

3333333333



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima laboral y Desempeño docente en la Institución  
Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en administración de la Educación**

**AUTOR:**

Br. Escriba Palomino, Aitor

**ASESOR:**

Dr. Quispe Huayta, Agustín

**SECCIÓN:**

Educación E Idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2018**

## PÁGINA DEL JURADO



Mg. Nelly Roxana Carranza Yuncor

Presidente



Dr. Arostegui Melgar, Oswal

Secretario



Dr. Quispe Huayta, Agustín

Vocal

A Dios por haberme ilustrado el camino y permitido culminar con los estudios de la maestría, que no sólo me iluminó sino también por sus sabidurías, bendiciones y su deseo de que pueda cumplir con las metas y propuestas trazadas.

## **Agradecimiento**

A quienes hicieron posible que pueda escalar un peldaño más, en este largo trajinar que aún me falta por recorrer.

A mí familia; por su comprensión, respaldo y sobre todo su apoyo moral, en estos dos años de estudio.

A la Universidad César Vallejo por la calidad y el profesionalismo demostrado en la organización del Programa de Maestría en Gestión Pública.

A cada uno de los docentes de la maestría, por su orientación y guía permanente en todo este proceso. Sobre todo, en la etapa final. Mi gratitud para todos.

A los directivos, docentes y administrativos de la institución educativa del nivel secundario “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, por su permanente participación en el trabajo investigativo.

El autor.

## **Presentación**

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018”, con la finalidad de determinar la relación del clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho; en cumplimiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

## Índice

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	26
1.4. Formulación del problema.....	45
1.5. Justificación del estudio.....	46
1.6. Hipótesis.....	47
1.7. Objetivos.....	48
II. MÉTODO.....	50
2.1. Diseño de investigación.....	50
2.2. Variables, operacionalización.....	51
2.3. Población y muestra.....	52
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	54
2.5. Métodos de análisis de datos.....	58
2.6. Aspectos éticos.....	58
III. RESULTADOS.....	61
IV. DISCUSIÓN.....	82
V. CONCLUSIONES.....	89
VI. RECOMENDACIONES.....	92
VII. REFERENCIAS.....	94

ANEXOS.....102

Anexo N° 01: Acta de aprobación de la UCV

Anexo N° 02: Declaración jurada de originalidad

Anexo N° 03: Instrumento

Anexo N° 04: Validación de instrumentos

Anexo N° 05: Matriz de consistencia

Anexo N° 06: Constancia que acredite la realización del estudio

Anexo N° 07: Galería fotográfica

Anexo N° 08: Artículo científico

## RESUMEN

La presente investigación titulada: Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018, tuvo como finalidad determinar el clima laboral y su relación con desempeño docente en la institución educativa secundaria, para lo cual se empleó el diseño de investigación correlacional de tipo descriptivo correlacional, sobre una población de 120 (100%) de los cuales se tomó como muestra 60 docentes de la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Ayacucho, para lo cual se empleó el cuestionario de encuestas, con escalamiento tipo Likert. Los resultados de la aplicación de los instrumentos han sido presentados en tablas estadísticas. Asimismo, el análisis descriptivo de los datos considera la tabulación cruzada, mientras que para el caso del análisis inferencial se ha requerido la aplicación del estadígrafo tau<sub>b</sub> de Kendall en datos ordinales a partir de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Los resultados estadísticos a nivel descriptivo demuestran que el 35% (21) de los docentes manifiestan que existe un clima laboral de escala regular; 30% (18) manifiestan que existe un clima laboral malo; sin embargo, el 53%(32) de los mismos docentes manifiestan que el desempeño docente está en proceso y el 25%(15) manifiestan que el desempeño docente está en escala inicio, en la institución educativa del nivel secundaria de Mariscal Cáceres, Ayacucho. Los **resultados** obtenidos a partir de la prueba de hipótesis demuestran que existe relación entre el clima laboral y desempeño docente en la institución educativa del nivel secundaria de Mariscal Cáceres de Ayacucho 2018, en razón a que el P-Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia ( $\alpha$ : 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación entre las variables es 0,822 la misma que se ubica en el nivel de correlación muy buena; por lo tanto existe relación muy alta en el nivel 0,01 (2 colas) bilateral entre la variable presupuesto por resultado y la gestión hospitalaria con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. ( Kendall: 0,822;  $p < 0,05$ ).

**Palabras: clima laboral/desempeño docente.**

## ABSTRAC

The presented research entitled: Working climate and teaching performance in the Educational Institution Mariscal Caceres. Ayacucho, 2018, had the purpose of determining the work climate and its relationship with teaching performance in the secondary educational institution, for which the correlational descriptive correlation type design was used, on a population of 60 (100%) teachers of the Educational Institution Mariscal Caceres de Ayacucho, for which the survey questionnaire was used and the instruments to be copied were, the scale of measurement for work climate and teaching performance at the perception scale for the educational management variable, with Likert-type scaling. The results of the application of the instruments have been presented in statistical tables. Likewise, the descriptive analysis of the data considers the cross-tabulation, while in the case of the inferential analysis the application of the tau\_b statistician of Kendall in ordinal data was required based on the Shapiro-Wilk normality test. Statistical results at a descriptive level show that 35% (21) of teachers state that there is a work environment of a regular scale; 30% (18) state that there is a bad work environment; However, 53% (32) of the same teachers state that the teaching performance is in process and 25% (15) state that the teaching performance is in the beginning scale, in the educational institution of the secondary level of Mariscal Caceres, Ayacucho. The results obtained from the hypothesis test show that there is a relationship between the work climate and teaching performance in the educational institution of the secondary level of Mariscal Caceres de Ayacucho 2018, because the P- Value obtained is (0,000) and is less than at the level of significance ( $\alpha$ : 0.05); the same one that determines that the null hypothesis is rejected and accepts the alternative hypothesis, the coefficient of correlation between the variables is 0.822 the same one that is located in the very good correlation level; therefore, there is a very high relationship at the 0.01 (2-tailed) bilateral level between the variable budget by outcome and hospital management with a level of significance of 5% and a confidence interval of 95% (Kendall: 0.822;  $p < 0.05$ ).

**Keys Words:** work climate / teaching performance.

# **I. INTRODUCCIÓN**

## 1.1. Realidad problemática

En las relaciones entre el desempeño docente y el clima institucional en el nivel secundario de la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Ayacucho se perciben un conjunto de dificultades que no permiten que las mencionadas relaciones puedan ser altamente consolidadas que puedan estar por encima del 80% de percepción positiva entre los educando y docentes, de tal manera, pueda contribuir al fortalecimiento del buen desempeño docente y el aprendizaje significativo de los alumnos. Entre las principales problemas que dificultan la correspondencia fluida y satisfactoria entre el desempeño docente y el clima institucional son por ejemplo la ineficacia en el logro de los resultados esperados en el aprendizaje de los alumnos, inequidad en el acceso a los conocimientos por diferencias sociales, abandono y deserción escolar, violencia y bullying escolar, deficiente organización y gestión escolar, poca práctica de valores, persistencia de sistemas organizacionales centralizadas, verticales y paternalistas, bajo nivel de motivación escolar, evaluación educativa escolar y docente con serias limitaciones, clima institucional baja y moderadamente propicio para el aprendizaje escolar y buen desempeño docente, insatisfacción de las necesidades e intereses de los educandos, inapropiadas condiciones laborales, relaciones interpersonales conflictivas, bajo nivel de proactividad docente, deficiencias en la aplicación de las capacidades pedagógicas docentes, problemas en el liderazgo directivo y docente, dificultades comunicativas entre alumnos y maestros, poca participación estudiantil, entre otros.

Estas dificultades también se presentan a nivel internacional, tal como muestran algunos resultados de investigaciones que marcan niveles de relaciones entre las variables que no superan el 80% de correlación, como por ejemplo, Fernández Aguerre (2004), en el estudio comparativo del clima organizacional en las escuelas básicas de México y Uruguay, plantea que, el clima organizacional tiene incidencia en los resultados de la eficacia escolar, particularmente cuando se logra controlar las variables como el nivel de aprendizaje de los alumnos, la distribución social del conocimiento entre los

alumnos de distinta clase social (equidad), el abandono escolar, violencia escolar, organización escolar, gestión institucional, entre otros. Asimismo señala que, según la Teoría de la Acción Comunicativa, las escuelas son sistemas sociales y organizacionales simbólicamente integrados, cuya labor educativa demanda la práctica de valores sociales, tradiciones, acciones solidarias y elementos motivacionales, que estén estructuradas como pre-comprensiones respaldados por consensos y aprobaciones razonable y coherentemente fundamentados, y que tengan la capacidad de impulsar acciones educativas orientadas al éxito de los aprendizajes cognitivos y no cognitivos en los educandos.

Rivera Lam (2000) con respecto al clima organizacional y la reforma en dos Unidades Educativas en Antofagasta – Chile, concluye que el clima organizacional en el Liceo José Santos Ossa llega a una puntuación de 5.6, por ser un sistema organizacional más consultivo y descentralizado; en cambio, en el Colegio Antonio Rendic, la puntuación llegó sólo a 4,0, por ser un sistema organizacional paternalista benevolente, con mayor poder de decisión en las autoridades y algunas flexibilidades hacia los subordinados. La puesta en marcha de la Reforma Educativa en el Liceo José Santos Ossa obtuvo una calificación de 5,4 con indicadores que aún se están en proceso de implementación; mientras tanto en el Colegio Antonio Rendic se obtuvo una calificación promedio de 3,09 según la evaluación que realizaron sus docentes también con indicadores en proceso de implementación. La correlación de las variables clima organizacional y puesta en marcha de la reforma educativa en el Liceo José Santos Ossa obtuvo la puntuación de 0.98, siendo una correlación muy alta; entre tanto, en el Colegio Antonio Rendic la correlación sólo llegó a un puntaje de 0.31, siendo una correlación baja. En el particular contexto de la Reforma Educativa, se evidenció la existencia de la relación entre el Clima Organizacional y el logro de objetivos de la institución educativa, debido a que ambas Unidades Educativas valoraron positivamente la influencia de la actitud y el desempeño de los docentes y directivos, del trabajo en equipo y la acción del equipo de gestión institucional.

A nivel nacional las mencionadas correlaciones entre las variables se dan en el mismo orden, tal como refiere Cuba Leandro (2010) con respecto a la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa N° 4021 del distrito de Ventanilla – Callao, indica que existe una relación baja y significativa para los educandos y una relación buena y no significativa para los docentes, en ese sentido, los datos cuantitativos muestran que los alumnos encuestados en un 69% no se están ni a favor ni en contra del clima institucional, por encontrar moderadamente apropiada para la satisfacción de sus necesidades e intereses estudiantiles; un 65.8% son indiferentes, desinteresados y tienen actitudes poco definidas con el nivel de conflictividad; un 51.6% tiene poco interés por las condiciones laborales; un 50% está de acuerdo con las moderadas relaciones interpersonales; un 51.1% acepta el desempeño de los docentes; un 48.4% se siente satisfecho con las capacidades pedagógicas de los maestros; y un 47.8% está conforme con la proactividad de los profesores. Mientras la plana docente en un 54.5% consideran que el clima institucional está en proceso de resquebrajamiento progresivo; un 54.5% muestran indiferencia con el nivel de conflictividad; un 75,8% está conforme con las relaciones interpersonales; el 54.5% se siente cómodo con las condiciones laborales; un 63.6% está satisfecho con las capacidades pedagógicas adquiridas; un 63.6% se muestra contento con su misión formar a los jóvenes que son el futuro del país; un 60% expresan complacencia con la emocionalidad de cada docente; un 81.8% manifiesta estar conforme con la proactividad de sus colegas; y un 72.7% se sienten cómodos con su desempeño laboral.

Pérez Huamán (2012) al tratar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 1 de Pachacutec en Ventanilla, Lima – Perú, refiere que la relación entre las variables clima institucional y desempeño docente tiene un valor igual a 0,46, que viene a ser una correlación positiva media, porque la percepción de los docentes con respecto al clima institucional está entre muy buena y regular; mientras la percepción del desempeño docente se mueve entre muy buena

a buena. La dimensión comunicación y desempeño docente muestra un valor igual a 0,42, que también es una correlación positiva media entre las variables, porque los docentes presentan una percepción de la comunicación en el clima institucional entre muy buena y regular; en cambio, en el desempeño docente tienen una percepción muy buena a buena. La dimensión motivación y desempeño docente presenta un valor de 0,47 correlación positiva media, debido a que los docentes tienen una percepción que varía entre muy buena y regular de la motivación en el clima institucional; entre tanto el desempeño docente varía de muy buena a buena. En cuanto a la relación dimensión confianza y desempeño docente logró un valor de 0,46 correlación positiva media, debido a que los docentes tienen una percepción de la confianza en el clima institucional que se mueve entre muy buena y regular; mientras la percepción del desempeño docente varía entre muy buena a buena. La dimensión participación y desempeño docente obtuvo un valor de 0,45 correlación positiva media, porque los docentes presentan una percepción de la participación en el clima institucional que se mueve entre muy buena y regular; entre tanto presentan una percepción del desempeño docente que se halla entre muy buena a buena.

Camones Delgado (2014) al tratar sobre el clima institucional y el desempeño docente en los estudiantes del 4to y 5to Grados de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública "Pablo Patrón" de Chosica, UGEL N° 06 de Vitarte, Lima – Perú, afirma que, la percepción de los alumnos y docentes encuestados respecto de la correlación del desempeño docente con el clima institucional es alta (72%); de la correlación del desempeño docente con la comunicación es moderada (62%); de la correlación del desempeño docente con el liderazgo es moderada (53%); de la correlación de los roles del docente con el rendimiento académico es moderada (60%); de la correlación del desempeño docente con la participación estudiantil es moderada (57%); y de la correlación del desempeño docente con la identidad institucional también es moderada (68%).

