



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima Organizacional y su Relación con el Desempeño Laboral  
Docente en la Institución Educativa “Almirante Miguel Grau”  
de Morropón, 2017.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTOR:**

Guzmán Custodio, Roger Iván (ORCID: 0000-0002-9772-8254)

**ASESOR:**

Dr. Córdova Pintado, Manuel Jesús (ORCID: 0000-0001-5780-0912)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

Piura – Perú

2019

## **DEDICATORIA**

A mis padres por haberme apoyado en todo momento, por lo consejos, valores que me han permitido ser una persona de bien, pero más quenada por su amor y comprensión.

A mi esposa por su gran apoyo y motivación en la culminación de mis estudios profesionales, su apoyo ofrecido en el presente informe de tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por su infinita bondad, amor y por ser mi guía en cada uno de mis pasos, permitiendo hacer de mi unprofesional al servicio de las personas.

A los docentes de la escuela de postgrado por su conocimiento en el quehacer pedagógico y profesionalismo que nos han brindado durante el desarrollo de este postgrado.

Asimismo, un agradecimiento especial al Dr. Manuel Jesús Córdova Pintado y a mi amigo Dr. Carlos Alberto Cherre Antón.

El autor

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Bach. Roger Iván Guzmán Custodio, estudiante del Programa de Maestría en administración de la Educación, Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N°03660621, con la tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral docente en la I.E. Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, diciembre del 2017



Bach. Roger Iván Guzmán Custodio

DNI N° 03660621

## **PRESENTACION**

Señores miembros del jurado, se presenta ante ustedes la tesis titulada: "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral docente en la I.E. Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017. Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E "Almirante MiguelGrau de Morropón, 2017; en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de Maestro en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD .....	IV
PRESENTACION .....	V
ÍNDICE .....	VI
RESUMEN .....	VII
ABSTRACT .....	VIII
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>9</b>
<b>II. METODOLOGÍA.....</b>	<b>18</b>
2.1 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	18
2.2 VARIABLES. OPERACIONALIZACIÓN .....	19
2.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	21
2.3.1 Población.....	21
2.3.2 Muestra.....	22
2.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS, VALIDEZ Y CONFIABILIDAD.....	22
2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	22
2.4.2 Validez y confiabilidad de recolección de datos.....	23
2.5 MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS .....	23
2.6 ASPECTOS ÉTICOS .....	24
<b>III. RESULTADOS.....</b>	<b>24</b>
<b>IV. DISCUSION .....</b>	<b>35</b>
<b>V. CONCLUSIONES.....</b>	<b>40</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>41</b>
<b>VII. REFERENCIAS.....</b>	<b>42</b>
<b>VIII. ANEXOS.....</b>	<b>49</b>

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral docente en la I.E. Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017, tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

El tipo de investigación es descriptiva – correlacional, con un diseño correlacional de corte transversal, se realizó con una muestra de 50 docentes de la institución educativa “Almirante Miguel Grau” los cuales fueron elegidos en forma no probabilística por conveniencia o a criterio del investigador.

Como conclusión la variable clima organizacional de los docentes es bueno con un 80.0%, asimismo tenemos un 18.0% que considera que el clima organizacional es regular, y un escaso 2.0% en los docentes de la institución en mención que lo consideran es malo. Por otro lado, la variable desempeño laboral de los docentes es bueno con un 94.0%, asimismo tenemos un 4.0% que considera que es regular, y un escaso 2.0% en los docentes de la institución en mención que sostienen que el desempeño laboral es malo. Además, teniendo en cuenta el valor asociado, decidimos rechazar la hipótesis nula y concluir que las variables clima organizacional y desempeño laboral están relacionadas.

**Palabras clave:** Clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo, responsabilidad, docentes.

## ABSTRACT

The present research entitled " Organizational climate and its relation to teacher work performance in the I.E. Admiral Miguel Grau de Morropón, 2017, hadas a general objective: Determine the relationship between organizational climate and job performance of teachers in the IE "Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

The type of research is descriptive - correlational, with a cross-sectional correlational design, was made with a sample of 50 teachers from the educational institution "Almirante Miguel Grau" which were chosen in a non-probabilistic manner for convenience or at the discretion of the researcher.

