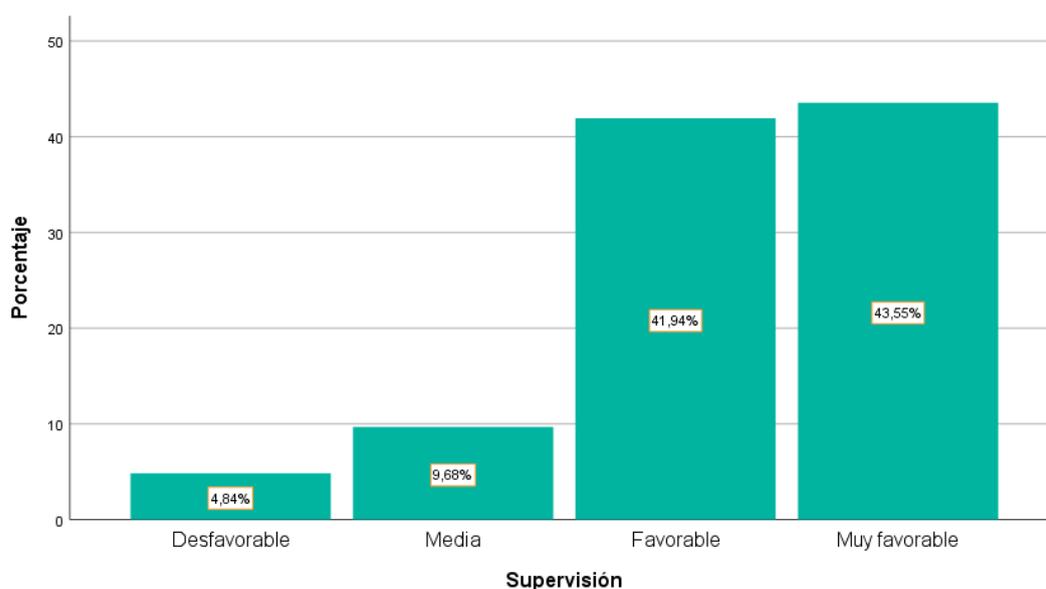
Nivel de supervisión de la variable clima laboral

Nivel supervisión	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy desfavorable	0	0%
Desfavorable	3	4.8
Media	6	9.7
Favorable	26	41.9
Muy favorable	27	43.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 6.

Nivel de supervisión de la variable clima laboral



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 21 y la figura 6, el 4.8% tiene un nivel muy desfavorable de supervisión, el 9.7% nivel medio, el 41.9% nivel favorable y el 43.5% nivel muy favorable.

Tabla 19.

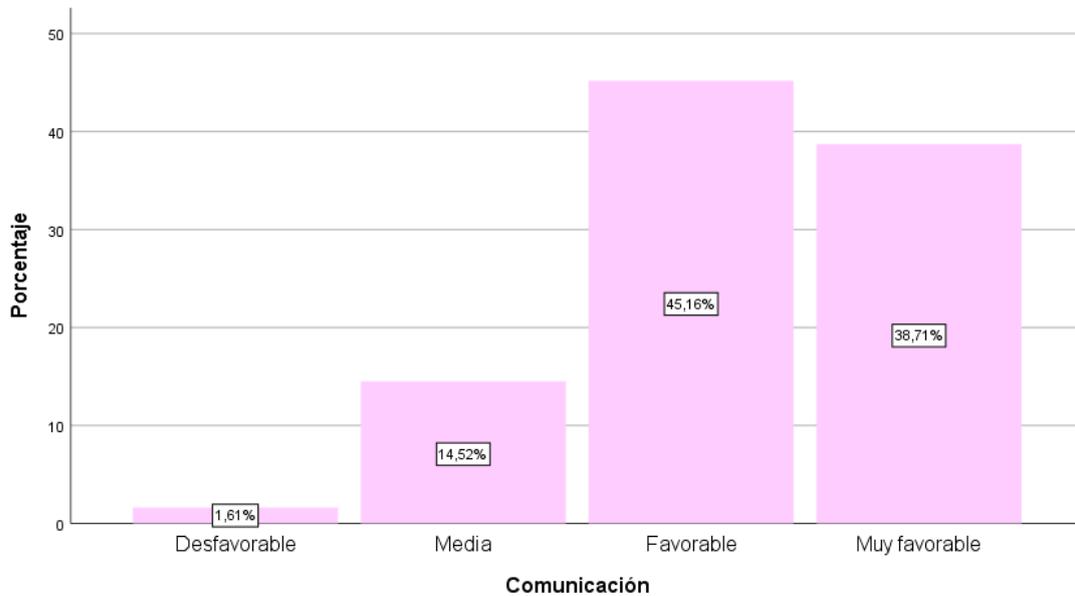
Nivel de comunicación de la variable clima laboral

Nivel comunicación	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy desfavorable	0	0%
Desfavorable	1	1.6
Media	9	14.5
Favorable	28	45.2
Muy favorable	24	38.7
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 7.

Nivel de comunicación de la variable clima laboral



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 22 y la figura 7, el 1.6% tiene un nivel desfavorable de comunicación, el 14.5% nivel medio, el 45.2% nivel favorable y el 38.7% nivel muy favorable.

Tabla 20.

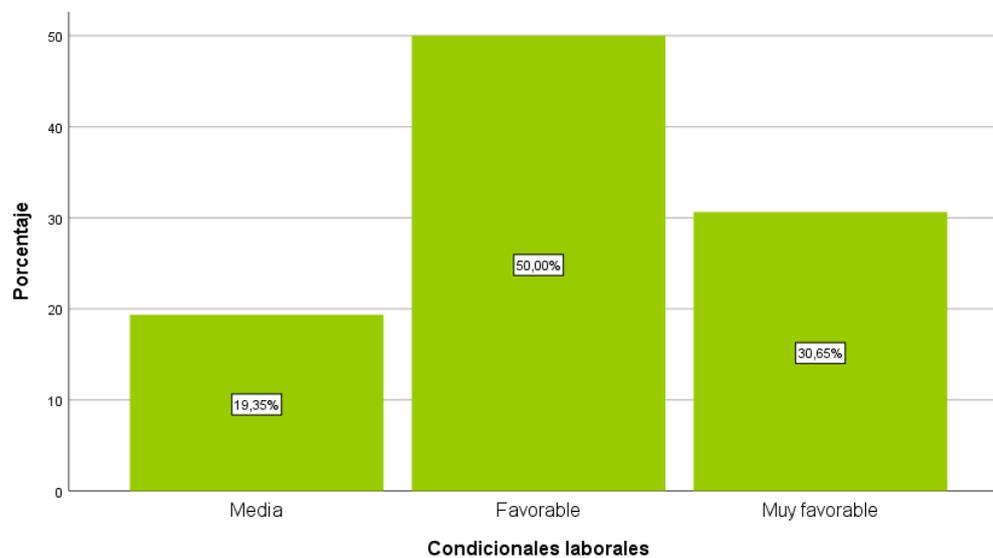
Nivel de condiciones laborales de la variable clima laboral

Nivel condiciones laborales	Frecuencia	Porcentaje (%)
Muy desfavorable	0	0%
Desfavorable	0	0%
Media	12	19.4
Favorable	31	50.0
Muy favorable	19	30.6
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 8.

Nivel de condiciones laborales de la variable clima laboral



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 23 y la figura 8, el 4.8% tiene un nivel medio de condiciones laborales, el 50% nivel favorable y el 30.6% nivel muy favorable.

Desempeño docente

Tabla 21.

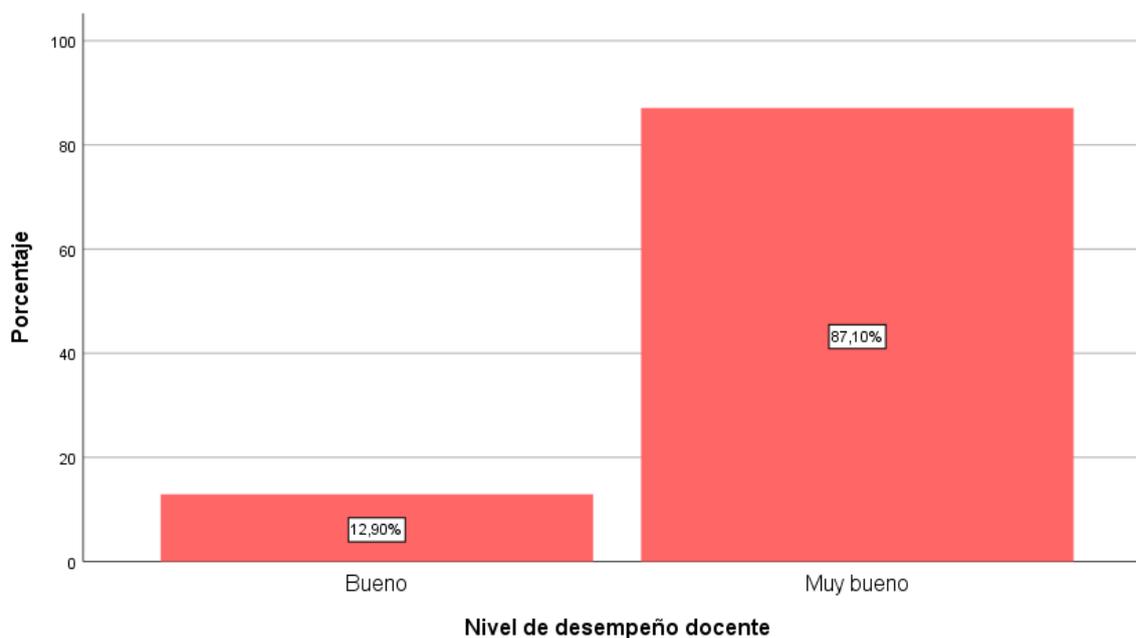
Nivel de desempeño docente

Nivel de desempeño docente	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	10	16.1
Muy bueno	52	83.9
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 9.

Nivel de desempeño docente



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 24 y la figura 9, el 16.1% tiene un nivel bueno de desempeño docente y el 83.9% nivel muy bueno.

Tabla 22.