García Herrera y Segura Agüero (2014) con respecto al clima organizacional y el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay (Huari – Perú), concluyen que ambas variables están correlacionadas moderada y significativamente, haciendo que el buen clima organizacional favorezca al buen desempeño docente. La dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión planificación de la variable desempeño docente se encuentran en una correlación moderada y muy significativa, evidenciándose la influencia de las relaciones interpersonales en el trabajo de planificación de los docentes. La dimensión relaciones interpersonales de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente se hallan en una correlación baja, pero significativa, expresándose en la influencia de las relaciones interpersonales en la evaluación que realizan los docentes, pero la baja correlación señala que los docentes deben perfeccionar aún más la evaluación que realizan. La dimensión trabajo en equipo de la variable clima organizacional y la dimensión diversificación curricular de la variable desempeño docente está en una correlación baja, pero significativa, indicando que el trabajo en equipo de los docentes coadyuva en la superación de las dificultades del proceso de diversificación curricular. La dimensión comunicación de la variable clima organizacional y la dimensión evaluación de la variable desempeño docente se hallan en una correlación baja, señalando que en materia de comunicación los docentes tienen la tarea de mejorar.

De persistir por un lado las relaciones entre el desempeño docente y el clima institucional que no supera el 80% de la correlación, y por otro lado, la continuidad de las mencionadas dificultades que afectan la correlación de las dos variables, traerá como consecuencias relaciones poco fluidas y con cierto nivel de conflictividad de las variables y de sus dimensiones, deficiencias en el clima institucional, limitaciones y dificultades en el desempeño docente, poca eficiencia en la dirección institucional, etc. Esta situación repercutirá a su vez negativamente en la aplicación de las

capacidades pedagógicas de los maestros y en el aprendizaje significativo de los alumnos.

Las alternativas de solución a las dificultades planteadas estarían en la creación de la política de dirección estratégica en la institución educativa que debería reforzar y fortalecer el clima institucional, mejorar el desempeño docente, forjar un ambiente favorable para el aprendizaje de los alumnos, generar condiciones favorables para el trabajo satisfactorio de la plana docente, crear ambiente fraterno y armónico entre los miembros de la comunidad educativa, realizar talleres de mejoramiento de las capacidades pedagógicas de los docentes, propiciar el desarrollo de la comunicación asertiva y afectuosa, promover acciones de integración que fortalezcan las relaciones interpersonales y la identidad institucional, propiciar el trabajo en equipo y cooperativo entre los integrantes de la comunidad educativa, fomentar el intercambio permanente de experiencias pedagógicas de los docentes, generación de espacios de trabajo docente que aborden los problemas de aprendizaje escolar, creación de estrategias interactivas de aprendizaje de los estudiantes, manejo de recursos informáticos, entre otras actividades.

## **1.2. Trabajos previos:**

Los trabajos previos en la presente investigación están referido a los antecedentes investigativos, en tal sentido se considera a:

Córdova (2017), en el trabajo de investigación "*Clima Institucional y desempeño docente*". (Tesis pregrado). Universidad de Colombia Bogotá. La presente investigación fue de enfoque cuantitativo con diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 100 unidades de estudio de muestreo censal conformado por docentes y administrativos. Para la recolección de datos empleo las fichas de observación de desempeño docente y el cuestionario de encuesta de clima laboral. El investigador concluye estadísticamente que el 56% de los docentes tienen un desempeño laboral en proceso, el 34% en logro previsto, el 10% en inicio y ningunos en logro destacado. En relación al clima laboral

el 68% de los docentes afirman que existe un clima laboral Buena entre docentes. En función a la prueba inferencial concluye que el clima laboral incide en el desempeño docente, en sus dimensiones dialogo educativo y actuación docente con un coeficiente de correlación de Persona = 0,697.

Asencio (2007), realizó una investigación cuyo propósito fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao. La metodología empleada es descriptivo correlacional, utilizando como muestra de estudio a los docentes y alumnos. La principal conclusión a la que arribó el estudio es que si existe una relación significativa entre las relaciones interpersonales y desempeño docente. Se ha encontrado que las variables están significativamente relacionadas, por cuanto los diferentes grados de las relaciones entre personas permiten mejor desempeño docente en esta institución de educación superior, demostrando que en un ambiente hostil, con rompimiento de relaciones humanas, él personal se sentirá frustrado en sus aspiraciones y en su desempeño, existiendo en esta relación inversa una significatividad de nula o muy baja

En lo concerniente a los **antecedentes de carácter nacional** tenemos a las investigaciones realizadas por:

Ccaccya (2017) en la tesis “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico público “Hatun Soras”, Ayacucho 2017. Se utilizó la metodología de carácter cuantitativo. La población estuvo conformada por 25 colaboradores, estudiantes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Hatun Soras”, Ayacucho. Para hallar la cantidad de la muestra de estudio se aplicó los instrumentos a 25 colaboradores, elegidos mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia e interés del estudio. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, y se elaboraron dos instrumentos de recolección de datos los cuales fueron: el cuestionario para medir el clima institucional y el cuestionario para medir el desempeño docente. Los resultados obtenidos en la investigación han determinado que existe una

relación altamente significativa directa entre el clima institucional y el desempeño docente; ya que se ha obtenido un coeficiente de correlación de Pearson de 0,861\*\* que indica a un alto nivel de clima institucional, le corresponde un alto nivel de desempeño docente o a un bajo nivel de clima institucional, le corresponde un deficiente nivel de desempeño docente. Las conclusiones se interpretan en términos aplicados para seguir fortaleciendo el clima institucional y el desempeño docente, coincidiendo con estudios anteriores y fundamentos teóricos.

Yupanqui (2016) en la tesis Monitoreo y desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” de Uripa, Apurímac. 2016. Investigación de enfoque cuantitativo El estudio desarrollado tuvo como objetivo general, describir el monitoreo y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” de Uripa, Apurímac. 2016, para lo cual se ha utilizado el diseño correlacional en la medida que se busca establecer la relación entre las dos variables de estudio. La muestra de estudio estuvo conformada por 30 docentes de la Institución Educativa Pública “José María Arguedas” de Uripa. El diseño de investigación es correlacional la misma que ha exigido la contextualización y aplicación de instrumentos de medición. Los resultados de la aplicación de los instrumentos han sido presentados en tablas estadísticas. Asimismo, el análisis descriptivo de los datos considera la tabulación cruzada, mientras que para el caso del análisis inferencial se ha requerido la aplicación del estadígrafo Rho de Spearman. Los *resultados* obtenidos a partir de la prueba de hipótesis demuestran que el monitoreo se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa “José María Arguedas” de Uripa, Apurímac. 2016.”, en la medida que el valor de Rho = 0.788 lo que significa que existe relación directa alta entre las variables contrastadas.

### 1.3. Teorías relacionadas al tema:

**Fundamentos teóricos del clima Laboral.** El clima laboral tiene un concepto extenso en el cual están involucrados todo un sistema de individuos que forman parte de una institución ya sea pública o privada, en el reflejan su modo de sentir y pensar, esto se manifiesta en su organización en el cual vive y se desarrolla. El clima laboral dentro del contexto peruano viene hacer las diferentes apreciaciones que tienen los trabajadores en el ejercicio nacional en cual es un punto importante en el desarrollo de una nación, y por ende propicia los diferentes resultados satisfactorios en todos los niveles y entornos, que servirá para identificar las falencias y equivocaciones presentados en la administración de los recursos de todo un país. El cual permita extender las diferentes perspectivas de análisis que busque una visión más global que impacte en el logro de los objetivos de una nación. En un contexto regional el clima laboral se define como las apreciaciones que tienen los diferentes miembros que prestan servicios dentro de toda una región, las cuales pueden ser las buenas y malas relaciones interpersonales, el ambiente físico y las diferentes medidas sensatas e inconsecuentes que puedan afectar al desarrollo de la región. Bajo un contexto local tenemos que el clima Laboral es de suma importancia ya que es una de las principales ventajas competitivas en el cual los miembros que forman una determinada institución reconocen la importancia del capital humano, el cual es la principal ventaja de desarrollo de la gente y los diferentes valores el cual puedan tener en su localidad.

Brunet, (1987). Manifiesta que el clima organizacional es de suma importancia para aquellas instituciones que buscan alcanzar mayores niveles de productividad y así también mejorar los servicios prestados, la cuales han sido analizados a partir de las diferentes estrategias internas existentes, las cuales han sido definidas por varios autores de diferentes puntos de vista.

Chiavenato (2009) hace referencia al espacio en el cual los miembros de una institución interactúan, además de ello está relacionado al grado de

motivación de los trabajadores el cual es un estímulo favorable en la satisfacción de las necesidades personales. Con un estudio de clima organizacional se puede detectar aspectos muy concisos que puedan estar influenciando en el ambiente laboral de las instituciones.

Cornell (1955). Define al clima laboral como una combinación de las diferentes percepciones que puedan tener las personas de su ámbito laboral o las relaciones interpersonales que estos puedan tener en la institución en el cual vienen laborando y a partir de ello se podrá diagnosticar la situación de la institución a la cual prestan servicios.

Hodgetts (1985, p. 376) El clima laboral es un concepto muy complejo, sensible y dinámico a la vez, complejo porque maneja muchos componentes que pueden ser afectados y dinámicos ya que al estudiar los elementos podemos hacerlos mejores realizando acciones correlativas. Además de ello también se puede especificar como un conjunto de particularidades del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en este lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo.

Méndez, (2006). Hace referencia al clima Organizacional como un espacio conveniente de la institución en el cual los trabajadores interactúan de acuerdo a sus realidades y su proceso de interacción social, las cuales van a determinar su bienestar, satisfacción y la eficiencia laboral, todo este contexto servirá para medir el conocimiento de clima en una institución. El cual contribuya en la interacción y las relaciones que aporta directamente a los resultados de una gestión.

El enfoque del clima laboral es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo Maldonado (2006) afirma que: Clima Laboral es el espacio laboral en el cual se desenvuelven los trabajadores esta socialmente cimentado, esto situación facilita el desarrollo del Personal que labora dentro de la institución y así mejorar los resultados el cual se presentan de manera cambiante en una institución. (pág. 54)

El clima laboral es un factor que influye mucho en el desarrollo de labores de los trabajadores ya que en muchas ocasiones el ambiente laboral se torna denso el cual no permite el adecuado desenvolvimiento de los trabajadores.

**Características del Clima Laboral.** Es permanente por que las instituciones mantienen cierto nivel de estabilidad con respecto a clima laboral y los cambios progresivos. El comportamiento de los trabajadores podría variar de acuerdo al clima existente en una institución en el cual laboran. Los problemas que pueden existir dentro de la institución como por ejemplo la rotación del personal pueden mostrar que dentro de la institución existe un mal clima laboral.

**Las Dimensiones del Clima Laboral según Bowers Taylor son.** El clima laboral presenta las siguientes dimensiones las cuales han sido estudiadas por diferentes autores en el cual buscan que elementos afectan el entorno laboral en las instituciones públicas y privadas.

**Comunicación.** - se basa en los enlaces comunicativos existentes dentro de la institución el cual es de suma importancia ya que es por este medio como los empleados buscan hacer prevalecer sus quejas con la institución.

Además de ello la interacción con las demás personas se da a cada momento ya sea compartiendo los mismos objetivos o los mismos espacios donde la comunicación esté presente cualquiera sea el caso viene hacer el proceso más importante en la vida cotidiana de las personas, con una adecuada comunicación dentro de la institución el cual se labora se logrará mejorar la productividad.

**Motivación.** Son los escenarios que desarrollan los empleados a laborar dentro de la institución el cual esto se puede ir mostrando de mayor o menor productividad.

Además de ello la Motivación no solo viene hacer un acto sino más bien una acción y consecuentemente a ello viene hacer un proceso en el cual se ve reflejado la naturaleza de un individuo y el impacto que tenga sobre ella la motivación, en muchas ocasiones es importante que un jefe sepa identificar el sistema de creencias que pueda tener sus empleados ya que esto sería de gran ayuda para saber y además considerar cuales son los aspectos positivos y negativos que poseen sus trabajadores.

**Liderazgo.** Viene hacer un conjunto de habilidades gerenciales o directivas que un individuo posee y el cual influye en la personalidad de ser o actuar de las personas creando en el campo laboral un ambiente positivo y dinámico que facilita el logro de los objetivos y metas.

Por otro lado el liderazgo en un entorno laboral también está relacionado a la forma de como un jefe tenga ese don de dirigir, coordinar y pensar en la forma de que el equipo que labora para él sea el más correcto y cómodo para todos los miembros con los cuales laboran, esto también genera que exista un mejor ambiente laboral y se logra mayores niveles de productividad.

### **Indicadores**

Relaciones Interpersonales. Viene hacer la socialización con sus pares en diferentes situaciones, circunstancias y características.

Sentido de pertinencia. EL sentido de pertinencia o de tenencia que tiene una persona sobre un objeto o un bien material. Es decir, el sentido de pertenencia da a conocer la relación que existe entre el dueño de un objeto y dicha propiedad.

Toma de decisiones. Es una capacidad del poder de la razón que tiene un ser humano unido al poder de la voluntad. Es decir que el pensamiento y el querer se unen en una sola trayectoria.

Trabajo en equipo. Es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

Reconocimiento. Es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos.

Capacitación del personal. La capacitación está calificada como un proceso educativo a corto plazo en el cual utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado a través del cual el personal administrativo va mejorando en su desenvolvimiento.

#### **Desempeño docente:**

**Desempeño:** Según el Diccionario de Antónimos y Sinónimos de Guillermo Delgado C. y Martha Isarra C. (2007, p. 199), la palabra desempeño significa “acción y efecto de desempeñar o desempeñarse. Ejemplo: Su buen desempeño fue bien retribuido a la hora de repartir los premios de fin de año”. Mientras el Diccionario Etimológico de la Lengua Española de Guido Gómez de Silva (2009, p. 217) señala dos significados para la palabra desempeñar: 1) Sacar lo que estaba en prenda o empeñado, y 2) cumplir, ejecutar y realizar.