In conclusion the variable organizational climate of teachers is good with 80.0%, we also have an 18.0% that considers that the organizational climate is regular, and a low 2.0% in the teachers of the institution in question who consider it bad. On the other hand, the variable job performance of teachers is good with 94.0%, also we have a 4.0% that considers that it is regular, and a low 2.0% in the teachers of the institution in mention that they maintain that the work performance is bad. In addition, taking into account the associated p-value, we decided to reject the null hypothesis and conclude that the variables organizational climate and work performance are related.

**Keywords** Organizational climate, job performance, leadership, responsibility, teachers.

## I. INTRODUCCIÓN

Frente a esta problemática en el ámbito mundial, se da una importante experiencia formada por nuevas series de los Estudios Internacionales de Enseñanza y Aprendizaje TALIS (Teaching and Learning International Survey), por otro lado (OCDE, 2009) citado por Horn, Marfán (2010).

Marcel y Raczynski (2009) sustentan implantarse un nuevo sistema de gestión de los desempeños asentado en el Marco para una Enseñanza de calidad, manejando y observando las clases y la evaluación formativa usual. La evaluación se está instalando poco a poco que permitirá evaluar en la práctica a los docentes y directores. Es así como los jefes pedagógicos, los especialistas y pedagogos, como directoras, observan las clases y crean retroalimentación de las prácticas observadas.

Es un gran reto la gestión escolar, Méndez (2006) citado por Albañil (2015) considera al clima organizacional como resultado de la interrelación entre sus integrantes y que está condicionada por el comportamiento de conformidad en el trabajo, que puede ser un clima favorable o desfavorable, condiciones que están supeditadas a determinados factores orientados por sus variables, que permiten tener una mejor visión de la estructura organizacional, su responsabilidad y eficiencia laboral; que conlleve a mantener actitudes que fortalezcan las relaciones entre trabajadores.

Diversas averiguaciones consignadas a conocer la realidad de los centros escolares efectivos y eficaces; en este caso las instituciones que generan cambios y se proyectan a formar educandos con visión de futuro; estos han indicado que el clima de la institución y el desenvolvimiento del maestro, han permitido ser un modelo y evidencia de cambio innovador. En este sentido son pocos los directivos que asumen con liderazgo, todo esto a que tienen que dar cumplimiento a la planificación que conjuntamente con los trabajadores se suman a los retos que algunos lo hacen de manera presionados por las normas institucionales y por lo tanto obligados a dar cumplimiento con las acciones planificadas (Fuentes, 2011).

Por otra parte, en el contexto de la región, se tiene a Horn y Marfán (2010) sustenta que en las instituciones educativas siempre se han generado conflictos entre los actores educativos como son entre padres de familia y docentes, con directivos, con estudiantes y viceversa, generando comportamientos que perjudican las relaciones interpersonales en la institución educativa. Por otro lado, las decisiones unilaterales y autoritarias que se sustentan en las supuestas normatividades muy ajenas a la realidad del contexto educativo y que finalmente altera las relaciones humanas entre toda una comunidad educativa y como consecuencia todo esto se ve reflejada en los logros de aprendizaje y en el trabajo pedagógico.

En la actualidad del año 2018-2019 el centro base se puede apreciar que un gran número de maestros son nombrados, mientras que el 31% de ellos laboran en calidad de contrato. La labor pedagógica en la escuela se ve reflejada en los resultados de logro de los estudiantes, donde se evidencia algunas deficiencias en los aprendizajes. Todo esto generado por algunos docentes que incumplen con la planificación curricular relacionada a la jornada escolar completa, con lo cual se requiere de capacitación permanente y por consiguiente de la organización institucional, donde no se altere la paz y tranquilidad entre sus miembros. La evaluación del desempeño docente permite mejorar la función pedagógica y trabajo curricular. Merece destacar que el estudio busca la mejora del clima organizacional y que este a través del desempeño de la labor docente contribuirán a consolidar la efectividad y las buenas relaciones entre los miembros I.E. "Almirante Miguel Grau" de Morropón.