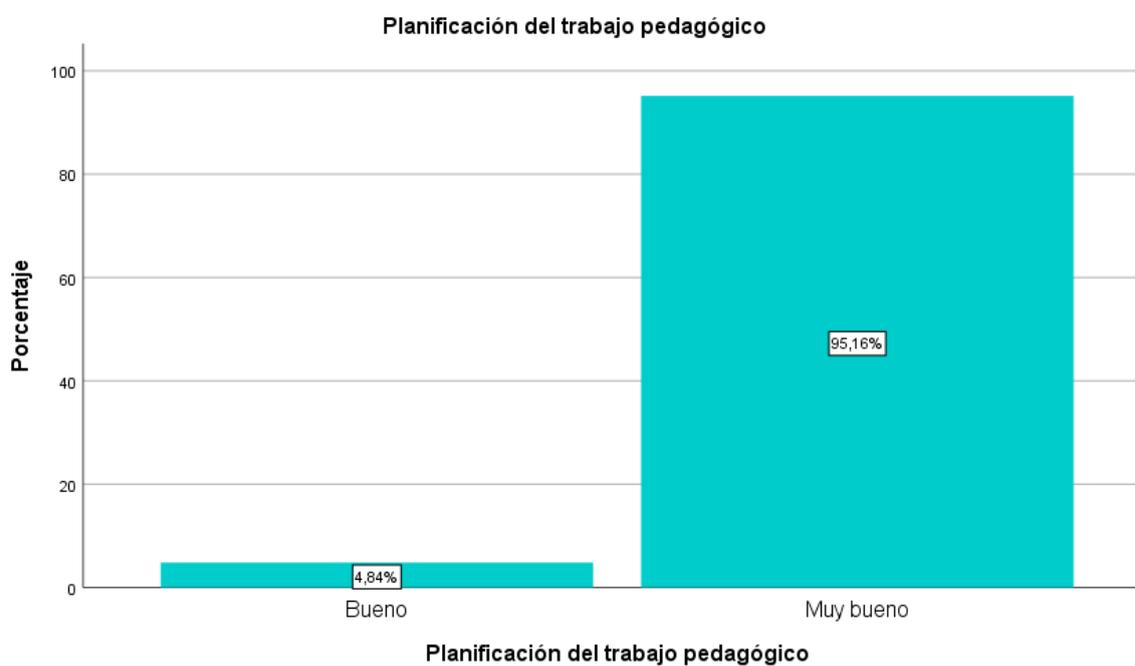
Nivel de la planificación del trabajo pedagógico de la variable desempeño docente

Planificación del trabajo pedagógico	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	3	4.8
Muy bueno	59	95.2
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 10.

Nivel de la planificación del trabajo pedagógico de la variable desempeño docente



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 25 y la figura 10, el 4.8% tiene un nivel bueno de planificación del trabajo pedagógico, el 95.2% nivel muy bueno.

Tabla 23.

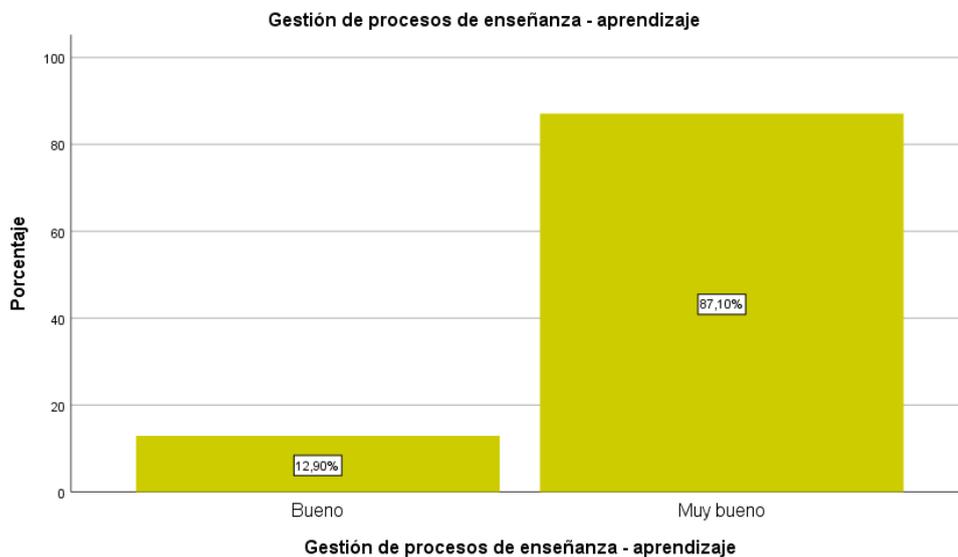
Nivel de la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de la variable desempeño docente

Gestión de procesos de enseñanza aprendizaje	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	0	0%
Regular	0	0%
Bueno	8	12.9
Muy bueno	54	87.1
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 11.

Nivel de la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de la variable desempeño docente



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 26 y la figura 11, el 12.9% tiene un nivel bueno de gestión de procesos de enseñanza aprendizaje y el 87.1% nivel muy bueno.

Tabla 24.

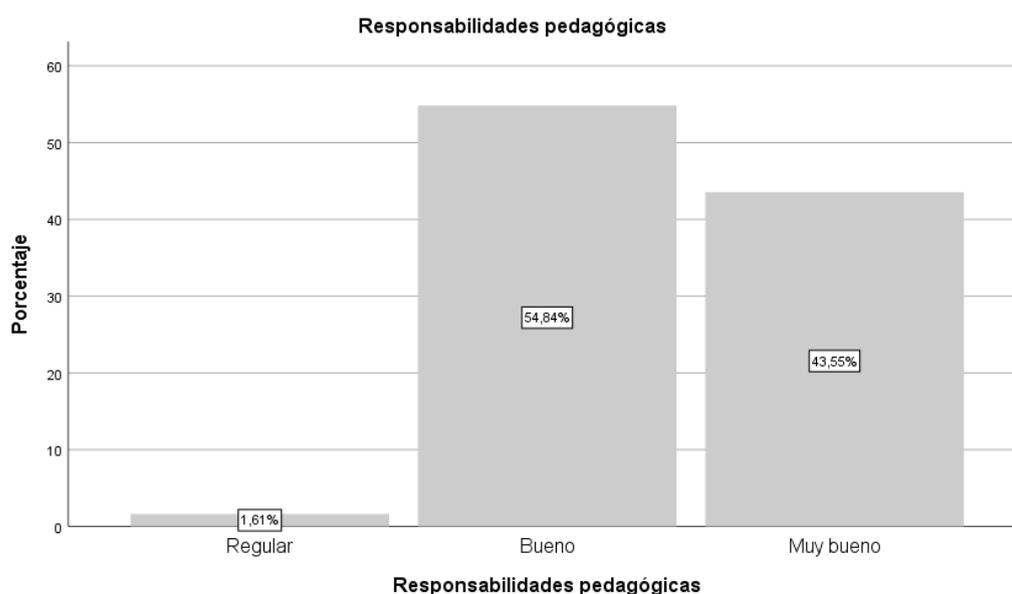
Nivel de las responsabilidades pedagógicas de la variable desempeño docente

Responsabilidades pedagógicas	Frecuencia	Porcentaje (%)
Deficiente	0	0%
Regular	1	1.6
Bueno	34	54.8
Muy bueno	27	43.5
TOTAL	62	100.0

Fuente: Elaboración propia

Figura 12.

Nivel de las responsabilidades pedagógicas de la variable desempeño docente



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 27 y la figura 12, el 1.6% tiene un nivel regular de responsabilidades pedagógicas, el 54.8% tiene un nivel bueno y el 43.5% nivel muy bueno.

Clima laboral

Tabla 25.

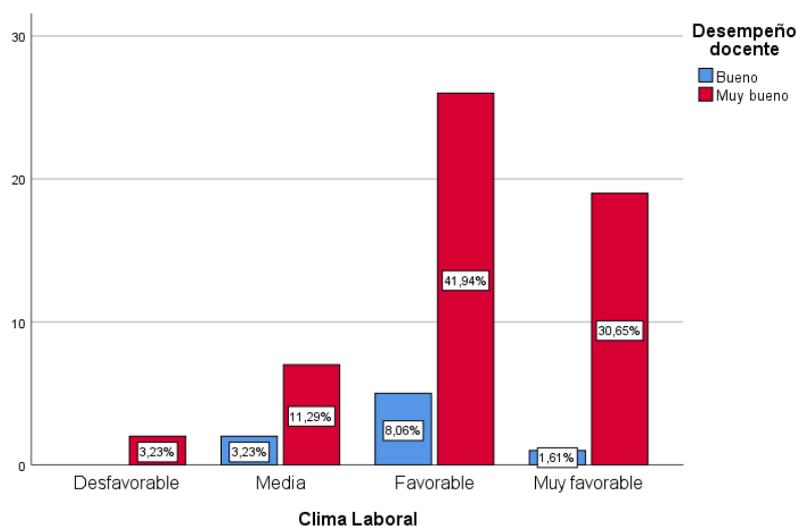
Tabla cruzada entre el clima laboral y el desempeño docente

		Desempeño docente				Total	
		Bueno		Muy bueno			
Clima laboral	Desfavorable	0	0,0%	2	3,7%	2	3,2%
	Media	2	25,0%	7	13,0%	9	14,5%
	Favorable	5	62,5%	26	48,1%	31	50%
	Muy favorable	1	12,5%	19	35,2%	20	32,3%
	Total	8	100%	54	100%	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 13.

Tabla cruzada entre el clima laboral y el desempeño docente



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 28 y la figura la figura 13, el nivel desfavorable tiene un 0% nivel bueno, el nivel medio tiene un 25%, el nivel favorable tiene un 62,5% y el muy favorable 12,5%, además el nivel desfavorable tiene un 3,7% de nivel muy bueno, el nivel medio tiene un 13,0%, el nivel favorable tiene un 48,1% y el muy favorable 35,2%.

Tabla 26.