En la investigación en curso emplearemos el segundo significado, considerando a la palabra “Desempeño” como el cumplimiento, la realización o la ejecución de las actividades, las funciones y las tareas inherentes a una función, cargo o labor. Por ejemplo: El desempeño de Juan ha sido sobresaliente en el último trimestre, las ventas aumentaron un 20 % con respecto al trimestre pasado. Actualmente el término desempeño es ampliamente usado en el mundo laboral para indicar, comentar o referirse a la manera o modo cómo trabaja, realiza, ejecuta o cumple su labor una persona o empleado.

Para el Minedu (2017) menciona que: “el desempeño docente tiene que ver con la práctica docente y esto supone manejo cognitivo, manejo en las formas de operar y comportamientos actitudinales-valóricos singulares.

**Minedu (2017) Desempeño docente:** Se refiere a la realización, ejecución o cumplimiento de la actividad laboral del maestro en el aula, en la institución educativa. Es la manera o modo de realización profesional del docente, maestro o profesor en el proceso educativo de los educandos. También se refiere al, cómo dirige el docente el proceso de aprendizaje en la formación integral de los alumnos. El conjunto de tareas pedagógicas desarrolladas por el docente en el proceso educativo se refleja en los resultados logrados en la formación integral de los educandos.

**Minedu (2017) Tipos de desempeño docente:** Son las formas, las maneras o los modos de dirigir el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Los tipos de desempeño docente son el producto de la combinación de un conjunto de factores que se encuentran en la realidad concreta de una determinada aula e institución educativa, tales como la tipología personal del maestro, las características concretas de los alumnos, carácter de la educación del país, nivel y modalidad educativa, los contenidos educativos, el contexto social y natural en la que se ubica la institución educativa, etc. Teniendo en cuenta la combinación de estos factores y considerando los aportes en cuanto a la tipología de profesores de Kerschesteiner (1934), Flitner (1972) y Schram (1971) citado por Aurelio Crisólogo Arce en su Diccionario Pedagógico (1999, p. 365 – 366), podemos encontrar en la realidad educativa los siguientes tipos de desempeño docente en el aula.

*Los diferentes tipos de desempeño docente en el aula están citados por Crisólogo (1999):*

**Crisólogo (1999) Desempeño docente paternalista:** Es la forma de enseñanza – aprendizaje, que consiste en ser proteccionista en el aprendizaje de los alumnos, no les permite la libertad de que los alumnos resuelvan los problemas de su aprendizaje por sí solos. El docente está

solícito a las mínimas dificultades de los alumnos, llegando a ser paternalista y rutinario.

*Crisólogo (1999)* **Desempeño docente indolente:** Esta forma de enseñanza es contrario a la paternalista, que consiste en la poca participación activa del maestro en el aprendizaje de los educandos, dejándolos en libertad por simple comodidad.

*Crisólogo (1999)* **Desempeño docente ponderado:** Es el modo de dirigir el aprendizaje, caracterizado por ser dosificado entre la paternalista y la indolente, entre la disciplina y la libertad, entre el amor y límites, según las circunstancias lo ameriten.

*Crisólogo (1999)* **Desempeño docente natural o apostólica:** Esta manera de enseñar consiste en aplicar el tacto pedagógico necesario que permita a que el docente se adapte o adecue a las características y necesidades de los alumnos, generando constantemente un ambiente de entusiasmo y alegría.

**Desempeño docente social:** Esta manera de enseñanza es de carácter social, basado en aspectos maternos, naturales, morales y espirituales del ser humano. Considera en el proceso de aprendizaje la integración futura de los alumnos en la sociedad.

*Crisólogo (1999)* **Desempeño docente dominante o autoritaria:** Es el proceso de aprendizaje que consiste en imponer radicalmente una manera de aprender y ver el mundo a los alumnos, sin considerar sus características, necesidades y contexto social que le rodea. Mayormente se basa en la autoridad y habilidad personal del docente.

Salas (2013) **Desempeño docente humanista:** Es la enseñanza aprendizaje caracterizado por priorizar el desarrollo espiritual y afectivo de los alumnos, a este respecto Salas en el año (2013) considera lo siguiente:

Consideramos que de los tipos de desempeño docente mencionados, el más apropiado es el ponderado, en base a ella se debe complementar el mejor aporte de las otras tipificaciones según los casos concretos, teniendo como norte la formación integral de los alumnos. (p, 83).

**Fundamentos del desempeño docente:** Son los principios, bases y cimientos que sustentan el desempeño docente en el proceso educativo, que surgen o nacen de la combinación de los diferentes factores educativos internos y externos: Las características y necesidades de los alumnos, la realidad concreta de los docentes, la realidad social y natural que rodea a la institución educativa, los procesos técnico – pedagógicos, la realidad nacional, el carácter de la educación del país, etc. Los fundamentos del desempeño docente a considerar en el proceso educativo son los siguientes:

Salas (2013) **Fundamentos ambientales:** En el buen o mal desempeño laboral del maestro repercute el medio ambiente que rodea a la actividad educativa que desarrolla. Los factores ambientales como el tipo de clima, vegetación, ecosistema, topografía, la distancia a los centros urbanos principales, la ubicación de la institución educativa en la zona rural o urbana, las comodidades o dificultades en la cotidianidad, etc. necesariamente afectan a la actividad laboral del docente. El maestro que está preparado y capacitado para afrontar esas dificultades que le rodean podrá contrarrestar con mayor facilidad sus efectos negativos en su trabajo. La diversidad natural puede afectar positiva o negativamente en su desempeño, dependiendo cuan preparado esté el profesor para afrontar dicha diversidad.

Salas (2013) **Fundamentos deontológicos:** Los principios valóricos profesionales que tiene en su formación como maestro también repercuten en su actividad docente satisfactoria o insatisfactoria. Si el maestro tiene sólida formación en los valores y principios docentes tendrá mejor desempeño laboral, que aquellos docentes de débil formación deontológica.

Salas (2013) **Fundamentos histórico sociales:** El tipo de sociedad en que se desempeña laboralmente afecta su accionar docente. En una sociedad de clases sociales como el nuestro tiene una repercusión diferenciada en desempeño laboral. En los grupos y clases sociales con fuerte depresión económico - social como la extrema pobreza, narcotráfico, drogadicción, delincuencia, violencia socio – política, prostitución, violencia familiar, etc. su desempeño docente será afectado negativamente. Pues estos factores escapan del control de su accionar docente, pero que repercuten con fuerza en el aprendizaje de los alumnos. En cambio, las situaciones sociales auspiciosas tendrán efectos positivos en su desempeño laboral. La diversidad social, étnica, lingüística, cultural y de nacionalidades del país, puede afectar positiva o negativamente en su desempeño laboral, dependiendo cuan preparado esté el profesor para afrontar dicha diversidad.

**Fundamentos bio – psíquicos:** La salud físico – mental del docente afectan directamente a su buen desempeño docente. Cuando tiene buena salud física y mental el maestro, tiene mayor posibilidad de lograr un desempeño docente satisfactorio, que las están deteriorados en su salud.

Salas (2013) **Fundamentos técnico – pedagógicos:** La realidad biopsicosocial del alumno (edad, salud física - mental, realidad económica de los padres, etc.) Afecta a su desempeño laboral positiva o negativamente. La realidad concreta de la institución educativa repercute en su desempeño docente, como la situación curricular diversificada o no a la realidad local, el clima institucional, la infraestructura educativa, los medios y materiales educativos, entre otros.

**Fundamentos económicos – laborales:** La situación económica y laboral del docente, también tiene sus repercusiones sobre su desempeño educativo. Si su situación económica – laboral es buena, tiene mayores posibilidades de lograr resultados satisfactorios en su desempeño docente.

Salas (2013) **Fundamentos ideológicos:** Su concepción filosófica y su concepción del mundo del maestro también afectan a su desenvolvimiento laboral. Si posee una concepción científica del mundo, podrá comprender mucho mejor el proceso educativo, social y ambiental en la que se desenvuelve, la misma que le ayudará positivamente en lograr resultados satisfactorios en su desempeño docente.

**Finalidad y propósitos del desempeño docente:** ¿Para qué sirve el desempeño docente? ¿A dónde apunta el buen desempeño laboral del maestro? El buen desempeño docente tiene la finalidad de contribuir significativamente al logro de los resultados esperados, de los fines y objetivos del proceso educativo en el programa o institución educativa, contribuye decisivamente a la formación integral de los educandos: Al aprender a aprender, al aprender a ser, al aprender a hacer y al aprender a vivir juntos. En otros términos, la formación biopsicosocial, intelectual, física, moral, artística y laboral.

Los propósitos específicos del buen desempeño docente señalados por los “Lineamientos del Marco del Buen Desempeño Docente”

Para la Educación Básica Regular en el Perú, aprobado por la Resolución Ministerial N° 0547 – 2012 – ED, del 27 de diciembre de 2012; (Acevedo Herrera, S/F., p. 17), expresando resumidamente son los siguientes:

Establecer un lenguaje común entre docentes y ciudadanos en la enseñanza. Promover la reflexión docente sobre la práctica educativa. Promover la revaloración social y profesional de los docentes.

Guiar y dar coherencia al diseño e implementación de políticas de formación, evaluación, reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de trabajo docente. (86)

Importancia del desempeño docente: El significado y valor del buen desempeño docente está en que se constituye en un elemento decisivo dentro del proceso educativo, que directamente repercute en sus resultados.

Si el desempeño docente del profesor de aula es pésima o negativa, es obvio que los resultados en la formación integral de los educandos también tendrán efectos negativos: Mediocridad formativa o educativa. En cambio, si el desempeño docente del maestro es bueno, entonces los resultados en el proceso educativo serán satisfactorios, habrá solidez en la formación integral de los estudiantes, cuyos efectos serán positivas: Buena calidad formativa o educativa.

**Perfil del desempeño docente:** El maestro que tiene buen desempeño docente en el proceso educativo, posee un conjunto de cualidades que le respaldan y sustentan ese accionar educativo positivo. Tomando en cuenta los aportes de Silvio Acevedo Herrera en su libro “Marco del Buen Desempeño Docente” sobre una nueva docencia para cambiar la educación (S/F, p. 7 – 16) consideramos como principales cualidades positivas del buen desempeño docente del educador son:

1. Responde a la necesidad de cambios en la identidad, en el saber y en la práctica docente en el Perú actual.
2. Desempeña su accionar educativo acorde a la diversidad ecológica, cultural, lingüística, étnica y de nacionalidades del país.
3. Preconiza los aprendizajes fundamentales de los educandos propuesto por Ministerio de Educación según su realidad concreta.
4. Renueva su práctica pedagógica, transitando de la enseñanza tradicional a la construcción de aprendizajes y saberes por los mismos estudiantes.
5. Asume liderazgo educativo democrático, propiciando en sus alumnos un aprendizaje reflexivo, crítico y creativo.
6. Practica una gestión escolar democrática, con la participación activa de la comunidad educativa en el proceso educativo.
7. Crea las condiciones del aprendizaje en un ambiente de convivencia escolar inclusivo, acogedor y colaborativo.
8. Basa su desempeño docente en las relaciones escuela – familia – comunidad, centrado en los aprendizajes y en los procesos pedagógicos.

9. Propicia el aprendizaje basado en la indagación, trabajo en equipo y en el intercambio de saberes y experiencias de los estudiantes.

10. Renueva su visión docente fundamentado en las dimensiones: Compartidas (colegiada, reflexiva, ética y relacional) y específicas (pedagógica, política y cultural) de la profesión docente.

Normas del desempeño docente: La norma que respalda al desempeño docente en el Perú, son los “Lineamientos del Marco del Buen Desempeño Docente” para la Educación Básica Regular, aprobada por la Resolución Ministerial N° 0547 – 2012 – ED, del Ministerio de Educación. Estos lineamientos contienen los criterios del buen desempeño docente que señala el artículo 24 de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial.

**El marco del buen desempeño docente:** Los “Lineamientos del Marco del Buen Desempeño Docente” para la Educación Básica Regular, aprobada por la Resolución Ministerial N° 0547 – 2012 – ED, del Ministerio de Educación (Acevedo Herrera, S/F., p. 17), formula una nueva visión de docencia para el Perú, basado en los criterios estipulados por el artículo 24 de la Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial para el buen desempeño docente, que se organiza en una estructura jerárquica de tres categorías: Cuatro dominios, integrado por nueve competencias y a su vez compuesto por cuarenta desempeños.

**Los dominios del buen desempeño docente:** son los ámbitos del accionar educativo del maestro en el nivel básico de la educación peruana, que contiene un conjunto de competencias y desempeños profesionales que enfatizan favorablemente en el aprendizaje de los educandos, centrado en el carácter ético de la enseñanza, prestación del servicio público de la educación y el desarrollo integral de los estudiantes. Los cuatro dominios son: 1) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, 2) enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 3) participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, 4) desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (Ob. Cit. p. 18).

Según Fernández (s/f) citado por Acevedo Herrera (p.19), las nueve competencias del buen desempeño docente son: a) Las características o atributos personales comunes del maestro en su accionar docente como los conocimientos, habilidades, aptitudes, rasgos de carácter y conceptos de uno mismo; b) elementos causalmente relacionadas que logran acciones educativas exitosas; c) características subyacentes en la personalidad del maestro; y d) son acciones que logran resultados positivos en diferentes contextos educativos.

Acevedo Herrera (p.21) define a los cuarenta desempeños de la docencia como las condiciones y elementos observables del accionar, responsabilidad y logro de resultados de la labor educativa del maestro. La actuación del docente en el proceso educativo, tiene que ser un comportamiento observable, susceptible de ser descrito o medido. La responsabilidad del maestro en su desempeño laboral tiene que estar referido a las funciones generales de la profesión docente. Los resultados de su labor docente tienen que mostrar determinados logros generales y específicos comprometidos en la actuación.