Para los Trabajos previos, se ha considerado a Hinojosa (2010), que presenta el estudio Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores -Universidad Plancha Ancha – Chile; la población muestra fue establecida 80 profesores, como herramienta se utilizó la encuesta, la tesis es de tipo exploratorio-descriptivo-transversal, entre las conclusiones alcanzadas se asume que el clima organizacional, en sus diferentes dimensiones tenidas en cuenta dentro de los instrumentos, así como en la satisfacción laboral, permitiendo el logro del avance de los maestros en la mejora del plan educativo y el trabajo en la organización el cual debe mantenerse fortalecido bajo buenas relaciones y convivencia entre los miembros de todas las áreas institucionales.

Al respecto Panta (2015), expresa en su informe de tesis del clima organización y la relación existente con el desempeño laboral de los profesores – Chiclayo. La población estuvo conformada por 25 personas. Se realizó dos encuestas a los profesores, el primer cuestionario con 12 preguntas del clima organizacional. El segundo cuestionario con 6 preguntas para medir el desempeño laboral y todas en la escala de Likert. El tipo de diseño es descriptivo y Cuantitativo.

Como conclusión presenta que no existe influencia significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo; se tiene en claro los objetivos de la institución educativa, el trato del docente y aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo del director para el logro de los objetivos. El nivel de Clima Organizacional, respecto al Desempeño Laboral del Consorcio Educativo Talentos es bajo ( $r = 0.117$ ).

Bonilla (2014), en su tesis denominada “Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014”, propone como objetivo general “Diagnosticar el Clima Organizacional percibido por los docentes de la ETSUNP”. En la presente investigación se “describe que la población de análisis es de 25 docentes, los cuales pertenecen al turno de mañana, el tipo de investigación es Cuantitativa por qué se va a trabajar la información con cuadros y programas estadísticos, además que la investigadora se sitúa fuera de lo investigado, siendo un elemento externo al objeto que lo investiga”. “El diseño de la presente investigación, es de tipo encuesta, a través de un cuestionario estructurado y predeterminado. Se llego a la conclusión de que: El clima organizacional que se experimenta en la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014, se encuentra en un 50% en desacuerdo y un 50% de acuerdo”. Es decir, son tres dimensiones que se perciben en desacuerdo y se encuentran debilitadas (relaciones grupales, motivación y toma de decisiones) y por otro lado tres dimensiones que se perciben de acuerdo, pero sin dejar de descuidarlas (estructura, trabajo individual y comunicaciones). Por tanto, es de suma urgencia planear mediadas necesarias y ponerla en acción para fortalecer las debilidades de las tres primeras dimensiones mocionadas.

Por su parte Alaizola (2012), en su tesis “Clima organizacional y desempeño

gerencial del personal directivo en la E.B. “Dr. Francisco Espejo, de la universidad de Carabobo, la población fue de 52 profesores, para la muestra se tomó 30 por ciento, el cual se forma por 19 docentes, el cuestionario aplicado fue de 44 ítems. El tipo de investigación es evaluativa, y así calcular los efectos de un programa por comparación con las metas que se planteó lograr a fin de apoyar a la toma de decisiones, el diseño de investigación es de tipo descriptivo; presenta las siguientes conclusiones: El personal directivo cumple de manera inadecuada con sus funciones, toda vez que la comunicación como líder no es la adecuada.

Con relación a las Teorías relacionadas a la variable Clima organizacional, para lo cual Brunet (1987, p.45) afirma que clima organizacional surgió por primera vez en el campo de la psicología organizacional por Goleman en 1960. Esta definición fue reforzada por dos escuelas: La Gestalt y la escuela Funcionalista.