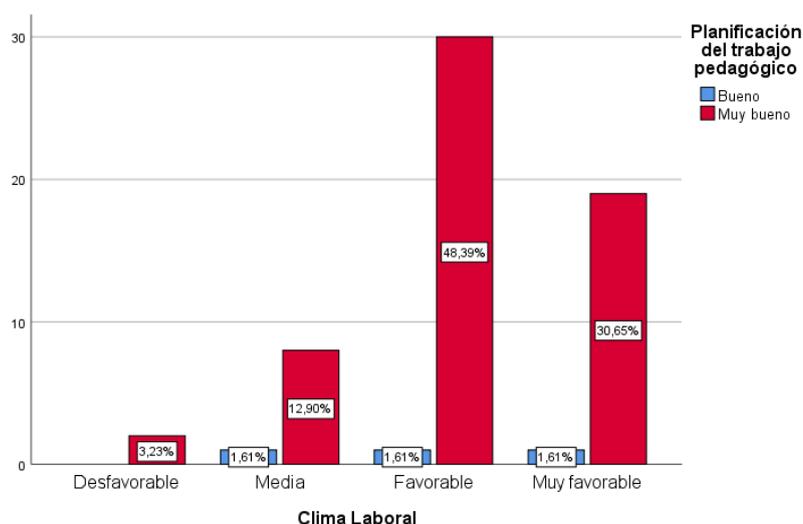
Tabla cruzada entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico

		Planificación del trabajo pedagógico				Total	
		Bueno		Muy bueno			
Clima laboral	Desfavorable	0	0,0%	2	3,4%	2	3,2%
	Media	1	33,3%	8	13,6%	9	14,5%
	Favorable	1	33,3%	30	50,8%	31	50%
	Muy favorable	1	33,3%	19	32,2%	20	32,3%
	Total	3	100%	59	100%	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 14.

Tabla cruzada entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 29 y la figura 14, el nivel desfavorable tiene un 0% de nivel bueno, el nivel medio tiene un 33,3%, el nivel favorable tiene un 33,3% y el muy favorable 33,3%, además el nivel desfavorable tiene un 3,4% de nivel muy bueno, el nivel medio tiene un 13,6%, el nivel favorable tiene un 50,8% y el muy favorable 32,2%.

Tabla 30.

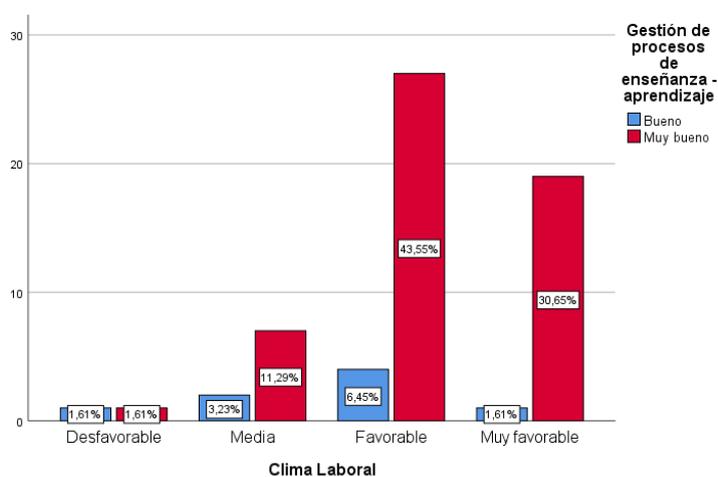
Tabla cruzada entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza - aprendizaje

		Gestión de procesos de enseñanza - aprendizaje				Total	
		Bueno		Muy bueno			
Clima laboral	Desfavorable	1	12,5%	1	1,8%	2	3,2%
	Media	2	25,0%	7	13,0%	9	14,5%
	Favorable	4	50,0%	27	50,0%	31	50%
	Muy favorable	1	12,5%	19	35,2%	20	32,3%
	Total	8	100%	54	100%	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 15.

Tabla cruzada entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza - aprendizaje



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 30 y la figura 15, el nivel desfavorable tiene un 12,5% de nivel bueno, el nivel medio tiene un 25,0%, el nivel favorable tiene un 50% y el muy favorable 12,5%, además el nivel desfavorable tiene un 1,8% de nivel muy bueno, el nivel medio tiene un 13,0%, el nivel favorable tiene un 50% y el muy favorable 35,2%.

Tabla 27.

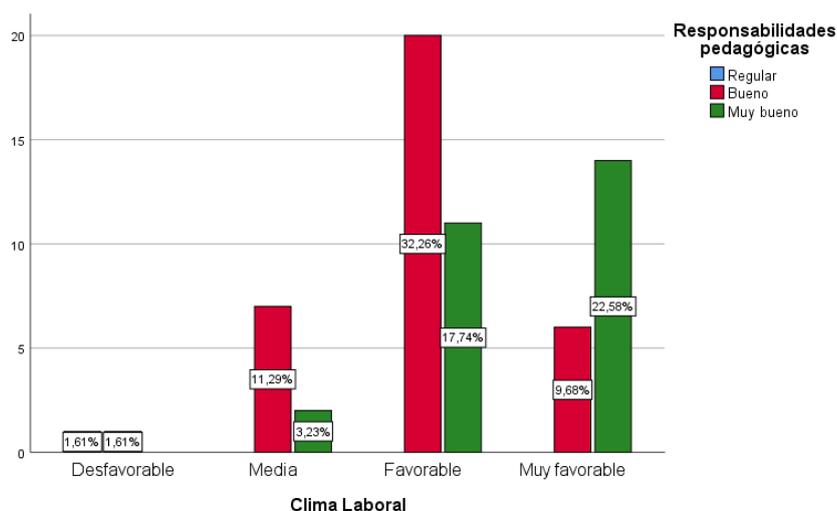
Tabla cruzada ente el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas

		Responsabilidades pedagógicas						Total	
		Regular		Bueno		Muy bueno			
Clima laboral	Desfavorable	1	100%	1	3,0%	0	0,0%	2	3,2%
	Media	0	0,0%	7	20,6%	2	7,4%	9	14,5%
	Favorable	0	0,0%	20	58,8%	11	40,7%	31	50%
	Muy favorable	0	0,0%	6	17,6%	14	51,9%	20	32,3%
	Total	1	100%	34	100%	27	100%	62	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 16.

Tabla cruzada ente el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas



Fuente: Elaboración propia

En la tabla 31 y la figura 16, el nivel desfavorable tiene un 100% de nivel regular, el nivel medio tiene un 0,0%, el nivel favorable tiene un 0,0% y el muy favorable 0,0%, además el nivel desfavorable tiene un 3,0% de nivel bueno, el nivel medio tiene un 20,6%, el nivel favorable tiene un 58,8% y el muy favorable 17,6% y el nivel desfavorable tiene un 0,0% de nivel muy bueno, el nivel medio tiene un 7,4%, el nivel favorable tiene un 40,7% y el muy desfavorable 51,9%

5.2. Contrastación de hipótesis

Para contrastar las hipótesis seguiremos los siguientes procedimientos

- Nivel de significancia: al margen de error del 5% o el 0,05
- Criterio de decisión: Si el p valor calculado es menor a 0,05 aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula y si el p valor calculado es mayor a 0,05 entonces aceptaremos la hipótesis nula y rechazaremos la hipótesis alterna.
- Estadígrafo de prueba: Por tener variables cualitativas con escala de medición ordinal, usaremos el estadígrafo de prueba Rho de Spearman.
- Tabla de correlación:

Tabla 28.

Descripción del coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación	Muy bueno
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula (+) o (-)

Usaremos (+) si la relación es directa y usaremos (-) si la relación es inversa

Prueba de hipótesis

H0: No existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Hi: Existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Tabla 29.

Prueba rho de Spearman entre variables Clima laboral y Desempeño docente

	DESEMPEÑO DOCENTE	
CLIMA	Coefficiente de correlación	,148
LABORAL	Sig. (bilateral)	,250
	N	62

Fuente: Elaboración propia

Con un nivel de significancia al 95% y siendo el p valor calculado mayor que el asumido ($0,250 > 0,05$), lo que indica aceptar a la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Por consiguiente, se concluye que no existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Prueba de hipótesis

H0: No existe relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Hi: Existe relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Tabla 30.

Prueba rho de Spearman entre variables clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico

		Planificación del trabajo pedagógico
CLIMA LABORAL	Coefficiente de correlación	,037
	Sig. (bilateral)	,777
	N	62

Fuente: Elaboración propia

Con un nivel de significancia al 95% y siendo el p valor calculado mayor que el asumido ($0,777 > 0,05$), lo que indica aceptar a la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Por consiguiente, se concluye que no existe relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico por parte de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Prueba de hipótesis

H0: No existe relación entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Hi: Existe relación entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Tabla 31.

Prueba rho de Spearman entre variables clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje

		Gestión de procesos de enseñanza aprendizaje
	Coefficiente de correlación	,223
Clima laboral	Sig. (bilateral)	,081
	N	62

Fuente: Elaboración propia

Con un nivel de significancia al 95% y siendo el p valor calculado mayor que el asumido ($0,081 > 0,05$), lo que indica aceptar a la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alterna. Por consiguiente, se concluye que no existe relación entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza - aprendizaje por parte de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Prueba de hipótesis

H₀: No existe relación entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

H_i: Existe relación entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Tabla 32.

Prueba rho de Spearman entre variables clima laboral y las responsabilidades pedagógicas

		Responsabilidades pedagógicas
Clima laboral	Coefficiente do correlación	,411
	Sig. (bilateral)	,001
	N	62

Fuente: Elaboración propia

Los resultados de Rho de Spearman son $r_s = 0,411$ que expresa una relación moderada entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas.

Con un nivel de significancia al 95% y siendo el p valor calculado es menor que el asumido ($0,01 < 0,05$), lo que indica rechazar a la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por consiguiente, se concluye que existe relación moderada entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de investigación tuvo objetivo general, “Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021”. Ahora se discutirán los hallazgos principales de este estudio:

Tras la aplicación de los instrumentos de investigación se obtuvo los siguientes resultados, en la tabla cruzada, existe una cantidad porcentual prevalente al 62,5%, donde se evidencia un nivel bueno en la variable desempeño docente y conforme al clima laboral, se encuentra en la categoría favorable. Y un p valor de 0,250 (Véase: Tabla 32) el cual es mayor al 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por ello se concluye que no existe relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Los resultados son opuestos a los encontrados por Carhuaya (2021) en su estudio “Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de instituciones estatales de inicial en el distrito de El Tambo”. Se concluye que, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que existe una relación moderada y positiva entre las variables clima organizacional y desempeño laboral en docentes.

Además, son opuestos con los encontrados por Orejuela (2019) en su estudio titulado “El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen de Fátima – Yaguachi” – Ecuador. Se concluye que, existe suficiente evidencia estadística para señalar que existe una relación positiva muy alta entre el clima laboral en el desempeño docente.

Asimismo, son adversos a los encontrados por Gutiérrez (2019) en su estudio “Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario

del distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019”. Se concluye que existe suficiente evidencia estadística para indicar que existe una correlación positiva moderada entre la variable Clima laboral y el desempeño docente.