Balzán (2008) **Roles o funciones del docente:** Considerando los aportes de Yilly Jénifer Balzán Sánchez, en la investigación “Acompañamiento Pedagógico del Supervisor y Desempeño Docente en III Etapa de Educación Básica” (2008, p 15 -18), plantea que los roles o funciones del docente están relacionados con las acciones de su ejercicio profesional cotidiano en el proceso educativo.

Las instituciones educativas pueden cumplir satisfactoriamente su función educadora cuando sus docentes estén capacitados para ejercer eficazmente su labor educativa. Para Antúnez afirma lo siguiente:

“Un rol agrupa un conjunto de acciones conductuales esperados que se atribuyen a quienes ocupan una determinada posición en una unidad social”

El rol o función del maestro es el conjunto de actitudes puestos en acción en su labor docente con el propósito de lograr determinados resultados educativos esperados. (2000, p. 47)

**En ese sentido entre las principales funciones del docente son:**

**Función Mediadora:** En el proceso de la dirección del aprendizaje el docente juega el papel de mediador del aprendizaje y de la formación integral de los educandos, debido a que facilita, propicia, motiva y promueve el protagonismo del mismo alumno en la construcción de su aprendizaje, de su formación. El maestro ayuda al alumno a desarrollar sus capacidades, habilidades, aptitudes y talentos que potencialmente posee.

**Función Orientadora:** El maestro en el proceso de la construcción de su propio aprendizaje y formación de los alumnos juega el papel de guía, de orientador, de consejero y acompañante, que le ayuda a descubrir el camino por donde transitar en su proceso formativo.

Balzán (2008) **Función Investigadora:** El docente para cumplir con eficacia y satisfacción su labor educativa, requiere de la ayuda de una herramienta científica eficaz. Esta herramienta es la investigación, que le ayuda a desarrollarse permanentemente en su quehacer profesional, ya que exige de él, estar constantemente actualizado, conducir con propiedad la formación integral del educando, innovar su labor educativa de modo permanente y certero. Asimismo, la investigación exige del profesor asumir el trabajo en equipo y trabajo cooperativo con sus colegas y promover lo mismo en sus alumnos.

Así mismo, el proceso de la investigación educativa demanda en el maestro desarrollar competencias científicas específicas, que le permite tomar decisiones acerca de las políticas y prácticas educativas con mayor solidez y certeza.

Al respecto, Sierra (2000, p. 24) plantea: “La investigación científica es un procedimiento ordenado controlado y riguroso, mediante el cual manipulamos objetos, hechos o ideas para corregir o verificar el conocimiento en cualquiera del dominio de la ciencia y de la educación”.

La función investigadora desarrolla en el docente la capacidad de proceder ordenada, sistemática y rigurosamente en la solución de los problemas educativos que se le presentan en el proceso educativo. También esta función le permite promover esta actitud científica en los educandos.

**Evaluación del buen desempeño docente:** La realización de la evaluación del desempeño laboral educativa del maestro es requisito ineludible de garantizar el logro de los fines, objetivos y metas del proceso educativo, debido a que la evaluación permite ir midiendo y valorando constantemente los logros que se va obteniendo en la labor educativa y que permite tomar decisiones oportunas y pertinentes para corregir errores, fortalecer los aciertos y prevenir los problemas futuros.

Tyler (1999) En el ámbito educacional, (en Casanova) define la evaluación del desempeño como:

“El proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”.

La evaluación del quehacer docente nos permite saber con acierto en qué medida hemos logrado lo planificado, qué errores hemos cometido y qué decisiones podemos asumir para mejorar nuestra labor educativa. (p, 123).

Después de fundamentar teóricamente el presente trabajo de investigación, a continuación, pasaremos a la formulación del problema general y específicos.

#### **1.4. Formulación del problema:**

##### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación del clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018?

## **Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la relación del clima laboral y dimensión diseño contextualizado de la sesión (Desempeños 6 y 7) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018?
- b. ¿Cuál es la relación del clima laboral y dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018?
- c. ¿Cuál es la relación del clima laboral y la dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018?
- d. ¿Cuál es la relación del clima laboral y dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018?

### **1.5. Justificación de estudio**

La investigación que se aspira desarrollar se justifica en base a los siguientes elementos:

**Justificación por conveniencia.** La conveniencia sobre el desarrollo de la investigación radica en que posibilitará conocer la relación existente entre el clima laboral y desempeño docente, resultado que permitirá tomar las medidas correctivas del caso con la finalidad de mejorar los niveles de educación que se ofrece a los estudiantes en la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres”

**Justificación por relevancia social.** La investigación es de relevancia social debido a que al tomar las medidas correctivas respecto a las variables clima laboral y desempeño docente, esta incidirá en la mejora del rendimiento académico de los estudiantes, por lo que en perspectiva se contará con una población escolar eficiente en el aspecto académico.

**Justificación por Implicancias prácticas.** Los resultados de la investigación permitirán a los maestros reflexionar respecto a su desempeño docente y mejorar su labor en el aula; asimismo, permitirá al equipo directivo de la institución educativa analizar la situación real del clima institucional con la finalidad de lograr cohesionar a la comunidad educativa que permita lograr las metas trazadas institucionalmente.

**Justificación por Valor teórico.** Desde el punto de vista teórico la importancia de la investigación se justifica debido a que permitirá conocer las bases teóricas de las variables clima laboral y desempeño docente, de tal manera que posibilite a los maestros actuar en su labor pedagógica con sustento teórico vigente, dejando de lado las acciones empíricas.

**Justificación Por Utilidad Metodológico.** La utilidad metodológica de la presente investigación se sustenta en que posibilitará validar instrumentos que midan las variables clima laboral y desempeño docente, los mismos que se constituirán en instrumentos de utilidad para futuras investigaciones en variables similares a estas. Asimismo, los resultados se constituirán en referentes para investigaciones que busquen conocer la relación entre las variables clima laboral y desempeño docente.

## 1.5 Hipótesis

### 1.5.1 Hipótesis general

El clima laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

### Hipótesis específicos

- a. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión diseño contextualizado de la sesión (Desempeños 6 y 7) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.
- b. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.
- c. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.
- d. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

## **1.6 Objetivos**

### **1.6.1 Objetivo general**

Determinar la relación del clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

#### **Objetivos específicos:**

- a. Determinar la relación del clima laboral y dimensión diseño contextualizado de la sesión (Desempeños 6 y 7) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.
- b. Determinar la relación del clima laboral y dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.
- c. Determinar la relación del clima laboral y la dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.
- d. Determinar la relación del clima laboral y dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.



## II. MÉTODO

## 2.1. Diseño de investigación

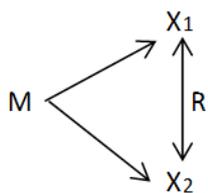
“Es un camino, un sendero a seguir con la finalidad de comprobar una verdad, a través de la hipótesis” (Dance y Jiménez, 2007, p. 98).

Al respecto, José Supo (2017) afirma que los diseños relacionales son de variabilidad o vi variadas, es decir el propósito de estudio tiene dos variables, una de asociación y otra de supervisión.

Los diseños de investigación son de acuerdo a cada enfoque y nivel investigativo, en la metodología de la investigación existen un conjunto de diseños con sus respectivos esquemas de ejecución de tesis; sin embargo, en el campo teórico de la metodología, los diseños son entendidos como guías, planos a seguir.

En este diseño de investigación no hay manipulación de variables, sino asociación de variables y dimensiones, su recojo de datos es de un solo momento o de corte transversal, por lo que gráficamente representamos de la siguiente manera:

### Esquema



Siendo:

M, Docentes de secundaria de la I.E. Mariscal Cáceres

X1, Clima laboral

X2, Desempeño docente

R, relación entre clima laboral y desempeño docente

## **2.2. Variables, operacionalización**

### **2.2.1. Variables**

V1: Clima Laboral

V2: Desempeño docente

Variab le	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Clima laboral</b>	Es un conjunto de características de un lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo ( Hodgetts, 1985, p.376	Es el medio en el cual se desarrolla el trabajo cotidiano. Entre sus dimensiones tenemos: Comunicación, Liderazgo y Motivación. Se aplicó un cuestionario que consta de 21 ítems a los docentes de la I.E. Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres” de Ayacucho.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Liderazgo</li> <li>• Motivación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sentido de pertenecía</li> <li>- Toma de Decisiones</li> <li>- Trabajo en equipo</li> <li>- Reconocimiento</li> <li>- Capacitación del personal.</li> </ul>	<b>Ordinal</b> 1 Malo 2 Regular 3 Buena 4 Muy buena
<b>Desempeño docente</b>	Los desempeños tienen que ver con la práctica docente y esto supone manejo cognitivo, manejo en las formas de operar y comportamientos actitudinales-valóricos singulares. (MINEDU)	Es la acción práctica que se somete los instrumentos teniendo en cuenta las dimensiones. Lo mismo que se midió con la rúbrica de observación, propuestas por el Minedu, en los desempeños 6, 7, 15, 22 y 23	<p>Dimensiones:</p> <p>Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7)</p> <p>Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15)</p> <p>Pensamiento crítico (Desempeño 22)</p> <p>Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23)</p>	<p>Preguntas o cuestionarios que refleja en el instrumento.</p> <p>Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7)</p> <p>Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15)</p> <p>Pensamiento crítico (Desempeño 22)</p> <p>Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23)</p>	<b>intervalos</b> Inicio Proceso Logro previsto Logro Destacado

## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Carrasco, (2006), La población es considerada como el estudio que se desprende del conjunto universal, para estudiar, personas, eventos, hechos y objetos.

“La población se desprende del conjunto universal, para dar continuidad a la muestra sacar conclusiones (Pino, 2012, p. 157).

La población de investigación tiene diferentes acepciones, pero la mayoría de los autores coincide en señalar que está conformada por individuos o fenómenos que son motivo de investigación (Hernández, 2014, p. 98).

Orellana, (2013) No solo las personas pueden ser consideradas como población de estudio, sino todos los elementos, documentos, objetos y que cada una tiene una característica muy particular independiente de cada una de ellas.

La población de estudio considera a los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres”, 2018. N = 120

*Tabla 1: Población de estudio*

DOCENTES DE LA I.E. MARISCAL CÁCERES	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
DOCENTES	70	50	120
<b>TOTAL</b>	<b>70</b>	<b>50</b>	<b>120</b>

*Fuente: Escale Minedu Base de datos de la I.E. Mariscal Cáceres*

### 2.3.2. Muestra

Carrasco (2007), Es aquel subconjunto que comprende características del universo y de la población, por lo que viene hacer una parte representativa, para poder estudiarla.

Quezada (2012) Es una parte representativa que se desprende de la población de estudio.

La muestra de estudio para Salkind (2002) Es aquella que comprende las mismas características de la población, por consiguiente una muestra puede ser una parte de personas, hechos, documentos y otros.

Quivio (2017) Estadístico de la Universidad la Cantuta señala: no hay necesidad de una formula estadística para determinar la muestra en poblaciones relativamente pequeñas, y si el caso lo requiere tomamos de la población total del 30% a más.

Por consiguiente, en la presente investigación se toma como muestra el 50% de la población de estudio, por tanto, n=60 docentes de la Institución Educativa Mariscal Cáceres, 2018.

*Tabla 2: Muestra de estudio*

DOCENTES DE LA I.E. MARISCAL CÁCERES	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL
DOCENTES	35	25	60
<b>TOTAL</b>	<b>35</b>	<b>25</b>	<b>60</b>

*Fuente: Tabla de la Población*

### 2.3.3. Muestreo

Para seleccionar la muestra se aplicó el muestreo **No probabilístico** por conveniencia.

## 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

### 2.4.1. Técnicas

Las técnicas, Son procedimientos diversos, precisos y secuenciales que todo observador utiliza con la finalidad concreta de recoger información relevante y a partir de ello producir nuevos conocimientos. (Tafur, 2016, p. 154).

Encuesta. Son diversos procedimientos técnicos con finalidades investigativas y su planificación es anticipada.

Para el caso de nuestro estudio se consideró utilizar las siguientes técnicas:

Tabla 3

*Tabla de las técnicas de la instrumentación.*

VARIABLES	TÉCNICAS
Clima Laboral	Encuesta
Desempeño laboral docente	Encuesta y rubricas de observación

### 2.4.2. Instrumentos

Es un recurso metodológico esencial del cual se valen los investigadores, para acercarse a la información y fenómenos, a partir de ello extrapolar información relevante objetiva y validada, sus finalidades son investigativas. (Peña, 2016, p. 156).

Para el caso de la instrumentación del trabajo de investigación se empleó el cuestionario de encuesta para ambas variables de estudio.

Tabla 4

*Tabla de las de la instrumentación.*

VARIABLES	INSTRUMENTOS
Clima laboral	Cuestionario de Encuesta
Desempeño docente	Cuestionario de Encuesta fichas de rubricas de observación

### Fichas técnicas de la instrumentación 1

Instrumento	Rubricas de observación
Autores	MINEDU
Año	2017
País	Perú
Lugar de aplicación	Instituciones educativas del nivel inicial, primaria y secundaria
Objetivo	Evaluar el desempeño docente
Dimensiones	Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7) Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) Pensamiento crítico (Desempeño 22) Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23)
Adaptado	Escriba Palomino, Aitor
Validez estadística	La validez del instrumento se consideró el cálculo de R de Pearson, bajo el modelo estadístico ítem total, la misma que registro en cada ítem un valor mar a 0.20.
Índice confiabilidad	de La validez del instrumento consideró el cálculo de Alpha de Cronbach, la que registro un valor de ,921
Calificación	En inicio 1 En proceso 2 En logro previsto 3 En logro destacado 4

## Fichas técnicas de la instrumentación 2

<b>NOMBRE</b>	Cuestionario de encuesta de clima laboral
<b>AUTOR</b>	Roxana Ochoa Coras Adaptado por : Escriba Palomino, Aitor
<b>PROCEDENCIA</b>	Perú
<b>AÑO DE ELABORACIÓN</b>	2016
<b>ADMINISTRACIÓN</b>	Instituciones educativas Publicas y privada
<b>TIEMPO DE APLICACIÓN</b>	45 minutos
<b>ÁREAS QUE EVALÚAN LOS REACTIVOS</b>	Variable : Clima Laboral  DIMENSIONES: - Comunicación - Liderazgo - Motivación
<b>POBLACIÓN</b>	Docentes de la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018. N=120
<b>MUESTRA A APLICAR</b>	Docentes de la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018. n=60
<b>VALIDEZ</b>	Validez estadística de Pearson
<b>CONFIABILIDAD</b>	Determinada con el coeficiente alfa de Cronbach=0.813
<b>CALIFICACIÓN</b>	Escala ordinal 1. Definitivamente no 2. Probablemente no 3. A veces 4. Probablemente sí
<b>RECATEGORIZACIÓN</b>	Escala ordinal 1. Malo 2. Regular 3. Buena 4. Muy buena

### 2.4.3. Validez

La validez, es el procedimiento de verificación del instrumento que el investigador desarrolla estadísticamente, con la finalidad de calificar si el instrumento reúne los mínimos estándares y cumple con sus objetivos, es decir si el instrumento es válido para obtener la información que se busca en la investigación.