Al respecto Brunet y Schilman (2005, p.12), el clima organizacional “Es un componente multidimensional de elementos al igual que el clima atmosférico”. Esto quiere decir, que es el ritmo de vida que reina en la organización, este se ha perjudicado por diversos factores que lo inducen a ciertas conductas determinadas. En consecuencia, el director debe actuar gerencialmente de manera armónica e inteligente que facilite a los docentes funcionar de manera amable”.

Para Chiavenato (1992) el clima organizacional es el ambiente psicológico que se desarrolla en cada organización. Cualquier organización está relacionada con el campo tecnológico, las políticas, la meta operacional, los reglamentos institucionales internos; además se presentan algunos factores sociales que pueden quedar de lado como las actitudes y valores.

En la dimensión Liderazgo, es la capacidad de influir sobre los seguidores a través de: influencias idealizadas, motivación inspiración, estímulo intelectual y consideración individual, para que trasciendan sus propios intereses por bienestar del grupo, al mismo tiempo que aumente sus expectativas sobre sus propias habilidades Bass y Avolio (1994). Por otro lado, el liderazgo en el Docente, según Farías (2015) es un elemento consustancial a la pedagogía, es decir siempre presente en el quehacer pedagógico, lo que marcará la diferencia entre una buena y una mala dirección será la capacidad de quienes están investidos de la figura de líderes para llevar a buen puerto los objetivos de su proyecto educativo. Para

Lozano (2013) el liderazgo del Docente, se entiende como un modo particular de proceder de cada actividad educativa, con el fin único de alcanzar la misión del negocio, expresada en el trabajo mismo de cualquiera que debe enfrentar los problemas y aportar soluciones para asegurar los mejores resultados.

Teniendo en cuenta lo sustentado por el MINEDU (2015, p13); manifiesta que toda institución educativa requiere de personas líderes que conduzcan y guíen la organización para la concretización de las metas y objetivos.

En la dimensión Identidad, por lo general es pertenencia, es la manera de solidarizarse con los ideales y metas de forma compartida con los que conforman una organización; pero también son comportamientos organizacionales, que permite renovar acciones en la planificación, generar cambio de actitudes entre los miembros de una estructura organizacional y en los subsistemas que la conforman (Robbins, 2004).

Mory (1964) menciona que la identidad está relacionada cuando las personas reconocen que se diferencian uno de los otros, frente a los diversos contextos en que vive e interactúa. En cambio, Martini (2009) se refiere a la identidad institucional, considerándola como conjunto de saberes, experiencias culturales que se comparten en la organización educativa, que orientan su desenvolvimiento según su cultura, valores, historia, aspiraciones y compromisos con la escuela y comunidad educativa.

En la dimensión Estructura, se tiene las sugerencias de los miembros de la organización sobre las dificultades normativas; se tiene en cuenta los procedimientos legales, el conducto regular o se opta por lo informal. En la organización son los miembros de la estructura que perciben sobre la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo. La medida en que la organización pone el énfasis en la burocracia, versus el énfasis puesto en un ambiente de trabajo libre, informal y estructurado (Robbins, 2004).

En la dimensión Recompensa, es el resultado de desarrollar bien el trabajo; Berrocal (2007), con respecto a este concepto, indica que es la claridad que tiene la dirección acerca del futuro de la organización, así como también la consistencia

entre las metas, los criterios y políticas, también incluye el nivel en que el líder tiene la capacidad para apoyar, estimular y permitir que los miembros de la organización participen, todo esto es percibido como posibilidades para lograr desarrollarse, y realizan estimaciones en relación a los criterios de conservación o despido. Además, se vincula con las percepciones que los colaboradores tienen en relación a la información, los equipos de trabajo y el aporte de otras personas y dependencias para la ejecución de los trabajos. En tal sentido esta dimensión se evalúa mediante algunos aspectos como compensación, reconocimiento y grado de satisfacción laboral.

Para la variable Desempeño laboral docente, se ha tenido en cuenta el aporte de Marcano (2010) que consideran el desempeño laboral como conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica que se concreta en el proceso del cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde se trabaje. Estas acciones, tiene además un carácter consciente, individual y creador. El desempeño se puede definir como el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión cargo u oficio, actuar trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. (Marcano, 2010).