Igualmente, son contrarios a los encontrados por Cárdenas (2020) en su estudio “Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018”. Se concluye que existe suficiente evidencia estadística para indicar que existe una correlación positiva considerable entre el clima laboral en el desempeño docente.

En cuanto al objetivo específico I que se encargó de “Identificar la relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021”. Luego de la aplicación de los instrumentos de investigación se obtuvo los siguientes resultados, en la tabla cruzada, existe una cantidad porcentual cercana al 50,8%, donde se evidencia un nivel muy bueno en la dimensión planificación del trabajo pedagógico de la variable desempeño docente y conforme al clima laboral, se encuentra en la categoría favorable. También un p valor de 0,777 (Véase: Tabla 33) el cual es mayor al 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por ello se concluye que no existe suficiente evidencia estadística para afirmar que se relacionan el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Es opuesto con la investigación de Laredo (2022) en su investigación “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021”. Se concluye que, se halló correlación moderada entre el clima organizacional y la Planificación del trabajo pedagógico. Lo que se entiende no realizan una efectiva planificación según Danmert (2020), encontrando que,

clima organizacional tuvo relación moderada con la Planificación del trabajo pedagógico. Asimismo, con el estudio de Portillo (2019), probando que, el clima organizacional tuvo moderada relación en la Planificación del trabajo pedagógico. Este hallazgo también no es coincidente con el de Chumacero (2020), encontrando que, el clima organizacional tuvo relación moderada con la Planificación del trabajo pedagógico. Asimismo, también lo es con el estudio de Pflukker (2020), afirmando que, el clima organizacional y la Planificación del trabajo pedagógico tuvieron relación moderada, estas coincidencias fueron explicadas desde la teoría por Robalino (2015), precisando que, la planificación del trabajo pedagógico, tiene que ver con la organización y la responsabilidad profesional, la cual está normada por el Minedu con indicadores basados en la planificación del trabajo pedagógico en aula. Por ende, se ratifica lo importante que es el clima organizacional en la I.E, ya que, sin esta los docentes vieron entorpecido la planificación del trabajo pedagógico en aula ya que, como hemos comprobado con evidencias estadísticas están relacionadas moderadamente el clima organizacional con la planificación del trabajo pedagógico.

Para el objetivo específico que se encargó de “Identificar la relación entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021”. Después de la aplicación de los instrumentos de investigación se pudo observar que, en la tabla cruzada, existe una cantidad porcentual cercana al 50%, donde se evidencia un nivel muy bueno en la dimensión gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de la variable desempeño docente y conforme al clima laboral, se encuentra en la categoría favorable. Además de un p valor de 0,081 (Véase: Tabla 34) el cual es mayor al 0,05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, por ello se concluye que no existe suficiente evidencia estadística para afirmar que se relacionan el clima laboral y la gestión de procesos de

enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Es antagónica con la investigación de Laredo (2022) en su investigación “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021”. Se concluye que, se halló asociación directa baja, entre el clima organizacional y la gestión de los procesos E-A. Si bien existe asociación se apreció que más del 67% de los docentes tampoco han consolidado la gestión del proceso de E-A en aula, lo cual es concordante con lo observado en la realidad problemática. Estos hallazgos muestran similitud con la tesis de Cazal (2020), referente a la relación entre el clima organizacional y la gestión de E-A, quien halló asociación directa baja, entre el clima organizacional y la gestión de los procesos E-A. También es discordante con la tesis de Uribe (2020), referente al clima organizacional percibida por el 55% de docentes indicando que no tienen una efectiva gestión del proceso E-A en aula, encontrando una relación directa y moderada entre el clima organizacional y la gestión del proceso E-A. También nuestro resultado es adverso con el de Baker (2018), referente al clima organizacional percibida por el 69% de docentes precisando que la razón de esta fue que los docentes no realizaron una buena gestión del proceso E-A, encontrando como evidencia estadística que, hubo una relación directa y moderada entre el clima organizacional y la gestión del proceso E-A en aula. Los resultados opuestos fueron explicados desde la teoría por Alva (2018), indicando que la gestión del proceso E-A, esta engarzada a funciones propias del docente como organizar, evaluar, informar y comunicar los resultados del aprendizaje a toda la comunidad educativa. En tal sentido, considero pertinente dejar constancia que, el clima organizacional en la Institución en estudio sea armoniosa, ya que, sin esta condición los directivos y docentes encargados de la gestión de los procesos E-A,

no pudieron realizar esta de modo efectivo, ya que, como hemos determinado con evidencias estadísticas existió una asociación directa baja, entre el clima organizacional y la gestión de los procesos E-A.

Finalmente para el objetivo específico que se encargó de “Identificar la relación entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021”. Después de la aplicación de los instrumentos de investigación se pudo observar que, en la tabla cruzada, existe una cantidad porcentual cercana al 58,8%, donde se evidencia un nivel bueno en la dimensión responsabilidades pedagógicas de la variable desempeño docente y conforme al clima laboral, se encuentra en la categoría favorable. Con la aplicación de la prueba de estadígrafo Rho de Spearman se tiene un $r_s = 0,411$ la cual señala de la existencia de una relación directa moderada entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes. Conforme a la comprobación de la hipótesis, el p valor 0,01 (Véase: Tabla 35) el cual es menor al 0,05, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por ello se concluye que existe relación moderada entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Se relaciona con la investigación de Laredo (2022) en su investigación “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa privada Technology Schools del Retablo I del distrito de Comas, 2021”. Se concluye que, se halló una correlación directa baja entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional docente, estos resultados inferenciales coinciden con los descriptivos al haberse encontrado que la mayoría de los docentes 71% denotaron poca responsabilidad profesional con sus estudiantes. Este hallazgo también confirma lo que se ha evidenciado con la crisis de la

pandemia Covid 19, es decir, muchos docentes mostraron poca responsabilidad profesional al interactuar con sus alumnos. Lo encontrado en estos resultados condicen con lo indicado por Mercury (2020) encontrando que, el clima organizacional y la responsabilidad profesional tuvieron baja relación. Asimismo, con el estudio de Jacovich (2020), quien probo que, el clima organizacional y la responsabilidad profesional tuvieron baja relación, hallando algunos indicadores importantes sobre clima organizacional ligadas a la responsabilidad profesional, estos indicadores fueron, capacitaciones, identificación con su escuela, desarrollo profesional, reflexión de manera crítica y constructiva. Estas coincidencias fueron explicadas desde la teoría por Alva, (2018), quien preciso que, el docente tiene la mayor responsabilidad profesional, ya que tiene el rol de líder pedagógico y armonizador de todos los intereses educativos en su comunidad educativa. Finalmente podemos ratificar lo importante que es el clima organizacional en la I.E en estudio, ya que, sin esta los docentes vieron entorpecido su labor ya que como quedó demostrado con las evidencias estadísticas, esta tuvo una correlación directa baja entre el clima organizacional y la responsabilidad profesional docente, el cual debe ser revertida para el buen funcionamiento de esta I.E.

CONCLUSIONES

En relación al objetivo general dirigido a Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021, el valor de correlación hallado (Spearman = ,148) resultan significativos ($p = 0.250 > 0.05$). Se concluye con la aceptación de la hipótesis nula, por consiguiente, no existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima laboral está relacionado al desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

En cuanto al primer objetivo específico dirigido a Identificar la relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021, el valor de correlación hallado (Spearman = ,037) resultan significativos ($p = 0.777 > 0.05$). Se concluye con la aceptación de la hipótesis nula, por consiguiente, no existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima laboral está relacionado con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Con respecto al segundo objetivo específico dirigido a Identificar la relación entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021., el valor de correlación hallado (Spearman = ,073) resultan significativos ($p = 0.081 > 0.05$). Se concluye con la aceptación de la hipótesis nula, por consiguiente, no existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima laboral está relacionado a la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

Con lo relativo al tercer objetivo específico dirigido a Identificar la relación entre el clima laboral y las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021, el valor de correlación hallado (Spearman = ,411) resultan significativos ($p = 0.001 < 0.05$). Se concluye con la aceptación de la hipótesis de investigación, por consiguiente, existe suficiente evidencia estadística para afirmar que el clima laboral está relacionado moderadamente a las responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 Maria Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.

RECOMENDACIONES

- Se sugiere a las autoridades de investigación de la escuela profesional de psicología de la Universidad Peruana los Andes que publiquen los resultados encontrados en la presente investigación con el fin de compartirlo a la comunidad científica.
- Se sugiere dar a conocer los resultados obtenidos a la institución educativa, directivos y plana docente para promover actividades de integración, que permita la participación activa de todos los docentes y mejorar la comunicación y manejo de conflictos que pudieran entorpecer el buen funcionamiento de la institución.
- Se sugiere establecer políticas que optimicen la organización de la institución en cuanto a la fluidez de información y atención oportuna de los requerimientos de manera que se logre superar el malestar que genera una atención deficiente.
- Se sugiere que se deben establecer políticas de estímulo y reconocimiento a los docentes que tengan una destacada labor.
- Se sugiere que se realicen más investigaciones experimentales entre las dos variables a fin de proporcionar nuevas estrategias en la calidad de procesos de enseñanza por parte de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, S. (2022). *Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas adventistas salvadoreñas* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos: México.
- Alles, M. (2017). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de Gestión por competencias* (1° ed.). Buenos Aires: Granica.
- Angelo, O. (2004). *Autorrealización personal y espiritualidad en las condiciones complejas de la sociedad contemporánea*. Habana: Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas.
- Arias, H. (2020). *Relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una entidad privada; Trujillo 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo: Perú.
- Baeten, M., Struyven, K. y Dochy, F. (2013). Student-centred teaching methods: Can they optimise students' approaches to learning in professional higher education? *Studies in Educational Evaluation*, 39(1), 14-22.
- Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María - Lima, 2016*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima: Perú.
- Benítes, I. (2012). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral de los trabajadores del Consorcio La Arena S.A.C.* (Tesis de licenciatura), Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo: Perú.
- Bohórquez, N. (2004). *La educación de calidad* (1° ed.). Argentina: Rema.