Abanto (2015) señala que, si los instrumentos de investigación son estandarizados y se acogen a la realidad contextual, entonces no hay necesidad de validar los instrumentos de recojo de datos.

La validez según Salkind, J. (1997) es la propiedad que tiene el instrumento para lograr sus objetivos, en tal forma la validez de la instrumentación se realiza mediante dos procedimientos, una cuantitativa y otra cualitativa, la primera está referida al procedimiento estadístico de R de Pearson de ítems total mayores > a 0,021 para ser consideradas válidas y la segunda está referido al juicio de expertos en la que es un procedimiento cualitativo, en la que el juez valida ítems por ítems.

Por consiguiente en la presente investigación no ha sido necesarias la validación de los instrumentos, debido a que se trabajó con instrumentos debidamente estandarizadas, validadas, el autor de los instrumentos en lo que se refiere variable *ficha de observación para medir el desempeño laboral docente*, es: El Ministerio de Educación (MINEDU), quien aprobó a través de jueces y expertos y de someter a varios procesos de confiabilidad los indicadores expresados en los desempeños del marco del buen desempeño docente en el año (2017) y para la variable *clima laboral*, cuestionario de percepción del clima laboral, cuyo autora es Roxana Ochoa Coras (2016), realizado en Ayacucho Perú en la escuela posgrado de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo.

#### 2.4.4. Confiabilidad

En cuanto a la Confiabilidad, Hernández, Fernández y Baptista (2006), señala: “se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo objeto o sujeto, da resultados iguales (sólidos y relacionados)”.

La confiabilidad según Velásquez, A. (2006) es la propiedad que tiene el instrumento para registrar resultados similares en varias aplicaciones a muestra con características similares. En la presente investigación los instrumentos presentados según la ficha técnica presentan una confiabilidad de 0,921 para el variable desempeño laboral docente en una prueba piloto de 24 docentes antes de la aplicación total de los instrumentos y para el variable clima laboral una confiabilidad de 0,813, los cuales fueron altamente confiables y aplicables en la investigación

Para reforzar la confiabilidad y comprobar la veracidad de la instrumentación, los datos recogidos procesamos bajo el siguiente procedimiento estadístico Alpha de Cronbach:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que le hemos dado a la confiabilidad es igual a la correlación dada por los siguientes valores:



Por lo tanto, se determina para el variable **desempeño laboral docente**, el siguiente resultado:

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

0,921

24

En la tabla de fiabilidad para el variable desempeño laboral docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres, aplicada a 24 elementos y docentes como prueba piloto, observamos: un alfa de 0,921. Resultado que es cercano a 1, lo cual en los niveles de confiabilidad se ubica en muy alta confiabilidad, lo cual el instrumento de investigación es aplicable en la variable estudiada.

En la misma medida para el variable clima laboral podemos observar el siguiente resultado:

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach

N de elementos

0,813

24

En la tabla de fiabilidad para el variable clima laboral, aplicada a 24 elementos y docentes, observamos: un alfa de 0,813. Resultado que es muy cercano a 1, este resultado valida lo considerado en la ficha técnica, los resultados en ambos casos son muy altamente confiables.

Por tanto, los instrumentos de investigación fueron altamente confiables y aplicables en la instrumentación.

## 2.5. Método de análisis de datos

El uso de distintos métodos mixtos, mejorará la fiabilidad de los resultados cuando la información fluye de distintas fuentes.

Método estadístico descriptivo: se diseñó la matriz de la base de datos de las variables, se elaboró las tablas de distribución de frecuencias y tablas estadísticas.

Método estadístico inferencial: se utilizó el software estadístico SPSS V22, para procesar los datos, obtener resultados de la estadística descriptiva y para la contratación de las hipótesis; además se utilizó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov con nivel de significancia al 5% para comparar la función acumulada observada de las variables y se desarrolló el coeficiente de contingencia del estadístico Tau-b de Kendall expresados en tablas de correlación.

Para el mejor análisis, la recolección de datos debe garantizarse, al igual que la calidad del análisis de datos, lo cual formará parte de una excelente gestión de datos.

A dicho efecto, debemos tener en cuenta, que cada fuente de datos tiene sus limitaciones y sus puntos fuertes, los mismos que han de señalarse explícitamente a fin de entenderse claramente, asegurando que estas se usen e interpreten adecuadamente. Por ello, se integran intencionalmente distintos métodos de recolección de datos y se utilizan diversas fuentes de datos para explicar las diversas interrogantes, consiguiéndose así, superar las dificultades encontradas en cada fuente de datos.

El uso de distintos métodos mixtos, mejorará la fiabilidad de los resultados cuando la información fluye de distintas fuentes.

En tal sentido, se viene utilizando los métodos comparativo, analítico, deductivo, sintético y científico; el método comparativo se usará para realizar la contratación de la información que se recopile en el universo de la investigación; El método analítico se usará para realizar el análisis de la información de tablas estadísticas y de los gráficos; el método deductivo servirá en la redacción de las conclusiones y recomendaciones; el método sintético se aplicará en la redacción de la introducción, en el resumen y las conclusiones y finalmente el método científico será aplicado en todo el desarrollo de la investigación.

## **2.6. Aspectos éticos**

Se tomaron las precauciones del caso para la protección de la identidad de los encuestados, además teniendo en cuenta las consideraciones éticas correspondientes como confidencialidad, consentimiento informado, libre participación y anonimidad de la información.

En el presente trabajo de investigación, el investigador es responsable de todo el proceso investigativo, proceso en la cual se tuvo la predisposición para realizarla con ética y la reserva del caso respecto a la información brindada por la Institución y los trabajadores. El presente trabajo, se realizó teniendo presente la información recabada de los docentes en la Institución Educativa Mariscal Cáceres del nivel secundario, previa autorización del director General, respetando los criterios de inclusión y exclusión establecidos, así como la información proporcionada.

### **III.RESULTADOS**

### 3.1. Prueba Inferencial

**Tabla 5**

*Distribución de datos según resultados de la prueba de normalidad*

Si  $n \geq 50$  Kolmogorov-Smirnova; Si  $n < 50$  Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA LABORAL	.235	60	.000	.877	60	.000
DESEMPEÑO DOCENTE	.248	60	.000	.871	60	.000
Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7)	.278	60	.000	.854	60	.000
Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15)	.241	60	.000	.873	60	.000
Pensamiento crítico (Desempeño 22)	.252	60	.000	.864	60	.000
Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23)	.283	60	.000	.835	60	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Instrumentos de medición, Elaboración: Propia, Nota: Nivel de significancia  $\alpha=0,05$

#### Interpretación:

La tabla 5 registra que la sig ( $\alpha$ ) = 0.000 por lo que podemos afirmar que los datos no configuran distribución normal.

La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk en 60 muestras en 16 desempeños de acuerdo al marco buen desempeño docente y para la variable clima laboral, nos arrojó como resultados los significados bilaterales menores a 0,05, esto significa estadísticamente la determinación de una prueba no paramétrica en investigaciones relacionales.

**Decisión:** El significado bilateral tanto para la variable de supervisión y la variable de asociación en sus diferentes dimensiones, nos arrojó, los P Valores menores a 0,05, esto determina la utilización de una prueba no paramétrica en la investigación relacional, y como mis variables son de tipo ordinal entonces el procedimiento estadístico corresponde al estadístico Tau\_b de Kendall, en razón

de que el objetivo de investigación es medir la relación entre las variables de estudio.

Es necesario precisar que según Abanto (2016) la prueba de normalidad se debe realizar cuando la información acopiada genera cuantificación numérica, independientemente de que la variable sea categórica, ya que sin esta prueba no se podría elegir el estadígrafo que permite medir la correlación, teniendo en cuenta que existen dos grupos de estadígrafos, las que son paramétricas y las no paramétricas.

### 3.2. A nivel inferencial: tablas cruzadas y pruebas de hipótesis

- **Tabla cruzada y prueba de hipótesis general**

**Tabla 6**

*Clima laboral y Desempeño docente*

**Tabla cruzada CLIMA LABORAL\*DESEMPEÑO DOCENTE**

			DESEMPEÑO DOCENTE				Total
			Inicio	Proceso	Logro previsto	Logro destacado	
CLIMA LABORAL	malo	Recuento	15	3	0	0	18
		% del total	25.0%	5.0%	0.0%	0.0%	30.0%
	Regular	Recuento	0	21	0	0	21
		% del total	0.0%	35.0%	0.0%	0.0%	35.0%
	Buena	Recuento	0	8	10	2	20
		% del total	0.0%	13.3%	16.7%	3.3%	33.3%
	Muy buena	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%
Total	Recuento	15	32	10	3	60	
	% del total	25.0%	53.3%	16.7%	5.0%	100.0%	

FUENTE: Base de datos. Elaboración: Investigadora

#### **Descripción:**

En la tabla 06, del total de 60 docentes de la Institución Educativa Mariscal Cáceres de Ayacucho, los mismos que representan al 100%, encuestados con el cuestionario de encuesta respecto a la variable clima laboral; de esta totalidad el 35% (21) de los docentes manifiestan que existe un clima laboral de escala regular; 30% (18) manifiestan que existe un clima laboral malo; sin embargo, el 53%(32) de los mismos docentes manifiestan que el desempeño docente está en proceso y el 25%(15) manifiestan que el desempeño docente está en escala inicio, en la institución educativa del nivel secundaria de Mariscal Cáceres, Ayacucho.

La estadística presentada según nuestra encuesta, concuerda con la versión del entrevistado, por lo que será necesario inferir estadísticamente la relación de la variable a continuación.

### Prueba de hipótesis general

**Hipótesis nula (Ho):** El clima laboral no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

**Hipótesis alterna (Ha):** El clima laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.



**Regla:** Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta HA.

### Correlaciones

		CLIMA LABORAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Tau_b de Kendall	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	.822**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

Nota: Nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , Fuente: Cuestionario, Elaboración: Propia.

### INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlaciones para la hipótesis general, nos permite observar que el valor del tau\_b de Kendall = 0,822, lo que significa que existe una correlación muy buena.

## Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5%)

## Región de rechazo y aceptación



## Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,822

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de  $H_0$ , en la tabla de correlaciones el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia ( $\alpha: 0,05$ ); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

**Conclusión estadística:** El clima laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar "Mariscal Cáceres" de Ayacucho, 2018.

El coeficiente de correlación es 0,822, por lo tanto, existe una correlación muy buena entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar "Mariscal Cáceres" de Ayacucho (Kendall: 0,822;  $p < 0,05$ ).

### 3.2.1. Tabla cruzada y prueba de hipótesis específica 1

**Tabla 7**

*Dimensión Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7) y Clima laboral*

**Tabla cruzada CLIMA LABORAL\* Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7)**

		Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7)					Total
		Inicio	Proceso	Logro previsto	Logro destacado		
CLIMA LABORAL	Malo	Recuento	6	12	0	0	18
		% del total	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	30.0%
	Regular	Recuento	0	17	4	0	21
		% del total	0.0%	28.3%	6.7%	0.0%	35.0%
	Buena	Recuento	0	0	16	4	20
		% del total	0.0%	0.0%	26.7%	6.7%	33.3%
	Muy buena	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%
Total		Recuento	6	29	20	5	60
		% del total	10.0%	48.3%	33.3%	8.3%	100.0%

FUENTE: Base de datos. Elaboración: Investigadora

#### **Descripción:**

En la tabla 07, del total de 60 docentes en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, los mismos que representan al 100%, encuestados con el cuestionario de encuesta respecto a la dimensión Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7); de esta totalidad el 48.3% (29) de los docentes manifiestan que el diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6y7) está en proceso en la institución educativa secundaria; así mismo, el 35% (21) de los mismos docentes afirman que existe un clima laboral regular.

### Prueba de hipótesis específica 1

**Hipótesis nula (Ho):** El clima laboral no se relaciona directamente con la dimensión diseño contextualizado de la sesión (Desempeños 6 y 7) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

**Hipótesis alterna (Ha):** El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión diseño contextualizado de la sesión (Desempeños 6 y 7) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.



**Regla:** Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta HA.

### Correlaciones

		CLIMA LABORAL	Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7)
Tau_b de Kendall	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	60
Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7)		Coeficiente de correlación	.799**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

Nota: Nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , Fuente: Cuestionario, Elaboración: Propia.

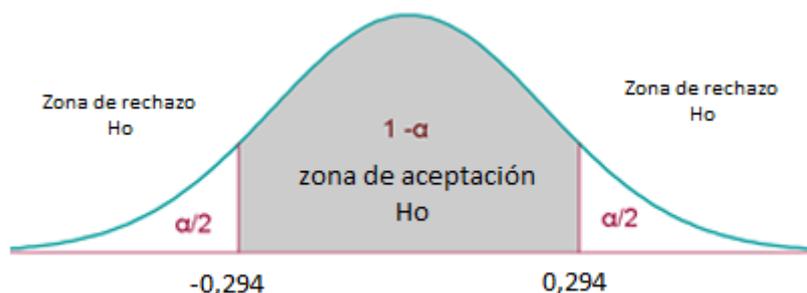
### INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlaciones para la hipótesis específica 1, nos permite observar que el valor del tau\_b de Kendall = 0,799, lo que significa que existe buena correlación.

## Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5%)

## Región de rechazo y aceptación



## Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,799

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de  $H_0$ , en la tabla de correlaciones el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia ( $\alpha: 0,05$ ); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

**Conclusión estadística:** El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión diseño contextualizado de la sesión (Desempeños 6 y 7) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar "Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

El coeficiente de correlación es 0,799, por lo tanto, existe buena correlación entre la dimensión Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7) y clima laboral (Kendall: 0,799;  $p < 0,05$ ).

## Tabla cruzada y prueba de hipótesis específica 2

**Tabla 8**

*Dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) y Clima laboral:*

**Tabla cruzada CLIMA LABORAL\*Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15)**

		Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15)					
			Inicio	Proceso	Logro previsto	Logro destacado	Total
CLIMA LABORAL	Malo	Recuento	7	11	0	0	18
		% del total	11.7%	18.3%	0.0%	0.0%	30.0%
	Regular	Recuento	0	14	7	0	21
		% del total	0.0%	23.3%	11.7%	0.0%	35.0%
	Buena	Recuento	0	0	14	6	20
		% del total	0.0%	0.0%	23.3%	10.0%	33.3%
	Muy buena	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%
Total		Recuento	7	25	21	7	60
		% del total	11.7%	41.7%	35.0%	11.7%	100.0%

FUENTE: Base de datos; Elaboración: Investigadora

### Descripción:

En la tabla 08, del total de 60 docentes en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, los mismos que representan al 100%, encuestados con el cuestionario de encuesta respecto a la dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15); de esta totalidad el 41.7% (25) de los docentes manifiestan que el diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6y7) está en proceso en la institución educativa secundaria; así mismo, el 35% (21) de los mismos docentes afirman que existe un clima laboral regular.

## Prueba de hipótesis específica 2

**Hipótesis nula (Ho):** El clima laboral no se relaciona directamente con la dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

**Hipótesis alterna (Ha):** El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.



**Regla:** Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta HA.

### Correlaciones

		CLIMA LABORAL	Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15)
Tau_b de Kendall	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.788**
		N	.000
Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15)	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	.788**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	.000

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

Nota: Nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , Fuente: Cuestionario, Elaboración: Propia.

### INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlaciones para la hipótesis específica 2, nos permite observar que el valor del tau\_b de Kendall = 0,788, lo que significa que existe una correlación buena.

## Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5%)

## Región de rechazo y aceptación



## Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,788

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de  $H_0$ , en la tabla de correlaciones el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia ( $\alpha: 0,05$ ); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

**Conclusión estadística:** El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar "Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

El coeficiente de correlación es 0,788, por lo tanto, existe una correlación buena entre la dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) y clima laboral (Kendall: 0,788;  $p < 0,05$ ).

### 3.2.2. Tabla cruzada y prueba de hipótesis específica 3

**Tabla 9**

*Dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) clima laboral:*

**Tabla cruzada CLIMA LABORAL \*Pensamiento crítico (Desempeño 22)**

		Pensamiento crítico (Desempeño 22)				Total
		Inicio	Proceso	Logro previsto	Logro destacado	
CLIMA LABORAL malo	Recuento	9	9	0	0	18
	% del total	15.0%	15.0%	0.0%	0.0%	30.0%
Regular	Recuento	0	18	3	0	21
	% del total	0.0%	30.0%	5.0%	0.0%	35.0%
Buena	Recuento	0	0	17	3	20
	% del total	0.0%	0.0%	28.3%	5.0%	33.3%
Muy buena	Recuento	0	0	0	1	1
	% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%
Total	Recuento	9	27	20	4	60
	% del total	15.0%	45.0%	33.3%	6.7%	100.0%

FUENTE: Base de datos; Elaboración: Investigadora

#### **Descripción:**

En la tabla 09, del total de 60 docentes en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, los mismos que representan al 100%, encuestados con el cuestionario de encuesta respecto a la dimensión *Pensamiento crítico (Desempeño 22)*; de esta totalidad el 45% (27) de los docentes manifiestan que el *Pensamiento crítico (Desempeño 22)* está en proceso en la institución educativa secundaria; así mismo, el 35% (21) de los mismos docentes afirman que existe un clima laboral regular.

#### **Prueba de hipótesis específica 3**

**Hipótesis nula (Ho):** El clima laboral no se relaciona directamente con la dimensión *Pensamiento crítico (Desempeño 22)* en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

**Hipótesis alterna (Ha):** El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.



**Regla:** Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta HA .

### Correlaciones

		CLIMA LABORAL	Pensamiento crítico (Desempeño 22)	
Tau_b de Kendall	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	.	
		N	60	
	Pensamiento crítico (Desempeño 22)	Coeficiente de correlación	.833**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	60	60

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

Nota: Nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , Fuente: Cuestionario, Elaboración: Propia.

### INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlaciones para la hipótesis específica 3, nos permite observar que el valor del tau\_b de Kendall = 0,833, lo que significa que existe una correlación muy buena.

### Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5%)

### Región de rechazo y aceptación



**Decisión estadística**

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,833

El valor teórico se ubica en la zona de rechaza de Ho, en la tabla de correlaciones el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia ( $\alpha$ : 0,05); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

**Conclusión estadística:** El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

El coeficiente de correlación es 0,833, por lo tanto, existe una correlación muy buena entre la dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) y el clima laboral (Kendall: 0,833;  $p < 0,05$ ).

### 3.2.3. Tabla cruzada y prueba de hipótesis específica 4

**Tabla 10**

*Dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) y Clima laboral:*

**Tabla cruzada CLIMA LABORAL\*Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23)**

		Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23)				Total	
		Inicio	Proceso	Logro previsto	Logro destacado		
CLIMA LABORAL	Malo	Recuento	4	14	0	0	18
		% del total	6.7%	23.3%	0.0%	0.0%	30.0%
	Regular	Recuento	0	15	6	0	21
		% del total	0.0%	25.0%	10.0%	0.0%	35.0%
	Buena	Recuento	0	0	17	3	20
		% del total	0.0%	0.0%	28.3%	5.0%	33.3%
	Muy buena	Recuento	0	0	0	1	1
		% del total	0.0%	0.0%	0.0%	1.7%	1.7%
Total	Recuento	4	29	23	4	60	
	% del total	6.7%	48.3%	38.3%	6.7%	100.0%	

FUENTE: Base de datos; Elaboración: Investigadora

#### Descripción:

En la tabla 10, del total de 60 docentes en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres” de Ayacucho, los mismos que representan al 100%, encuestados con el cuestionario de encuesta respecto a la dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23); de esta totalidad el 48.3% (29) de los docentes manifiestan que el Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) está en proceso en la institución educativa secundaria; así mismo, el 35% (21) de los mismos docentes afirman que existe un clima laboral regular.

### Prueba de hipótesis específica 4

**Hipótesis nula (Ho):** El clima laboral no se relaciona directamente con la dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

**Hipótesis alterna (Ha):** El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.



**Regla:** Si el valor  $p \geq 0.05$ , se acepta hipótesis nula. Si valor  $p < 0.05$ , se acepta HA .

### Correlaciones

		CLIMA LABORAL	Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23)
Tau_b de Kendall	CLIMA LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60
Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23)		Coeficiente de correlación	.780**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	60

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

Nota: Nivel de significancia  $\alpha=0,05$ , Fuente: Cuestionario, Elaboración: Propia.

### INTERPRETACIÓN:

La tabla de correlaciones para la hipótesis específica 4, nos permite observar que el valor del tau\_b de Kendall = 0,780, lo que significa que existe una buena correlación.

## Nivel de significancia

$\alpha = 0,05$  (5%)

## Región de rechazo y aceptación



## Decisión estadística

Valor de la tabla = 0,294

Valor teórico = 0,780

El valor teórico se ubica en la zona de rechazo de  $H_0$ , en la tabla de correlaciones el significado (bilateral) obtenido es 0,000 y es menor que al nivel de significancia ( $\alpha: 0,05$ ); entonces existen razones suficientes para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna:

**Conclusión estadística:** El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar "Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.

El coeficiente de correlación es 0,780, por lo tanto, existe una correlación buena entre la dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23 y clima laboral (Kendall: 0,780;  $p < 0,05$ ).

## **IV. DISCUSIÓN**

La discusión de resultados del presente trabajo de investigación se ha realizado teniendo en cuenta los antecedentes, teorías y enfoques relacionados al tema de estudio, de tal modo a continuación triangulamos los resultados antecedentes y el debate de resultados a nivel descriptivo e inferencial:

En la tabla 06, 35% (21) de los docentes manifiestan que existe un clima laboral de escala regular; 30% (18) manifiestan que existe un clima laboral malo; sin embargo, el 53%(32) de los mismos docentes manifiestan que el desempeño docente está en proceso y el 25%(15) manifiestan que el desempeño docente está en escala inicio, en la institución educativa del nivel secundaria de Mariscal Cáceres, Ayacucho. Estos resultados descriptivos llevados a cabo a la prueba inferencial nos demuestran un coeficiente de correlación de Kendall = 0,822 y este resultado según la escala Kendall determina una correlación muy buena entre el desempeño docente y clima laboral en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar "Mariscal Cáceres. Ayacucho. Al respecto Cornell (1955) Define al clima laboral como una combinación de las diferentes percepciones que puedan tener las personas de su ámbito laboral o las relaciones interpersonales que estos puedan tener en la institución en el cual vienen laborando y a partir de ello se podrá diagnosticar la situación de la institución a la cual prestan servicios. De la misma manera Hodgetts (1985) manifiesta que: El clima laboral es un concepto muy complejo, sensible y dinámico a la vez, complejo porque maneja muchos componentes que pueden ser afectados y dinámicos ya que al estudiar los elementos podemos hacerlos mejores realizando acciones correlativas. Además de ello también se puede especificar como un conjunto de particularidades del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en este lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo. Por otro según MINEDU (2017) menciona que el desempeño docente: Es la aptitud y capacidad que tiene el docente para planificar organizar ejecutar y controlar eficientemente la acción Educativa: por tanto, según la conclusión estadística, existe un grado de correlación muy buena, esto implica que para un buen desempeño

docente, debe existir clima laboral favorable, para así concretar los planes y objetivos el docente en beneficio de la población estudiantil.

En la tabla 07, el 48.3% (29) de los docentes manifiestan que el diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6y7) está en proceso en la institución educativa secundaria; así mismo, el 35% (21) de los mismos docentes afirman que existe un clima laboral regular. Estos resultados descriptivos llevados a cabo a la prueba inferencial nos demuestran un coeficiente de correlación de Kendall = 0,799 y este resultado según la escala Kendall determina una correlación alta entre el clima laboral y la dimensión Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres de Ayacucho. Al respecto. Al respecto Pérez Huamán (2012) ha llegado a una conclusión muy similar al tratar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 1 de Pachacutec en Ventanilla, Lima – Perú, refiere que la relación entre las variables clima institucional y desempeño docente tiene un valor igual a 0,46, que viene a ser una correlación positiva media, porque la percepción de los docentes con respecto al clima institucional está entre muy buena y regular; mientras la percepción del desempeño docente se mueve entre muy buena a buena. Por tanto existe una relación directa y positiva entre la dimensión Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7) y el clima laboral, es decir que el clima laboral es un factor determinante.

En la tabla 08, el 41.7% (25) de los docentes manifiestan que el diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6y7) está en proceso en la institución educativa secundaria; así mismo, el 35% (21) de los mismos docentes afirman que existe un clima laboral regular. Estos resultados descriptivos llevados a cabo a la prueba inferencial nos demuestran un coeficiente de correlación de Kendall = 0,788 y este resultado según la escala Kendall determina una correlación buena entre el clima laboral y la dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar

“Mariscal Cáceres de Ayacucho. Al respecto Fernández Aguerre (2004), en el estudio comparativo del clima organizacional en las escuelas básicas de México y Uruguay, plantea que, el clima organizacional tiene incidencia en los resultados de la eficacia escolar, particularmente cuando se logra controlar las variables como el nivel de aprendizaje de los alumnos, la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social (equidad), el abandono escolar, violencia escolar, organización escolar, gestión institucional, entre otros. Es por ello muy fundamental el manejo del comportamiento de aula, como parte de desempeño docente, para garantizar el buen nivel de aprendizaje, reducir la violencia escolar, etc.

En la tabla 09 el 45% (27) de los docentes manifiestan que el *Pensamiento crítico (Desempeño 22)* está en proceso en la institución educativa secundaria; así mismo, el 35% (21) de los mismos docentes afirman que existe un clima laboral regular. Estos resultados descriptivos llevados a cabo a la prueba inferencial nos demuestran un coeficiente de correlación de Kendall = 0,833 y este resultado según la escala Kendall determina una correlación muy buena el clima laboral y la dimensión *Pensamiento crítico (Desempeño 22)* en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018. Al respecto Brunet, (1987) Manifiesta que el clima organizacional es de suma importancia para aquellas instituciones que buscan alcanzar mayores niveles de productividad y así también mejorar los servicios prestados, la cuales han sido analizados a partir de las diferentes estrategias internas existentes, las cuales han sido definidas por varios autores de diferentes puntos de vista. Es así que el pensamiento crítico tiene una relación directa con el clima laboral, porque depende de cuál es el pensamiento que se maneja, como para mantener un ambiente favorable dentro de la institución educativa, objeto del presente estudio.