El Ministerio de Educación (MINEDU-2013) bosqueja las siguientes definiciones: Para muchos el docente es un trabajador de la educación. Para otros, la mayor parte de los profesores son especialmente empleados del sector estatal. Bueno algunos piensan que solo es un docente.

La tarea del profesor es aportar en los logros de aprendizaje de sus alumnos y alumnas (Álvarez, 1998). Contribuir a la mejora conjunta de los sujetos, teniendo en cuenta las subvariables de índole biológico, afectivo, cognitivo, social y moral. Contribuir al fortalecimiento de su capacidad, de su habilidad, actitud y valores, de tal manera que permitan al estudiante diferenciar actitudes positivas durante los procesos de aprendizaje.

**Respecto a la variable desempeño laboral**, se tiene las siguientes dimensiones: **Para la sub variable responsabilidad**, se tiene a Buxarris y Martínez (2000) es la acción del cumplimiento de un compromiso asumido por medio de un acuerdo

normado legalmente. En este caso es el compromiso asumido de manera responsable para dar cumplimiento a los acuerdos pactados. Los deberes y funciones que tienen que cumplirse por parte de los actores educativos, tienen compromisos y obligaciones que deben asumir bajo responsabilidad. Esto está previsto según el MINEDU (2012) en el MBDD, donde se plantea 03 posiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados.

**Para la dimensión Capacidad profesional:** De acuerdo con Rosa (2003) para una buena práctica es necesario que los estudiantes tengan como base primordial los aprendizajes, el crecimiento personal y la parte afectiva.

De igual manera los padres de familia conozcan que sus hijos reciben aprendizajes de calidad, dado a que los docentes brindan un buen servicio profesional. Es así como Valdés (2000) afirma que el trabajo pedagógico que desarrolla los profesores puede generar impactos negativos o positivos durante los procesos de aprendizaje, en vista que los estudiantes toman como ejemplo a sus profesores, es así como estos modelos pueden ocasionar actitudes diferentes en su comportamiento.

**Para la dimensión Innovación:** El desempeño laboral docente es considerado como las actitudes de compromiso institucional, es la puntualidad, la disposición al cambio, a la innovación e investigación; De igual forma Drucker (1985) afirma que la innovación y cambio en el contexto laboral y organizacional son determinantes en la gestión con visión innovadora. La innovación docente es la cooperación, flexibilidad, eficiencia, inaugurada a la comunidad, apoyo solidario y liderazgo distribuido (Aguerrondo, 1995).

**De la Cruz (2008). El desempeño docente** hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la innovación en la calidad profesional. El desempeño de la función directiva aborda necesidades relacionadas con el liderazgo, la innovación educativa, la gestión de recursos humanos, la evaluación organizacional entre otras y en grados diferentes según el contexto y tamaño del centro educativo.

Al respecto, Aguirre y Rebois (1994) señala que, en el área educativa, los objetivos estratégicos apuntan a mejorar la calidad de la educación por medio de la diversificación de contenidos y métodos, promover la experimentación, la

innovación, la difusión y el uso compartido de información y de buenas prácticas, la formación de comunidades de aprendizaje y estimular un diálogo fluido sobre las políticas a seguir. Para Echevarría (2000). Las características más importantes de las TIC son referidas al almacenamiento y la innovación; Sabemos que en esta era tecnológica estamos siendo bombardeados de TIC, en los diversos programas y proyectos de Innovación Tecnológica y capacitaciones referidas al tema que deberían orientar a los alumnos, pero sabemos que eso no basta puesto que el peligro está en cada uno de los usuarios que tengan acceso a las TICs.

Así mismo en el Marco de Buen Desempeño Docente. Según el Ministerio de Educación (2013) el marco el buen desempeño docente “no es documento normativo e instrumental, es una herramienta estratégica que permite formar la docencia para evaluar su ejercicio de modo riguroso.