- Bravo, T., Añorca, J., y Cardoso, L. (2019). Propuesta de dimensiones e indicadores para evaluar el desempeño profesional de los especialistas en medicina física y rehabilitación de La Habana. *Panorama. Cuba y Salud*, 1(14), 91–98.
- Brunet, L. (1983). *El clima de trabajo en las organizaciones* (1° ed.). México: Editorial Trillas.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y facultad de Ciencias de la Educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, 5(1), 22-29.
- Cárdenas, H. (2020). *Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018*. (Tesis de maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima: Perú.
- Carranza, C. (2017). *Clima laboral y su influencia en la satisfacción del personal de salud que labora en el servicio de hospitalización del Centro de Salud Santa Cruz, 2015*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chota, Perú.
- Charles, C., Gafni, A. y Whelan, T. (2004). Use of shared decision-making among breast cancer specialists and perceived barriers and facilitators to implementing this approach. *Health Expect*, 7(4), 338-48.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (5° ed.). Colombia: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001) *Administración: teoría, proceso y práctica* (3° ed.). Colombia:

McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (1° ed.). Colombia: Mc Graw Hill.

Chiroque, S. (2006). *Evaluación de desempeño docente. Instituto de Pedagogía Popular*. pp. 1 – 8.

Costa, M. y Agra, L. (2009). A necessária avaliação do clima laboral: a avaliação de gestores. *UNICiências*, 13(1), 160-170.

Cruz, M., Chaves, M., Barcellos, R., Almeida, L., Secco, I. y Pedrão, L. (2010). Exceso de trabajo y agravios mentales a los trabajadores de la salud. *Revista Cubana de Enfermería*, 26(1), 52–64.

Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén - Cajamarca*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chiclayo – Perú.

De Castro, P. (2016). *Trabajadores en busca de narraciones: las consecuencias de las transformaciones del tiempo de trabajo sobre la configuración de las identidades narrativas de los trabajadores*. (Tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Madrid – España.

Delgado, A. (2012). *Percepción del desempeño docente y rendimiento matemático de estudiantes de segundo grado de primaria en una Institución Educativa-Callao*. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.

Domínguez, L., Ramírez, A. y García, A. (2013). El clima laboral como un elemento del compromiso organizacional. *Revista Nacional de Administración*, 4(1), 59 – 70.

Escalante, J. (2018). *Gestión educativa y desempeño docente del nivel secundario en las*

- instituciones básicas regulares emblemáticas de la ciudad de Puerto Maldonado*
2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Perú.
- Escat, T. (2007). *Gestión educativa y aprendizaje. Crear buenas escuelas para todos*.
Barcelona: Ariel.
- Enríquez, M. y Calderón, J. (2017). Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del
Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *PODIUM*
Edición Especial, 131-143.
- Espinoza, C. (2017). *Desempeño docente y calidad educativa en las facultades de*
Ingeniería del Perú. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional del Centro del
Perú. Huancayo – Perú.
- Fernández, J. (2008). Desempeño docente y su relación con la orientación a la meta,
estrategias de aprendizaje y autosuficiencia. *Univ. Psychol*, 7(2), 385 – 401.
- Freed, J. y Klugman, M. (1997). *Quality principles and practices in higher education:*
Different questions for different times. Washington, D.C./Phoenix, Ariz: American
Council on Education/Oryx Press.
- Gan, F. y Triginé, J. (2012). *Manual de instrumentos de gestión y desarrollo de las*
personas en las organizaciones (1° ed.). España: Ediciones Díaz de Santos.
- Gan, M. (2007). *Prácticas de gestión en sistemas educativos*. España: Grupo Celta de Vigo.
- García, I. (2006). *La formación del clima psicológico y su relación con los estilos de*
liderazgo. (Tesis doctoral). Universidad de Granada. Granada, España.
- Gonzales, A., Oseda, D., Ramírez, F. y Gave, J. (2011). *¿Cómo aprender y enseñar*
investigación científica? (1° ed.). Universidad Nacional de Huancavelica.
Huancavelica, Perú.

- Gossmann, C. (2015). *El Clima Organizacional incide en el buen desempeño de los docentes de la escuela de Educación Básica “Juan Martín Moye” de la Parroquia Ximena de la ciudad de Guayaquil*. (Tesis de licenciatura). Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Guayaquil: Ecuador.
- Gutiérrez, L. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Chepén – Perú.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, M. (2010). *Metodología de la investigación* (5^o ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hortencia, B. y Remache, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116–131.
- Huaita, D. y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8), 300-312.
- Huamán, T. y Paniagua, M. (2014). *Clima organizacional y desempeño laboral en docentes de la I. E. N ° 1222 “Húsares De Junín” del distrito de Ate - Lima 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú.
- Huayamabe, L. (2014). *Caracterización del clima laboral en el departamento de recursos humanos del grupo KFC de Guayaquil, año 2014*. (Tesis de licenciatura). Universidad de Guayaquil. Guayaquil: Ecuador.
- Iglesias, A. y Torres, J. (2018). Un acercamiento al clima organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197 – 209.
- Jiménez, B. (1996): Los formadores. *Revista Educar*, 20, 13-27

- Krutetskii, V. (1976). *The psychology of mathematical abilities in school children* (1° ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Lee, E. Park, T. y Tae, L. (2016). *Recursos humanos champions* (1° ed.). Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica.
- Likert, P. y Gibson, O. (1986). *El paradigma en el marco de una educación de calidad* (1° ed.). España: Ed. Graos Inc.
- Litwin, G. y Stinger, R. (1968). *The influence of organizational climate on human motivation*. Michigan: Foundation for Research on Human Behavior.
- Luzón, G. (2012). *Como influye el clima laboral en la productividad de los trabajadores de las sucursales de la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Luz del Valle"*. (Tesis de licenciatura). Universidad Central del Ecuador. Quito: Ecuador.
- Martínez, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa "Politécnico Regional del Centro" del distrito de El Tambo Huancayo – 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Lina: Perú.
- Maslow, A. y Lowry, R. (1973). *Abraham Maslow y la psicología Transpersonal* (1°ed). Buenos Aires: Ediciones Ateneo.
- Medina, N. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador: Quito.
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y administración de recursos humanos. Un enfoque de estrategia* (6° edición). Massachusetts: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima – Perú.

- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente* (1° ed.). Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Nalbadian, H. y Shotter, A. (1997). Productivity under Group Incentives. *American Economic Review*, (87) 314-34.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas Teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 33(2), 153-170.
- Navarro, F. (2006). *Las instituciones modernas en educación* (1° ed.). Montevideo: Ed. Nibbel.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación* (1° ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Novella, R. y Olivera, J. (2014). Gender Differences in Cognitive Abilities Among the Elderly Poor of Peru. *KU Leuven Center for Economic Studies*, 42(83), 95-109.
- Orejuela, P. (2019). *El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz de la Parroquia Virgen De Fátima – Yaguachi*. (Tesis de maestría). Universidad Estatal de Milagro. Milagro, Ecuador.
- Orellana, M. (2015). *El desarrollo de la inteligencia en la obra de Jean Piaget*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Paco, R. (2017). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Particular San Pío X y la Institución Educativa Estatal Rosa de Lima de San Jerónimo*.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC* (1° ed.). Perú: Cartolan.
- Palma, U. (2000). *Importancia del fortalecimiento del clima institucional* (1° ed.). Argentina: Ed. Belgrano.

- Patterson, M., West, M., Shackleton, V., Dawson, J., Lawthom, R., Maitlis, S., Robinson, D. y Wallace, A. (2005). Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation, *Journal of Organizational Behavior*, 26, 379-408.
- Pelaes, O. (2003). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos*. (Tesis doctoral). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima: Perú.
- Pérez, F. (2003). Pobreza y exclusión: Principales actores de la problemática educativa latinoamericana y caribeña. *Cuadernos de Nuestra América*, 16(31), 95-125.
- Petrovsky, K. (2017). Desempeño docente y creencias pedagógicas del profesor universitario en la Universidad Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - Perú. *Comuni@cción*, 8(2), 72-80.
- Ponce, M. (2005). El desempeño profesional pedagógico del tutor docente en formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. Instituto Superior Pedagógico “Juan Marinello. Matanzas.
- Quintanilla-Ayala, L., QuintanillaAldeán, C., & Prieto.López, Y., (2022). Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE. 593 Digital Publisher CEIT, 7(1-1), 116-135. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.987>
- Quispe, E. (2020). *Estilos de liderazgo del director, gestión institucional, clima laboral y desempeño docente, en las Instituciones Educativas Adventistas de la Unión Peruana del Sur, 2019*. (Tesis doctoral). Universidad Peruana Unión. Lima, Perú.
- Quispe, S. (2015). *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa*

- privada de Lima*. (Tesis de pregrado). Universidad Autónoma del Perú. Lima: Perú.
- Reyes, V., Trejo, M. del C. y Topete, C. (2017). El liderazgo directivo y la gestión en el nivel medio superior del Instituto Politécnico Nacional de México: una mirada desde los estudiantes. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8(15), 81.
- Robbins, S. y Judge T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13° ed.). Madrid: Pearson Educación.
- Román. O., Arbeláez, G. y Patino, C. (2012). Gerencia integral desde la perspectiva de un modelo de planeación estratégica. *Gestión & Desarrollo*, 9 (1), 51-78.
- Romero, A. (2014). *Evaluación del desempeño docente en una Red de Colegios particulares de Lima*. (Tesis para Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Perú.
- Rubio, A. (2020). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en los Institutos Tecnológicos Superiores de la ciudad de Latacunga*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ambato: Ecuador.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica* (2° ed.). Lima: Editorial Mantaro.
- Sánchez, C. (2008). *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima: Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez E. (2011). *Relación del clima organizacional y el desempeño docente Universitario – Universidad San Andrés – 2017*. (Tesis de licenciatura). Universidad San Andrés. Lima: Perú.

- Santos, D. (2012). *Fundamentos de la comunicación*. Estado de México: Red Tercer Milenio.
- Slavich, G. y Zimbardo, P. (2012). Transformational Teaching: Theoretical Underpinnings, Basic Principles, and Core Methods. *Educ. Psychol. Rev.*, 24, 569-608.
- Stiggins, F. y Duke, L. (1998). *El clima institucional y el aprendizaje* (1° ed.). Estados Unidos: Editorial Hamper.
- Soto, C. y Inga, A. (2019). Revisión sistemática de clima y desempeño organizacional en Lima y Callao. *Investigación y Pensamiento Crítico*, 8(4), 95– 117.
- Suarez, C. y Valencia, L. (1997). *Diseño de un sistema integrado de modificación del clima organizacional de la Corporación Universitaria Autónoma de Occidente*. (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Occidente. Cali: Colombia.
- Uribe, (2014). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales* (1° ed.). Colombia: Manual moderno.
- Valdés, H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Consejo Nacional de Educación. Tarea Asociación Gráfica educativa. Perú.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Habana: Pueblo y educación.
- Viera, T. (2003). El aprendizaje verbal significativo de Ausubel. Algunas consideraciones desde el enfoque histórico cultural. *Unión de Universidades de América Latina y el Caribe*, 26(1), 37-43.
- Vygostky, L. (1962). *Thought and Language*. Cambridge: The MLT Press

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO DE LA TESIS: Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una Institución Educativa estatal del Distrito Chilca – 2021.