En la tabla 10, 48.3% (29) de los docentes manifiestan que el Uso pedagógico de los materiales y recursos (*Desempeño 23*) está en proceso en la institución educativa secundaria; así mismo, el 35% (21) de los mismos

docentes afirman que existe un clima laboral regular. Estos resultados descriptivos llevados a cabo a la prueba inferencial nos demuestran un coeficiente de correlación de Kendall = 0,780 y este resultado según la escala Kendall determina una correlación moderada entre el clima laboral y la dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar "Mariscal Cáceres. Ayacucho. Al respecto, Salas en el año (2013), la finalidad y propósito del desempeño docente es el buen desempeño docente tiene la finalidad de contribuir significativamente al logro de los resultados esperados, de los fines y objetivos del proceso educativo en el programa o institución educativa, contribuye decisivamente a la formación integral de los educandos: Al aprender a aprender, al aprender a ser, al aprender a hacer y al aprender a vivir juntos. Por tanto, como parte de ello hace uso pedagógico de los materiales y recurso del lugar para plasmar la realidad de los educandos, es así el docente se ingenia muchas veces para cumplir su rol como educador y orientador.

## **V. CONCLUSIONES**

- 1º. El clima laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2018, en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia ( $\alpha$ : 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna, el coeficiente de correlación entre las variables es 0,822 la misma que se ubica en el nivel de correlación muy buena; por lo tanto existe relación muy alta en el nivel 0,01 (2 colas) bilateral entre la variable clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Kendall: 0,822;  $p < 0,05$ ). (Tabla 6).
- 2º. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión diseño contextualizado de la sesión (Desempeños 6 y 7) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2018., en la medida que el valor de Kendall = 0,799, lo que significa que la correlación es buena, mientras que al ser el p-valor = 0,000, que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$  se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Kendall: 0,799;  $p < 0,05$ ). (Tabla 7).
- 3º. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2018, en la medida que el valor de Kendall = 0,788, lo que significa que la correlación es buena, mientras que al ser el p-valor = 0,000, que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$  se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Kendall: 0,788;  $p < 0,05$ ). (Tabla 8).
- 4º. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2018., en la medida que el valor de Kendall = 0,833, lo que significa que la correlación es muy buena, mientras que al ser el p-valor = 0,000, que resulta ser menor al nivel de

significancia  $\alpha=0,05$  se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Kendall: 0,833;  $p < 0,05$ ). (Tabla 9).

5°. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres de Ayacucho, 2018, en la medida que el valor de Kendall = 0,780, lo que significa que la correlación es buena, mientras que al ser el p-valor = 0,000, que resulta ser menor al nivel de significancia  $\alpha=0,05$  se asume la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%. (Kendall: 0,780;  $p < 0,05$ ). (Tabla 10).

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 1º. Al director Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres de Ayacucho, organizar eventos de sensibilización para el buen manejo del ambiente laboral entre los docentes y estudiantes en general, de tal manera los docentes tengan un ambiente laboral favorable que permitan un buen desempeño docente.
  
- 2º. A todo el personal docente a desarrollar su sesión de clases bajo un diseño contextualizado adaptado a la realidad del entorno social de los educandos, con la finalidad de interiorizar más con los conocimientos impartidos.
  
- 3º. Al director y docentes del aula realizar eventos de sensibilización y capacitación para el manejo del comportamiento adecuado e incidir en los estudiantes con el fin de manejar una buena convivencia antes, durante y después del desarrollo de las actividades académicas.
  
- 4º. A los docentes a realizar cursos de capacitación para incrementar su capacidad del manejo del pensamiento crítico a si mismo impartir todo lo aprendido a los estudiantes, de tal forma que los estudiantes tomen como un modelo desarrollar un pensamiento amplio, participativo y crítico.

## **VII. REFERENCIAS**

- Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Quinta Edición. Caracas Venezuela: Editorial Episteme.
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la investigación científica. Edit. SAN MARCOS. Lima.
- Supo, J. (2005). Análisis de datos categóricos ADACA en ciencias sociales. Arequipa: edit. Síntesis primera edición.
- Jiménez, J. (2005). Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales. Madrid: edit. Síntesis primera edición.
- Hernández. R. (2010). Metodología de la investigación. Cuarta edición. Edición. Lima. Edit. Mc Graw-Hill/ Interamericana S.A. de C.V. Lima.
- Kerlinger, F. (1979). Investigación del comportamiento: técnicas y metodología. México, D.F.: Nueva editorial Interamericana. Segunda edición.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación (Tercera Edición). México: Mac Graw Hill / Interamericana Editores.
- Ortiz, U., García, N. (2009). Metodología de la Investigación – El Proceso y sus Técnicas. México: Editorial Limusa.
- Sánchez, H. Y Reyes, C. (2006): Metodología y Diseño en la Investigación Científica. Lima: Editorial Visión. Universitaria.
- Warshaw, L., & Messite, J. (1998). Protección y Promoción de la Salud: Visión General. Enciclopedia OIT.

- Ramírez, T., D'Aubeterre, M., & Álvarez, J. (2009). Construcción y validación de un Inventario de Percepción de Estrés en Docentes (IPE-D). In Revista Anales de Psicología..
- Forastieri, V. Manual de capacitación en cumplimiento de deberes y derechos laborales. 2008.
- Metres. J. (1991) *El pensamiento crítico* Editorial Síntesis, Granada: España.
- Pineda, B. (1997). Metodología de la investigación. Segunda edición. Edit. Mancilla. Washington
- Pino, C. (2007). Metodología de la investigación científica en las ciencias sociales primera edición. Edit. Luya.
- Reymer, M. (2005). Leo comprendo, escribo y aprendo. Primera edición. Lima. edit. Alba
- Salkind, J. (1997). Métodos de Investigación. Segunda edición México: edit. Prentice Hall.
- Selítiz, C. (1974), Métodos de investigación en las relaciones sociales. Madrid: Ediciones Rialp, S.A.
- Tamayo, M. (1994) El Proceso de la Investigación Científica. Segunda edición. México. Editorial Limusa.
- Velásquez, A. (2006). Metodología de la investigación científica. Edit. ALBA. Lima. Primera edición.
- Vygotsky (1934) lenguaje y pensamiento. Edit. PAIDOS IBERICA. Moscú, Rusia, segunda edición.

Juárez en el año (2010), en la tesis que lleva por título “Monitoreo y desempeño docente.

Fernández en el año (2010), en el estudio “Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia:

Fernández en el año (2010). En la tesis titulada “Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. Universitas Psychologica.

Guerra y Guerra (2012), en la investigación “Desempeño laboral docente y su relación con la deserción de estudiantes del CETPRO “Rosa de América”, en Ayacucho,

Alva, J., & Domínguez, L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2103. In Crescendo, 90-102.

Betzhold (2006), la primera piedra en la investigación del clima Laboral partió del experimento diseñado por Lewin, Lippit y White en 1939.

Mata en el año (2009), en la tesis que lleva por título “Influencia del Clima Laboral sobre el Compromiso Organizacional del Personal en una Institución Educativa “, de la ciudad de México.

Valtazar en el año (2014), en la tesis que lleva por título “clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú, 2013”.

Ataupillco en el año (2013), en la tesis que lleva como título “Clima Organizacional y la Autoeficacia Docente de los profesores de las Instituciones Educativas Públicas del Nivel Primario de la zona Urbana de Huanta – Ayacucho.

Talcott Parsons, (citado por Rodríguez, 1999) había propuesto una teoría en la que las organizaciones resultaban ser un subsistema de la sociedad y hacía un llamado de atención sobre las complejas vinculaciones institucionales de las organizaciones con la sociedad.

Fairlie, E. (Julio de 2013). Diagnóstico del clima laboral entre administrativos nombrados y contratados de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. *Gestión en el Tercer Milenio*, 16(31), 7-17.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Ortiz, F., & García, M. (2009). *Metodología de la investigación: el proceso y sus técnicas*. México: Limusa Noriega Editores.

Quispe, R. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*. Ayacucho: Universidad Nacional de "San Cristóbal de Huamanga".

Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar proyectos de tesis de investigación científica*. Lima - Perú: San Marcos.

Vásquez, S. (2006). *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis para optar el título de licenciada en Enfermería por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos). Recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez\\_ss.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf)

## **ANEXOS**



# ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

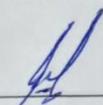
## AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo AITOR ESCRIBA PALOMINO, identificado con DNI N° 80549231 egresado del Programa Académico de ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo ( ) , no autorizo (X) la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "MARISCAL CÁCERES AYACUCHO, 2018." ; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

  
FIRMA

DNI: 80549231



Trujillo 15 de Agosto del 20 18

## ANEXO N.º 1

### ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. Quispe Huayta, Agustín revisor del trabajo académico titulado: Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018, del estudiante Escriba Palomino, Aitor, y por medio del uso de la herramienta **TURNITIN** he constatado lo siguiente:

El citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **23%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, por lo tanto, cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Ayacucho, agosto de 2018

---

Dr. Quispe Huayta, Agustín

**DNI:28216696**

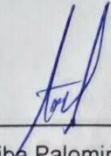
### DECLARACION JURADA

Yo, **Escriba Palomino, Aitor**, estudiante del programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, sede filial Ayacucho; declaro que el trabajo académico titulado "Clima laboral y Desempeño docente en la Institución Educativa Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018". Presentada en 112 folios para la obtención de grado académico de magister en Administración de la Educación.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificado correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado, completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico.
- Soy consciente de mi trabajo puede ser revisado electrónicamente e búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Ayacucho, agosto de 2018

  
\_\_\_\_\_  
Lic. Escriba Palomino, Aitor

DNI: 80549231

**INSTRUMENTO**  
**CUESTIONARIO SOBRE CLIMA LABORAL**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**CUESTIONARIO**

**Objetivo:** Evaluar el clima laboral

**Instrucciones:** Lea detalladamente las siguientes preguntas y seleccione la alternativa que usted considere, y que refleje mejor su situación institucional, marca con un "X" la respuesta que corresponda, considerando la siguiente escala.

CRITERIOS	VALORACIÓN			
	1 Malo	2 Regular	3 Buena	4 Muy Buena
<b>DIMENSIÓN I: Comunicación</b>				
1. Considera usted que existe una buena comunicación entre sus compañeros de trabajo.				
2. Su jefe inmediato se preocupa por conocer sus necesidades e intereses.				
3. Según su criterio, existe una sana competencia laboral entre sus compañeros de trabajo.				
4. Considera usted que su jefe se preocupa por transmitir los valores, misión y objetivos de la institución en la cual labora.				
5. Considera usted que en la institución (MC) se promueve la comunicación interna.				
6. Considera usted que recibe en forma oportuna la información que requiere para desarrollar su trabajo.				
7. Considera usted que para tomar decisiones importantes se han tomado en cuenta su opinión, ideas o sugerencia.				
<b>DIMENSIÓN II: Motivación</b>				
8. Considera usted que la institución (MC) brinda incentivos y/o reconocimientos (Resoluciones, carta de felicitación o becas de capacitación) a sus trabajadores.				
9. Considera usted que se debería realizar actividades recreativas para el mejor				

ambiente laboral.				
10. Considera usted que la institución le permite tener vacaciones anuales.				
11. Considera usted que la institución le da las prestaciones sociales adecuadas.				
12. Considera Usted que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea su institución para la atención es apropiada.				
13. Considera Usted que las capacitación brindadas por su institución le ayudan en su desempeño laboral.				
14. Considera Usted que las relaciones con sus demás compañeros lo motivan a tener un mejor desempeño laboral.				
<b>DIMENSIÓN III: Liderazgo</b>				
15. Considera usted que su jefe realiza trabajos inmediatos para solucionar los problemas que se puedan presentar.				
16. Considera usted que en la institución en la cual viene laborando se encuentra organizada para prever los problemas que se presenten.				
17. Considera usted que el director se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.				
18. Considera usted que la relación del director - docente es directa.				
19. Considera usted que en la institución existe el trabajo en equipo.				
20. Cree usted que las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la institución son cordiales y abiertas.				
21. Cree usted que su jefe o superiores escuchan las opiniones y sugerencia de los empleados.				

Muchas gracias por su colaboración

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ					
CLIMA LABORAL		DESEMPEÑO DOCENTE			
<b>Correlaciones</b>		<b>Correlaciones</b>			
ITEM	R PEARSON	ITEM	R PEARSON		
P1	0,648	P1	0,348		
P2	0,557	P2	0,657		
P3	0,517	P3	0,317		
P4	0,342	P4	0,342		
P5	0,435	P5	0,535		
P6	0,641	P6	0,641		
P7	0,515	P7	0,215		
P8	0,416	P8	0,616		
P9	0,257	P9	0,257		
P10	0,268	P10	0,668		
P11	0,542	P11	0,542		
P12	0,439	P12	0,739		
P13	0,524	P13	0,324		
P14	0,496	P14	0,796		
P15	0,582	P15	0,782		
P16	0,282	P16	0,582		
P17	0,563				
P18	0,365				
P19	0,464				
P20	0,309				
P21	0,402				
CONFIABILIDAD					
<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>		<b>Resumen del procesamiento de los casos</b>			
	N	%			
Casos Válidos	30	100,0	Casos Válidos	30	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0	Total	30	100,0
a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.			a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.		
<b>Estadísticos de fiabilidad</b>		<b>Estadísticos de fiabilidad</b>			
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos		
,813	24	,921	24		

## RUBRICA DE OBSERVACION DE DESEMPEÑO DOCENTE

<b>NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA</b>				<b>CODIGO MODULAR</b>							
<b>DOCENTE ACOMPAÑADO</b>	<b>NOMBRES</b>			<b>APELLIDOS</b>				<b>DNI</b>			
<b>ACOMPAÑANTE<sup>1</sup></b>	<b>NOMBRES</b>			<b>APELLIDOS</b>				<b>DNI</b>			

FECHA DE ACOMPAÑAMIENTO	Visita 1 (V1)	Visita 2 (V2)	Visita 3 (V3)	Visita 4 (V4)	Visita 5 (V5)	Visita 6 (V6)	Visita 7 (V7)
	__/__/16	__/__/16	__/__/16	__/__/16	__/__/16	__/__/16	__/__/16
<b>HORA DE INICIO</b>	:	:	:	:	:	:	:
<b>HORA DE TÉRMINO</b>	:	:	:	:	:	:	:
<b>TOTAL DE HORAS</b>							

Lea con atención cada nivel de desempeño. Según observe el nivel de desempeño en el que se encuentra el docente acompañado, marque con un X sobre: (V1) (V2) (V3) (V4) (V5) (V6) (V7)

### Aspecto 01<sup>2</sup>: Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7)

DESCRITORES DE NIVEL																											
Nivel 1							Nivel 2							Nivel 3							Nivel 4						
El diseño de la sesión no toma en cuenta las características del desarrollo personal y socio cultural de los estudiantes.							El diseño de la sesión toma en cuenta las características personales o socio culturales; ello se evidencia a veces en las actividades o materiales elegidos.							El diseño de la sesión toma en cuenta las características personales y socio culturales de los estudiantes; ello se evidencia en las actividades elegidas o materiales y recursos.							El diseño de la sesión toma en cuenta las características personales y socio culturales relevantes de los estudiantes, lo cual se evidencia en la selección de las actividades, la secuencia metodológica, los materiales y recursos.						
<b>V1</b>	<b>V2</b>	<b>V3</b>	<b>V4</b>	<b>V5</b>	<b>V6</b>	<b>V7</b>	<b>V1</b>	<b>V2</b>	<b>V3</b>	<b>V4</b>	<b>V5</b>	<b>V6</b>	<b>V7</b>	<b>V1</b>	<b>V2</b>	<b>V3</b>	<b>V4</b>	<b>V5</b>	<b>V6</b>	<b>V7</b>	<b>V1</b>	<b>V2</b>	<b>V3</b>	<b>V4</b>	<b>V5</b>	<b>V6</b>	<b>V7</b>

<sup>1</sup> Se ha dispuesto 7 visitas al año a cada docente de la muestra consignada

<sup>2</sup> Se solicitará el plan de sesión durante la visita en aula para observar su diseño previa coordinación y acuerdo consensuado con el director.