La vinculación con los estudiantes (dimensión pedagógica). El reglamento de la ley de reforma magisterial (D.S. 004-2012) señala que será el Minedu, el responsable de diseñar los criterios e indicadores de la evaluación docente teniendo en cuenta los dominios del Marco de Buen Desempeño Docente (Art.47). En el siguiente acápite del mismo artículo precisa un criterio que tiene que ver con la evaluación del docente en el aula frente a los alumnos (MINEDU, 2013).

Considerando lo planteado por Montiel (2012) en la cual afirma que la evaluación tiene como finalidad principal de obtener y aportar información para el desarrollo de capacidades y fortalecer habilidades que permitan reforzar y agregarse para el mejoramiento del proceso de calidad de la educación; en este procedimiento se debe aceptar las opiniones y participación de padres de familia con su propio conocimiento para que se fortalezca una educación de calidad.

**Respecto al planteamiento del problema: ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral docente de la I.E. Almirante Miguel Grau de Morropón, 2016?**

Justificación de estudio realizada se encuentra plenamente justificada por la importancia y trascendencia del tema. El estudio del clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral docente en la institución educativa “Almirante Miguel Grau” de Morropón, esto nos permitirá extraer valiosas conclusiones acerca

del modo de como los esfuerzos teóricos, ayudan en la práctica docente, ya que determina una forma de entender y desarrollar el proceso educativo. De este modo lo que se busca conocer las particularidades positivas y negativas del trabajo en el aula, sino que exista dentro de ellos una auto reflexión compartida a través del conocimiento brindado sobre su desempeño laboral docente en el aspecto pedagógico y el clima organizacional que permita valorar la calidad personal, social y profesional del mismo teniendo en cuenta sus capacidades, habilidades, destrezas y actitudes que debe integrar el docente en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, dejando de lado los aspectos relacionados al aspecto administrativo y tratando de mantener en el proceso organizativa la toma de decisiones y corregir las limitaciones que se presentan en la organización, donde los integrantes deben aportar a mantener un buen desempeño laboral.

**La Hipótesis General** quedó formulada:

H1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

H0. No existe relación significativa entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E. Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

**Hipótesis específicas:** Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017. Existe relación significativa entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los docentes de la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017. Existe relación significativa entre la dimensión estructura y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017. Existe relación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

**Objetivo general:** Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

**Objetivos específicos:** Analizar el nivel del clima organizacional de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017. Analizar el nivel del desempeño laboral de los Docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017. Conocer la relación entre la dimensión identidad y desempeño laboral de los

docentes en la I.E. Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

Determinar la relación entre la dimensión estructura y desempeño laboral en los docentes en la I.E "Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017. Conocer la relación entre la dimensión recompensa y desempeño laboral de los profesores en la I.E "Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

## **II. METODOLOGIA**

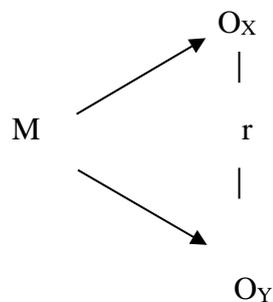
### **2.1 Diseño de investigación**

Antes de iniciar con el diseño es preciso indicar el tipo de investigación, e este sentido el tipo que se aplicó en nuestra investigación es correlacional. "Este tipo de estudios tienen como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular". De acuerdo con Hernández, Fernández, Baptista, (2010, p. 81), los estudios correlacionales, "al evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, miden cada una de ellas (presuntamente relacionadas) y, después, cuantifican y analizan la vinculación". Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba.

Asimismo, Ávila (2006), menciona que "los estudios correlacionales son el precedente de las investigaciones experimentales y tienen como objetivo medir el grado de asociación entre dos o más variables, mediante herramientas estadísticas de correlación". "En este nivel no es importante el orden de presentación de los variables, lo fundamental es determinar el grado de relación o asociación existente".

La presente investigación se realizó bajo un diseño no experimental, transversal, Descriptivo Correlacional. De acuerdo Sánchez, Reyes (1998, p. 79), este diseño "se orienta a la determinación del grado de relación existente entre dos o más variables de interés de una misma muestra de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados".