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre clima laboral y desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>a) Identificar la relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre clima laboral y desempeño docente de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>a) Existe relación entre el clima laboral y la planificación del trabajo pedagógico los docentes</p>	<p>Variable 1: Clima laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Autorrealización 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Dimensión:</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental.</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Método científico</p> <p>Población y muestra</p> <p>a) Población: Docentes de la I.E. 30153 “María Natividad Salazar</p>

<p>pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación del clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación del clima laboral y las</p>	<p>pedagógico de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.</p> <p>b) Identificar la relación del clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.</p> <p>c) Identificar la relación del clima laboral y las</p>	<p>de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.</p> <p>b) Existe relación entre el clima laboral y la gestión de procesos de enseñanza aprendizaje de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.</p> <p>c) Existe relación entre el clima laboral y las</p>	<p>1. Planificación del trabajo pedagógico</p> <p>2. Gestión de los procesos de enseñanza y aprendizaje</p> <p>3. Responsabilidades pedagógicas</p>	<p>Aguilar – Chilca - 2021”.</p> <p>b) Muestra: Estará conformado por 62 docentes.</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>a) Técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta <p>b) Instrumentos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario Escala de Clima laboral CL – SPC. • Autoevaluación del desempeño docente (Minedu)
---	---	--	---	--

responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021?	responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.	responsabilidades pedagógicas de los docentes de la I.E.E. N° 30153 María Natividad Salazar Aguilar, del Distrito de Chilca – 2021.		
---	---	---	--	--

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables de investigación

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITEM
<p>VARIABLE 1: Clima laboral</p>	<p>Es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. Palma (2004)</p>	<p>Se define operacionalmente mediante el puntaje general demostrado a través de la medición de sus dimensiones: supervisión, comunicación, condiciones laborales, autorrealización e involucramiento.</p>	Autorrealización	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46
			Involucramiento laboral	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47
			Supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,43,48
			Comunicación	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49
			Condiciones laborales	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50

<p>VARIABLE 2: Desempeño docente</p>	<p>La percepción del desempeño docente “se desarrolla en el marco de un proceso de solución conjunta de tareas pedagógicas tanto de carácter instructivo como educativas, en condiciones de plena comunicación entre el docente, el alumno (en el área de matemática). Las características de la actividad pedagógica: tiene un carácter transformador, es una actividad</p>	<p>La variable será medida por el cuestionario de autoevaluación del desempeño docente, esta herramienta nos ayudará a detectar el nivel de desarrollo de sus funciones en la institución</p>	Planificación del trabajo pedagógico	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13
			Gestión de los procesos de enseñanza - aprendizaje	14,15,16,17,18,19,20,21,22,23, 24,25,26,27,28,29,30,31,32,33, 34,35,36
			Responsabilidades pedagógicas	37,38,39,40,41,42,43,44,45

	<p>eminentemente creadora, tiene un carácter humanista. Sus componentes fundamentales son los motivos y las tareas docentes, las acciones docentes, las acciones de control. (Valdés, 2004).</p>			
--	--	--	--	--

Anexo 3. Matriz de operacionalización del instrumento I

VARIABLE E INSTRUMENTO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM		NATURALEZA DE LA VARIABLE	TIPO DE VARIABLE
VARIABLE 1: Clima laboral Escala de clima laboral CL-SPC	Autorrealización	Existen posibilidades de desarrollar una línea de carrera en la entidad.	1	Existe oportunidades de progresar en la institución.	Cualitativa	Ordinal
			6	Su jefe se interesa por el éxito de empleados.		
		Se miden los asensos de acuerdo al desempeño laboral del trabajador.	11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.		
			16	Se valora los altos niveles de desempeño.		
		Las funciones que se realizan permiten que los	21	Los jefes expresan reconocimiento por los		

		trabajadores se desarrollen.		logros.		
			26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollar.		
		La institución promueve que el personal siga desarrollando sus capacidades y habilidades a través de capacitaciones.	31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.		
			36	La institución promueve el desarrollo del personal.		
			41	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.		
		Existe el reconocimiento hacia los trabajadores por sus logros obtenidos.	46	Se reconocen los logros en el trabajo.		
	Involucramiento	Si existe compromiso	2	Se siente comprometido con		

	laboral	identificación del		el éxito en la organización.		
		trabajador hacia su	7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.		
		centro del trabajo.	12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.		
	Si se genera la mejora de los procesos y el mejor desarrollo del trabajo diario.	17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.			
		22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.			
	Se conoce la dirección que tiene la entidad para el desarrollo de las actividades laborales.	27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.			

		Los trabajadores se sienten motivados al desempeñar sus actividades y encuentran en él una alineación en su vida personal y la laboral.	32	Cumplir con las actividades laborales en una tarea estimulante.		
			37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.		
			42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.		
			47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.		

VARIABLE 1: Clima laboral Escala de clima laboral CL-SPC	Supervisión	Los jefes guían el proceder de los trabajadores orientando las mejores opciones para el mejor desempeño de las actividades.	3	El jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.	Cualitativa	Ordinal
			8	En la organización se mejoran continuamente los métodos de trabajo.		
			13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.		
		Se hacen evaluaciones constantes para realizar planes de mejora en el área de trabajo.	18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.		
			23	Las responsabilidades del puesto están bien definidas.		
			28	Se dispone de un sistema		

				para el seguimiento y control de las actividades.		
		Se hacen seguimiento a cada estrategia propuesta en el plan de mejora.	33	Existe normas y procedimientos como guías de trabajo.		
			38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.		
			43	El trabajo se re realiza en función a métodos o planes establecidos.		
	Comunicación	Se cuenta con accesos a información de la empresa necesarios para el correcto desempeño de actividades.	4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.		
			9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.		

			14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.		
		Los trabajadores cuentan con los canales necesarios para comunicarse.	19	Existen suficientes canales de comunicación.		
			24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.		
		Se fomenta la interacción y comunicación activa con las diferentes oficinas.	29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.		
			34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.		
		Se promueve la comunicación interna.	39	El supervisor(jefe) escucha los planeamientos que se le hacen.		

			44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas		
			49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.		
Condiciones laborales	Existe el compañerismo y el trabajo en equipo entre los trabajadores.	5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.			
		10	Los objetivos de trabajo son retadores.			
		15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.			
		20	El grupo con el que trabajo,			

		para mejorar sus actividades diarias.		funciona como un equipo bien integrado.		
		Se hace un buen uso de los recursos y la tecnología existente en la entidad. La remuneración de los trabajadores se encuentra a nivel de otras entidades y de acuerdo al puesto de trabajo.	25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se Puede.		
			30	Existe buena administración de los recursos.		
			35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.		
		Los objetivos de la entidad y orientados hacia la visión de entidad.	40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.		
			45	Se dispone de tecnología que		

				facilita el trabajo.		
			50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.		

Anexo 4. Matriz de operacionalización del instrumento II

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM		NATURALEZA DE LA VARIABLE	TIPO DE VARIABLE
<p>VARIABLE 1: Desempeño docente</p>	<p>Planificación del trabajo pedagógico</p>	<p>Se refiere a la planificación y organización del proceso de enseñanza – aprendizaje, incluyendo los contenidos curriculares que enseña el docente, así como los principios y capacidades pedagógicas que se requiere para lograr que los estudiantes tengan aprendizajes de óptima calidad considerando sus características socioeconómicas, culturales y personales.</p>	1	Identifico las habilidades cognitivas de mis estudiantes.	Cualitativa	Ordinal
			2	Distingo los estilos y ritmos de aprendizaje de mis estudiantes.		
			3	Comprendo, los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseño.		
			4	Tengo dominio de los conocimientos correspondientes a mi área.		
			5	Relaciono transversalmente los conocimientos que enseño con los de otras áreas del Diseño Curricular nacional.		

			6	Desarrollo los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del silabo.		
			7	Programo considerando los intereses y necesidades de mis estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular Nacional).		
			8	Diseño las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.		
			9	Selecciono estrategias		

				<p>metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las características de mis estudiantes y el entorno del aprendizaje.</p>		
			10	<p>Formulo técnicas y actividades en el proceso enseñanza –aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos.</p>		
			11	<p>Incorporo en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y</p>		

				comunicación disponible en la institución educativa.		
			12	Elaboro matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades y conocimientos e indicadores a utilizar.		
			13	Elaboro instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.		
	Gestión de procesos de enseñanza - aprendizaje	Comprende el entorno del aprendizaje y el clima en el aula donde interactúan los estudiantes entre sí y con el docente. Asimismo, refiere las diversas capacidades pedagógicas que	14	Establezco una relación afectiva y armónica con mis estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural.	Cualitativa	Ordinal
			15	Promuevo relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.		

		el docente desarrolla durante las sesiones de aprendizaje, articulando el dominio de la disciplina, la comunicación clara y sencilla de los contenidos con la aplicación de estrategias y metodologías que colocan al estudiante en el centro del proceso de enseñanza- aprendizaje.	16	Propicio la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.		
			17	Estímulo a mis estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia.		
			18	Dispongo que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos.		
			19	Utilizo un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.		
			20	Empleo un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.		

			21	Manifiesto altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de mis estudiantes.		
			22	Promuevo entre mis estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje.		
			23	Presento los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de mis estudiantes.		
			24	Aplico variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados.		
			25	Propicio diferentes formas de aprender entre mis estudiantes		

				(auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje).		
			26	Demuestro el dominio de las técnicas para el recojo y organización de los conocimientos previos de mis estudiantes.		
			27	Demuestro el dominio de los procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de mis estudiantes.		
			28	Propicio el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre mis estudiantes.		
			29	Promuevo actitudes favorables a la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de mis		

				estudiantes.		
			30	Utilizo técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas.		
			31	Promuevo el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre mis estudiantes.		
			32	Utilizo los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca y otros).		
			33	Demuestro creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos		

				y medios digitales.		
			34	Aplico instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.		
			35	Comunico a mis estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a los estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje.		
			36	Realizo una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación, después de cada unidad didáctica.		
	Responsabilidades pedagógicas	Implica el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas.	37	Contribuyo a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.	Cualitativa	Ordinal
			38	Establezco relaciones de		

		Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional.		colaboración y mutuo respeto con los docentes en mi comunidad educativa.		
			39	Promuevo relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.		
			40	Entrego los documentos técnico-pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.		
			41	Asisto puntualmente a la I.E y cumplo con mi jornada de trabajo pedagógica efectiva.		
			42	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica, compartiéndola con		

				mis colegas.		
			43	Oriento a mis estudiantes que requieren acompañamiento socio-afectivo y cognitivo.		
			44	Colaboro en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.		
			45	Participo en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).		
			46	Demuestro actitudes y valores democráticos en mi participación institucional.		