**Aspecto 02: Generación de climas favorables para los aprendizajes (Desempeño 11)**

DESCRIPTORES DE NIVEL																											
Nivel 1							Nivel 2							Nivel 3							Nivel 4						
El docente no promueve relaciones de respeto y confianza. Su relación con los estudiantes es irrespetuosa o agresiva.							El docente promueve en ocasiones relaciones de respeto y confianza. Su relación con los estudiantes es distante, sin involucrarse con ellos.							El docente promueve relaciones de respeto y confianza. Su relación con los estudiantes es cercana, buscando involucrarse con ellos.							El docente promueve relaciones de respeto y confianza en todo momento. Su relación con los estudiantes es afectuosa y cercana, involucrándose con ellos.						
V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7

**Aspecto 03: Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15)**

DESCRIPTORES DE NIVEL																											
Nivel 1							Nivel 2							Nivel 3							Nivel 4						
El docente no responde a comportamientos irrespetuosos, agresivos u otros que interfieren con el desarrollo de la clase, mostrando poco manejo del grupo.							El docente responde de manera reactiva y centrándose en inhibir los comportamientos irrespetuosos, agresivos u otros que interfieren con el desarrollo de la clase. Como resultado, el aprendizaje de los estudiantes se ve afectado.							El docente dirige los comportamientos irrespetuosos, agresivos u otros que interfieren con el desarrollo de la clase, explicándoles cuáles son las conductas positivas esperadas.							El docente emplea el diálogo asertivo, promoviendo que los estudiantes sean capaces de autorregular su comportamiento. Como resultado, se facilita un ambiente favorable para el aprendizaje.						
V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7

**Aspecto 04: Pensamiento crítico (Desempeño 22)**

DESCRIPTORES DE NIVEL																											
Nivel 1							Nivel 2							Nivel 3							Nivel 4						
El docente no realiza preguntas y propone actividades mecánicas-repetitivas.							El docente realiza preguntas cerradas y propone actividades instructivas y/o de aplicación.							El docente realiza preguntas que desarrollan la indagación y reflexión; y propone actividades de clasificación, categorización y comparación.							El docente fomenta el diálogo y el debate; propone actividades que promueven el análisis y el razonamiento a través de la experimentación, la predicción, la resolución de problemas y la aplicación de lo aprendido a situaciones nuevas.						
V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7

**Aspecto 05: Participación activa de las y los estudiantes (Desempeño 22)**

DESCRIPTORES DE NIVEL																											
Nivel 1							Nivel 2							Nivel 3							Nivel 4						
El docente no fomenta la participación de los estudiantes. Él dirige toda la sesión.							El docente fomenta la participación de los estudiantes de manera directiva. No brinda oportunidades para que los estudiantes compartan sus intereses e ideas o participen activamente en el aprendizaje.							El docente fomenta la participación activa de los estudiantes y brinda oportunidades para que estos compartan sus opiniones, intereses e ideas. Sin embargo, sólo algunas veces logra incorporarlos a la sesión. En ocasiones, pueden elegir algunos aspectos de las actividades.							El docente logra que los estudiantes se involucren y participen activamente, incorporando sus opiniones, intereses e ideas a la sesión. Como resultado los estudiantes pueden influir en la dinámica de la clase.						
V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7

**Aspecto 06: Maximización del tiempo (Desempeño 23)**

DESCRIPTORES DE NIVEL																											
Nivel 1							Nivel 2							Nivel 3							Nivel 4						
El docente dedica todo o casi todo el tiempo de la sesión a actividades que no son de enseñanza aprendizaje <sup>3</sup> , dado que no maneja bien las transiciones y rutinas pedagógicas <sup>4</sup> . Como resultado, el tiempo para las actividades de enseñanza aprendizaje se reduce mucho.							El docente dedica la mayoría del tiempo de la sesión a actividades que no son de enseñanza aprendizaje, de este modo, no siempre maneja bien las transiciones y rutinas pedagógicas. Como resultado, el tiempo para actividades de enseñanza aprendizaje se reduce considerablemente.							El docente dedica la mayoría del tiempo de la sesión a actividades de enseñanza aprendizaje, es así que suele manejar bien las transiciones y rutinas pedagógicas. Como resultado, el tiempo para actividades de enseñanza aprendizaje se reduce solo en ocasiones.							El docente dedica todo o casi todo el tiempo de la sesión a actividades de enseñanza aprendizaje. Maneja bien las transiciones y rutinas pedagógicas. Los estudiantes conocen las rutinas pedagógicas y requieren poca mediación del docente para ejecutarlas. Como resultado, el tiempo para ejecución de actividades que no son de enseñanza aprendizaje se reduce mínimamente.						
V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7

**Aspecto 07: Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23)**

DESCRIPTORES DE NIVEL																											
-----------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

3 Las actividades de enseñanza aprendizaje son las que el docente y los estudiantes realizan de manera conjunta para lograr que estos últimos logren aprendizajes (Ej. juegos cooperativos, trabajo en equipos, etc.) Por el contrario, las actividades que no son de enseñanza aprendizaje son las que no están planificadas para lograr aprendizajes, (Ej. transiciones entre una actividad y otra como formación de equipos o movilización de carpetas o sillas, pasar asistencia, distracciones de alguien externo a la clase, etc.)

4 Son las actividades permanentes que se realizan durante la sesión de aprendizaje como saludar al inicio, pasar la asistencia.

Nivel 1							Nivel 2							Nivel 3							Nivel 4						
El docente no emplea materiales ni recursos pedagógicos.							El docente utiliza recursos y materiales <sup>5</sup> , sin embargo estos no son pertinentes al propósito de la sesión ni consideran las formas en que aprenden los estudiantes.							El docente utiliza recursos y materiales; estos sirven de apoyo didáctico para el logro del propósito de la sesión. Pero en su selección no considera las características ni las formas de aprender de los estudiantes.							El docente utiliza recursos y materiales que apoyan la secuencia metodológica y el logro del propósito de la sesión; así mismo, en su selección considera las características y las formas de aprender de los estudiantes.						

**Aspecto 08: Retroalimentación durante la sesión (Desempeño 25)**

DESCRIPTORES DE NIVEL																											
Nivel 1							Nivel 2							Nivel 3							Nivel 4						
El docente no presta atención a las dificultades de los estudiantes, ni los retroalimenta.							El docente presta atención a las dificultades de los estudiantes, pero brinda retroalimentación superficial. Como resultado, los estudiantes solo entienden si su respuesta y/o acción motriz fue correcta o no.							El docente presta atención a las dificultades, dudas o errores de los estudiantes, de modo que los ayuda a que lleguen a su propia respuesta y/o acción motriz, dándoles pistas o repreguntando. Sin embargo, lo hace con algunos estudiantes o con el grupo de estudiantes que están siguiendo el ritmo de la clase.							El docente presta atención a las dificultades, dudas y/o errores de los estudiantes fomentando que lleguen a su propia respuesta y/o acción motriz, ayudándolos a que mejoren su entendimiento sobre el tema y avancen en su proceso de aprendizaje. Puede brindar un soporte no solo general sino también individual a los estudiantes y recoge evidencia del progreso de los estudiantes.						

Muchas gracias por su colaboración.

---

<sup>5</sup> Recursos y materiales son aquellos que el docente dispone teniendo en cuenta el logro de los aprendizajes previstos: separatas, textos, videos, diapositivas, paleógrafos con gráficos, etc.

A continuación, en la siguiente tabla consolide el nivel de desempeño en cada visita (coloque el puntaje obtenido):

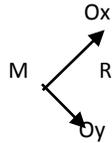
Aspectos	Visita 1	Visita 2	Visita 3	Visita 4	Visita 5	Visita 6	Visita 7
Diseño contextualizado de la sesión	2	2	3	2	2	3	2
Generación de climas favorables para los aprendizajes	4	3	2	4	3	2	3
Manejo de comportamiento en el aula	3	2	3	3	2	3	2
Pensamiento crítico	2	3	2	2	3	2	3
Participación activa de los estudiantes	4	4	3	4	4	3	4
Maximización del tiempo	2	3	2	2	3	2	3
Uso pedagógico de los materiales y recursos	4	4	3	4	4	3	4
Retroalimentación durante la sesión	2	3	2	2	3	2	3
<b>TOTAL</b>	23	24	20	23	24	20	24

**BAREMACIÓN DE RESULTADOS FINALES PARA DETERMINAR EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE:**

RANGO SUMATORIA	RANGO PORCENTAJE	CALIFICACIÓN
56 -103	AL = 25%	1 En Inicio
104 - 150	AL = 50%	2 En Proceso
151 - 197	AL = 75%	3 En Logro Previsto
198 - 244	AL = 100%	4 En Logro Destacado

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: Presupuesto por resultado y Gestión hospitalaria del hospital Regional de Ayacucho, año 2017**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación del clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>a. ¿Cuál es la relación del clima laboral y dimensión diseño contextualizado de la sesión (Desempeño</p> <p>Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación del clima laboral y dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018?</p> <p>c. ¿Cuál es la relación del clima laboral y la dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018?</p> <p>d. ¿Cuál es la relación del clima laboral y dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación del clima laboral y desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018</p> <p><b>Específicos:</b></p> <p>a. Determinar la relación del clima laboral y dimensión diseño contextualizado de la sesión (Desempeños 6 y 7) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.</p> <p>b. Determinar la relación del clima laboral y dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.</p> <p>c. Determinar la relación del clima laboral y la dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.</p> <p>d. Determinar la relación del clima laboral y dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.</p>	<p><b>General:</b></p> <p>El clima laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.</p> <p><b>Específicas:</b></p> <p>a. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión diseño contextualizado de la sesión (Desempeños 6 y 7) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.</p> <p>b. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.</p> <p>c. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Pensamiento crítico (Desempeño 22) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.</p> <p>d. El clima laboral se relaciona directamente con la dimensión Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23) en la Institución Educativa secundaria Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres. Ayacucho, 2018.</p>	<p>Variable 1: Clima laboral</p> <p>DIMENSIONES: Comunicación</p> <p>Liderazgo</p> <p>Motivación</p> <p>Variable 2: Desempeño Docente</p> <p>I DIMENSIONES: Diseño contextualizado de la sesión (Desempeño 6 y 7)</p> <p>Manejo de comportamiento en el aula y/o espacios educativos (Desempeño 15)</p> <p>Pensamiento crítico (Desempeño 22)</p> <p>Uso pedagógico de los materiales y recursos (Desempeño 23).</p>	<p>Tipo de investigación: No experimental</p> <p>Nivel de investigación: Relacional</p> <p>Método de investigación: Cuantitativo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo correlacional</p>  <p>Población La población de estudio considera a los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Gran Unidad Escolar “Mariscal Cáceres “de Ayacucho, 2018. N = 120</p> <p>Muestra: Sin embargo, en la presente investigación se ha obviado el cálculo de la muestra porque la población es accesible. Por tanto, se trata de un estudio censal. n = 60.</p>



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
**"MARISCAL CÁCERES"**  
AYACUCHO - PERÚ  
TRABAJO - HONRADEZ - DIGNIDAD



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA "MARISCAL CACERES" DE AYACUCHO, QUIEN SUSCRIBE, EN USO DE SUS ATRIBUCIONES Y FACULTADES, EXPIDE LA PRESENTE:

## CONSTANCIA :

Que, el profesor **AITOR ESCRIBA PALOMINO** identificado con DNI N° 80549231 docente de esta Institución Educativa, ha realizado su trabajo de investigación "Relación entre Clima Laboral y Desempeño Docente" en el nivel secundaria de esta Institución Educativa "Mariscal Cáceres".

Se expide la presente constancia a petición del interesado con fines de trámite administrativo.

Ayacucho, julio de 2018.

  
I.E.P. "MARISCAL CACERES"  
AYACUCHO - PERÚ  
Dr. Jelis Velaz Torres  
DIRECTOR

Av. Independencia N° 435

066-289426

guemarisca2021@hotmail.com