Anexo 5. Instrumento de investigación

ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL-SPC)

INSTRUCCIONES

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características de su ambiente de trabajo. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (x) solo una alternativa, la que mejor refleja su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones.

Recuerde que no hay respuestas buenas ni malas.

N=Nunca AV=A veces R=Regular M= Mucho S=Siempre

N°		N	AV	R	M	S
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la institución					
3	El director brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones de tareas					

	de su responsabilidad-					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los jefes de área expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de actividades.					
29	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
31	Los directores promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normal y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con el de otras instituciones.					
36	La institución promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos o servicios de la institución son motivo de orgullo					

	para los docentes.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El director escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajador se realiza en función a métodos y valores en la institución.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45	Se dispone la tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La Institución donde usted trabaja es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros.					

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES:

A continuación, se le presenta un conjunto de Indicadores, cada uno de ellos va seguido de tres posibles escalas de valoración de respuesta que debes calificar. Responde marcando con un (X) la alternativa elegida: Nunca, A veces y Siempre.

DOMINIO A: PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO				
N°	INDICADORES	Escala de valoración		
		Nunca	A veces	Siempre
1°	Identifico las habilidades cognitivas de mis estudiantes.			
2°	Distingo los estilos y ritmos de aprendizaje de mis estudiantes			
3°	Comprendo los enfoques, principios, conceptos y tendencias fundamentales del nivel o área curricular que enseño.			
4°	Tengo dominio de los conocimientos correspondientes a mi área.			
5°	Relaciono transversalmente los conocimientos que enseño con los de otras áreas del Diseño Curricular nacional			
6°	Desarrollo los conocimientos de la asignatura acorde con la organización del silabo.			
7°	Programo considerando los intereses y necesidades de mis estudiantes (capacidades y actitudes previstas en el proyecto curricular de la institución o red educativa y en el Diseño Curricular nacional)			
8°	Diseño las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, basado en la formulación de los aprendizajes esperados, conocimientos, las competencias, las capacidades y las actitudes que se pretende desarrollar.			
9°	Selecciono estrategias metodológicas y recursos didácticos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos; material concreto y de biblioteca y otros), tomando en cuenta los conocimientos, las			

	características de mis estudiantes y el entorno del aprendizaje.			
10°	Formulo técnicas y actividades en el proceso enseñanza – aprendizaje, según las competencias, capacidades, actitudes y conocimientos de aprendizaje previstos			
11°	Incorporo en el diseño de las unidades didácticas o unidades de aprendizaje, el uso de las tecnologías de información y comunicación disponible en la institución educativa.			
12°	Elaboro matrices o tablas de evaluación considerando las capacidades y conocimientos e indicadores a utilizar.			
13°	Elaboro instrumentos considerando criterios e indicadores de evaluación de aprendizajes de acuerdo a los aprendizajes esperados.			
DOMINIO B: GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE				
N°	INDICADORES	Escala de valoración		
		Nunca	A veces	Siempre
14°	Establezco una relación afectiva y armónica con mis estudiantes en el aula, desde el enfoque intercultural			
15°	Promuevo relaciones interpersonales en el aula, basados en el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y la confianza mutua.			
16°	Propicio la aprobación de normas de convivencia, a través del consenso y la corresponsabilidad.			
17°	Estímulo a mis estudiantes en la formulación de respuestas asertivas y de actuación responsable, frente al quiebre de las normas de convivencia.			
18°	Dispongo que el mobiliario y los recursos del aula sean accesibles a todos.			
19°	Utilizo un lenguaje sencillo y claro en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.			
20°	Empleo un vocabulario acorde con las características cognitivas y culturales durante la sesión de aprendizaje.			
21°	Manifiesto altas expectativas sobre las posibilidades y desarrollo de mis estudiantes.			
22°	Promuevo entre mis estudiantes una actitud reflexiva y proactiva en el desarrollo de sus procesos de aprendizaje			

23°	Presento los conocimientos dentro de una secuencia lógica y didáctica facilitando la comprensión de mis estudiantes.			
24°	Aplico variadas metodologías, estrategias y técnicas didácticas durante la sesión de aprendizaje para obtener los aprendizajes esperados			
25°	Propicio diferentes formas de aprender entre mis estudiantes (auto aprendizaje, aprendizaje cooperativo e interaprendizaje)			
26°	Demuestro el dominio de las técnicas para el recojo y organización de los conocimientos previos de mis estudiantes			
27°	Demuestro el dominio de los procedimientos para el recojo y organización de los conocimientos previos de mis estudiantes.			
28°	Propicio el uso de organizadores visuales del conocimiento para facilitar procesos de selección, organización y elaboración de información entre mis estudiantes.			
29°	Promuevo actitudes favorables a la indagación e investigación de acuerdo al nivel cognitivo de mis estudiantes.			
30°	Utilizo técnicas y estrategias para el desarrollo de la comprensión lectora y la resolución de problemas			
31°	Promuevo el desarrollo del pensamiento creativo y crítico entre mis estudiantes.			
32°	Utilizo los materiales y medios educativos en el proceso de enseñanza aprendizaje para alcanzar los aprendizajes previstos (textos escolares, manuales del estudiante y del docente, DCN, OTP, guías y fascículos, material concreto y de biblioteca y otros).			
33°	Demuestro creatividad, eficiencia y pertinencia en el uso de los recursos y medios digitales.			
34°	Aplico instrumentos de evaluación de manera pertinente y adecuada.			
35°	Comunico a mis estudiantes los avances y resultados de la evaluación, empleando estrategias de retroalimentación que permiten a mis estudiantes tomar conocimiento de sus logros de aprendizaje			
36	Realizo una meta cognición para ajustar las estrategias de evaluación, después de cada unidad didáctica			

DOMINIO C: RESPONSABILIDADES PEDAGÓGICAS				
N°	INDICADORES	Escala de valoración		
		Nunca	A veces	Siempre
37°	Contribuyo a la elaboración y aplicación de los instrumentos de gestión de la I.E.			
38°	Establezco relaciones de colaboración y mutuo respeto con los docentes en mi comunidad educativa			
39°	Promuevo relaciones de colaboración y corresponsabilidad con los padres de familia o apoderados para mejorar el rendimiento académico de sus hijos.			
40°	Entrego los documentos técnico- pedagógicos y de gestión al personal jerárquico o directivo de la institución cuando es requerido.			
41°	Asisto puntualmente a la I.E y cumplo con mi jornada de trabajo pedagógico efectiva.			
42°	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica, compartiéndola con mis colegas.			
43°	Oriento a los estudiantes que requieren acompañamiento socio afectivo y cognitivo.			
44°	Colaboro en la solución pacífica de los conflictos que afectan la gestión pedagógica e institucional.			
45°	Participo en la elaboración de proyectos (productivos, de innovación educativa o de mejora escolar).			
46°	Demuestro actitudes y valores democráticos en mi participación institucional.			

Anexo 6. Asentimiento informado



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Psicología

Yo Brandon Anamburí Vilapoma docente (a) del 4^{to} grado, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una Institución Educativa estatal del Distrito Chilca – 2021.", conducida por las investigadoras Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia y Bach. Ramos Inga, Anabel Estefany.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora.

Puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador responsable del proyecto al correo electrónico correo veroclau2316@gmail.com

Firma del participante

DNI: 48052396

Nombre del Investigador Responsable

Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Psicología

Yo Jim Brayan Córdor Ricardi, docente (a) del 5^o grado, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una Institución Educativa estatal del Distrito Chilca - 2021.", conducida por las investigadoras Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia y Bach. Ramos Inga, Anabel Estefany.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora.

Puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador responsable del proyecto al correo electrónico correo veroclau2316@gmail.com



Firma del participante

DNI: 76248872.



Nombre del Investigador Responsable

Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Psicología

Yo Katherin Cabelo Quiñones, docente (a) del 3º grado, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una Institución Educativa estatal del Distrito Chilca - 2021.", conducida por las investigadoras Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia y Bach. Ramos Inga, Anabel Estefany.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora.

Puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador responsable del proyecto al correo electrónico correo veroclau2316@gmail.com

Firma del participante

DNI: 47711396



Nombre del Investigador Responsable

Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia





UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Psicología

Yo Jesús Aguero Chávez, docente (a) del 4º grado, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una Institución Educativa estatal del Distrito Chilca – 2021.", conducida por las investigadoras Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia y Bach. Ramos Inga, Anabel Estefany.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora.

Puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador responsable del proyecto al correo electrónico correo veroclau2316@gmail.com


Firma del participante

DNI:

42095745


Nombre del Investigador Responsable

Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Psicología

Yo Fabian Puerto Fruct Jaime, docente (a) del 1er grado, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una Institución Educativa estatal del Distrito Chilca - 2021.", conducida por las investigadoras Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia y Bach. Ramos Inga, Anabel Estefany.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora.

Puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador responsable del proyecto al correo electrónico correo veroclau2316@gmail.com

Firma del participante

DNI: 74476930



Nombre del Investigador Responsable

Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia





UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Psicología

Yo GAUSTIN RAMOS GUDALUPE, docente (a) del 2do grado, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una Institución Educativa estatal del Distrito Chilca – 2021.", conducida por las investigadoras Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia y Bach. Ramos Inga, Anabel Estefany.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora.

Puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador responsable del proyecto al correo electrónico correo veroclau2316@gmail.com


Firma del participante

DNI: 71057458


Nombre del Investigador Responsable

Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia



UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
Escuela Profesional de Psicología

Yo Alicia Benavides Berríos, docente (a) del 3^{er} grado, en base a lo expuesto en el presente documento, acepto voluntariamente participar en la investigación "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una Institución Educativa estatal del Distrito Chilca – 2021.", conducida por las investigadoras Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia y Bach. Ramos Inga, Anabel Estefany.

He sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este estudio y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación.

He sido informado(a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a la investigadora.

Puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador responsable del proyecto al correo electrónico correo veroclau2316@gmail.com

Firma del participante

DNI: 40456031



Nombre del Investigador Responsable

Bach. Castro Hurtado, Verónica Claudia



Anexo 7. Proceso de validez

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Ivonne Antoneth Sulca Jaime

Formación académica: Egresada de maestría en Seguridad y Salud Ocupacional en Minería y egresada del doctorado de Seguridad y Control en Minería

Áreas de experiencia laboral: Psicología ocupacional /docencia universitaria

Tiempo: 5 años

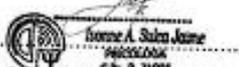
Cargo actual: docente universitaria

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Escala Clima laboral CL-SPC.de Sonia Palma Carrillo; que forma parte de la investigación titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca – 2021".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).		x	
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).		x	
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).		x	
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		x	



Ivonne A. Sulca Jaime
Psicóloga
C.O.P. 11993
Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, Ivonne Antoneth Sulca Jaime, con Documento Nacional de Identidad No. 45025213 certifico que realicé el juicio de experto al INSTRUMENTO ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC.DE SONIA PALMA CARRILLO, presentados por los bachilleres: CASTRO HURTADO, Veronica Claudia y RAMOS INGA, Anabel Estefany, en la investigación titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca – 2021".

Huancayo, 26 de noviembre del 2021


 **Ivonne A. Sulca Jaime**
Experta y Firmada

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: María Socorro Olivares Dorregaray
Formación académica: Universitaria
Áreas de experiencia laboral: Psicología Organizacional
Tiempo: 7 años
Cargo actual: Jefe de RR.HH.
Institución: Empresa ICONEG E.I.R.L.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Escala Clima laboral CL-SPC.de Sonia Palma Carrillo; que forma parte de la investigación titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca – 2021".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X


Sonia Palma Carrillo
C. No. 11630
Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, *Maria Ulises Dorregaray*, con Documento Nacional de Identidad No. *70.999.254* certifico que realicé el juicio de experto al INSTRUMENTO ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC. DE SONIA PALMA CARRILLO, presentados por los bachilleres: CASTRO HURTADO, Veronica Claudia y RAMOS INGA, Anabel Estefany, en la investigación titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca – 2021".

Huancayo, *20* diciembre del 2021


ICPESIA S.R.L.
Dr. *Maria Ulises Dorregaray*
C. N. N. 17638

.....
Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Maria del Carmen Quispe Leonardo
Formación académica: Licenciada en Psicología - Egresada de Maestría
Áreas de experiencia laboral: Psicología Educativa - Psicología Clínica
Tiempo: 6 años
Cargo actual: Psicóloga JEC
Institución: Institución Educativa "La Asociación"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Escala Clima laboral CL-SPC de Sonia Palma Carrillo; que forma parte de la investigación titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca - 2021".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).		X	


Colegio de Psicólogos del Perú
PSICÓLOGA
C.P. P. 15267

Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, Quijpe Leonoraida Maria del Carmen con Documento Nacional de Identidad No. 45205961..... certifico que realicé el juicio de experto al INSTRUMENTO ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC.DE SONIA PALMA CARRILLO, presentados por los bachilleres: CASTRO HURTADO, Veronica Claudia y RAMOS INGA, Anabel Estefany, en la investigación titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca – 2021".

Huancayo, 26 de noviembre del 2021



Quijpe Leonoraida Maria del Carmen
PSICOLOGA
C. P. P. 18257

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Ivonne Antoneth Sulca Jaime

Formación académica: Egresada de la Maestría en Seguridad y Salud Ocupacional en Minería y egresada del doctorado en Seguridad y Control en Minería

Áreas de experiencia laboral: Psicología Ocupacional /docencia universitaria

Tiempo: 5 años

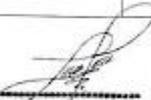
Cargo actual: docente universitaria

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Cuestionario de Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú adaptado Juárez Echevarría, Angélica; que forma parte de la investigación titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca – 2021".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



Ivonne A. Sulca Jaime
PSICÓLOGA
C.P. P 21901
Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, Ivonne Antoneth Sulca Jaime, con Documento Nacional de Identidad No. 45025213 certifico que realicé el juicio de experto al INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ ADAPTADO JUÁREZ ECHEVARRÍA, ANGÉLICA, presentados por los bachilleres: CASTRO HURTADO, Veronica Claudia y RAMOS INGA, Anabel Estefany, en la investigación titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca – 2021".

Huancayo, 26 de noviembre del 2021




Ivonne A. Sulca Jaime
PSICÓLOGA
C.P. P 21901

Sello y Firma del Experto

INFORME DE VALIDACIÓN

Nombre y apellidos del Juez: Maxia del Carmen Quispe Leonardo
Formación académica: Licenciada en Psicología - Egresada de Maestría
Áreas de experiencia laboral: Psicología Educativa - Psicología Clínica
Tiempo: 6 años
Cargo actual: Psicóloga JEC
Institución: Institución Educativa "La Asunción"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento de evaluación denominado Cuestionario de Desempeño Docente del Ministerio de Educación del Perú adaptado Juárez Echevarría, Angélica; que forma parte de la investigación titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca - 2021".

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones

CRITERIOS DE EVALUACIÓN	DEFICIENTE	BUENO	EXCELENTE
Suficiencia de los ítems (Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta).			X
Relevancia (El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido).			X
Coherencia (El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo).			X
Claridad de los ítems (El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas).			X



Sello y Firma del Experto

Constancia

Juicio de experto

Yo, Quijpe Leonardo Maria del Carmen..... con Documento Nacional de Identidad No. N520596..... certifico que realicé el juicio de experto al INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN DEL PERÚ ADAPTADO JUÁREZ ECHEVARRÍA, ANGÉLICA, presentados por los bachilleres: CASTRO HURTADO, Veronica Claudia y RAMOS INGA, Anabel Estefany, en la investigación titulada: "Clima laboral y su relación con el desempeño docente de una institución educativa estatal del distrito de Chilca – 2021".

Huancayo, 26 noviembre del 2021

Huancayo, noviembre del 2021


Quijpe Leonardo Maria del Carmen
PSICÓLOGA
C.P. P. 18257

Sello y Firma del Experto

Anexo 8. Solicitud de uso de instrumentos

SOLICITO: PERMISO PARA LA APLICACIÓN DE LA PRUEBA
EN EL PROYECTO DE INVESTIGACION

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E.E. N^o 30153 "MARIA NATIVIDAD SALAZAR
AGUILAS" - CHILCA

Yo CASTRO HURTADO, Verónica Claudia identificada con DNI N.^o 48679511, con domicilio en jr. Tumbes 445 - La Alborada y RAMOS INGA, Anabel Estefany identificada con DNI N^o 47818579, con domicilio en Pról. Mariscal Cáceres N^o 785 - Chilca, con grado de Bachiller de la Universidad Peruana Los Andes de la Carrera Profesional de Psicología, ante usted con el debido respeto me presento y solicitamos:

Que, siendo requisito indispensable para la aplicación de la prueba dentro del proyecto de investigación sobre: **Clima laboral y su relación con el Desempeño docente de una Institución Educativa estatal del distrito de Chilca -2020** a los docentes, por motivo de la obtención del grado de Licenciado, recorro a su digno despacho y me otorgue lo solicitado.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director acceder a nuestra petición por ser de justicia que espero alcanzar.

Huancayo, 09 de setiembre del 2020



RAMOS INGA, Anabel Estefany
DNI N.^o 47818579



CASTRO HURTADO, Verónica Claudia
DNI N^o 48679511



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 30153 "MARÍA NATIVIDAD SALAZAR AGUILAR"
CHILCA – HUANCAYO

"Año de la Universalización de la Salud"

Chilca 24 de setiembre del 2020.

OFICIO N° 095-2020-DIE N° 30153 "MNSA"-CH.

SEÑOR(a) : Director del Centro de Investigación de la Facultad de Psicología de la UPLA-Huancayo.

PRESENTE.-

ASUNTO : Carta de Aceptación para la ejecución del proyecto de investigación, **Clima laboral y su relación con el Desempeño docente de una Institución Educativa estatal del distrito de Chilca -2020**, en la IE N° 30153 "María Natividad Salazar Aguilar", Chilca – Huancayo.

De mi especial consideración.

Es grato dirigirme ante su dignísimo despacho a fin de saludarle cordialmente a nombre de la comunidad educativa de la IE N° 30153 "María Natividad Salazar Aguilar" del Distrito de Chilca – Huancayo y a la vez manifestarle:

Por medio del presente, me permito notificar la **ACEPTACIÓN** de la ejecución del proyecto de investigación, **Clima laboral y su relación con el Desempeño docente de una Institución Educativa estatal del distrito de Chilca -2020**, donde se realizará la aplicación de sus instrumentos psicológicos a los docentes de nuestra institución, siendo realizado por las señoritas: **CASTRO HURTADO, Verónica Claudia** y **RAMOS INGA, Anabel Estefany** a partir del próximo 23 de setiembre del 2020, hasta la fecha de culminación. Como evidencia institucional, deberán dejar un ejemplar del informe final de la investigación.

Aprovecho la oportunidad para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

Mg. Ireneo Casavilca De La Cruz
Director

ICD/dir.
c.c./Arch.

Anexo 9. Base de datos

Género	Tiempo	Edad	D1 - CL	D2 - CL	D3 - CL	D4 - CL	D5 - CL	Límite Labor	D1 - DD	D2 - DD	D3 - DD	Impedido
2	1	1	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	2	2	1	3	2	3	3	2	4	4	2	4
1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4
2	1	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
1	2	1	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4
2	2	2	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4
2	1	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4
2	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	3	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4
1	2	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4
2	1	1	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4
1	3	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
2	1	1	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
2	1	1	5	5	5	5	4	5	3	4	3	3
1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	1	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3
1	1	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	2	2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4
1	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	1	3	3	5	5	3	4	4	4	4	3	4
2	2	2	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3
1	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4
2	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
1	1	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4
2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
2	1	1	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4
2	1	1	2	4	3	3	3	3	4	4	3	4
2	3	2	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3
1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4

Anexo 10. Capturas de pantalla de aplicación de instrumentos