El diseño que presenta es como sigue:



Dónde:

M = Muestra

Ox – Oy = Nos indican las observaciones obtenidas en cada una de las variables distintas.

r = Grado de relación existente entre las variables estudiadas.

## 2.2 Variables. Operacionalización

**Las variables** son conjunto de propiedades, cualidades y características que se pueden observar en las unidades de análisis, que pueden ser grupos sociales, sujetosfenómenos socio-naturales considerados como aspectos de los problemas (Carrasco,2005, p.2019)

La investigación tiene las siguientes variables:

V1: Clima organizacional

V2: Desempeño laboral.

**Operacionalizar las variables.**

Variable	Definición operacional	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición n
Clima organizacional	Para Chiavenato (1992) el clima organizacional “constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización”. “Asimismo menciona que el clima organizacional involucra diferentes aspectos, como el tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los reglamentos internos (factores estructurales); además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas (factores sociales)”.	Para el clima organizacional se aplicó un cuestionario de 16 ítems, distribuidos en las dimensiones: Liderazgo, identidad, estructura y recompensas	Liderazgo	Democracia Concertación	Escala Ordinal
			Identidad	Espontaneidad Intuición	
			Estructura	Pertinencia Normatividad	
			Recompensa	Coherencia	
				Equidad	

<b>Desempeño laboral</b>	Desempeño laboral es la “medida de la eficiencia y la eficacia de una organización; grado en que alcanza los objetivos acertados” (p.9). En este caso, el docente logra desempeñarse bien, si es capaz de realizar su trabajo a tiempo, si luego de una determinada planificación es capaz de alcanzar los objetivos  (Stoner, Freeman y Gilbert, 2002),	Desempeño laboral docente en su dimensión, responsabilidad, capacidad profesional, innovación; fue medido a través de un cuestionario con 12 items.			Escala ordinal
			Responsabilidad	Puntualidad	
				Proactividad	
			Capacidad profesional	Actualización	
				Vocación	
			Innovación	Compromiso	
Proyección.					

## 2.3 Población y muestra

### 2.3.1 Población

Según Carrasco (2009, p. 236 – 237). Podemos definir a la población de la siguiente manera: “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

Para nuestra investigación la población son todos los Docentes de la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2016 los cuales hacen un total de 50 personas.

### **2.3.2 Muestra**

Para la presente investigación se utilizó la muestra no probabilística o muestra dirigida tal como lo define Hernández, Fernández, Baptista. (2010):

En este tipo de muestra la selección de los elementos es informal y poco arbitraria.

Ya que “la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con las características del investigador o del que hace la muestra”. Para elaborar esta investigación tomamos como muestra el 100% de población que está conformado por 50 docentes.

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

### **2.4.1 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la presente investigación se empleó las siguientes técnicas:

Según Carrasco (2005, p.274) presenta a la Técnica como: “El conjunto de normas y pautas que rigen las actividades que ejecutan los investigadores en cada una de las partes de la investigación”.

El cuestionario que permitió la recolección de información es decir de datos indica que se tuvo que emplear los instrumentos de medida disponibles y de acuerdo con los procesos desarrollados se utilizó cuestionarios validados y seguros.

Para la presente investigación utilizaremos la técnica de recolección de datos denominada cuestionario, tal como lo define Carrasco (2005, p.318) en su libro Metodología de la investigación científica. El cuestionario es una modalidad de encuesta en el cual no es necesario la relación directa con la muestra de estudio, la encuesta consiste en presentar a los encuestados unas hojas conteniendo una serie ordenada y coherente de preguntas formuladas con claridad, precisión y objetividad para que sean resueltas de igual modo.

El cuestionario de esta investigación contendrá 28 preguntas distribuidas en dos variables con respectivos dimensiones e indicadores.

Con respecto a la variable clima organizacional tenemos consta de 4 dimensiones y 8 indicadores tal como se muestra en la operacionalización de variables, las mismas que constan de 16 preguntas. Con respecto al variable

desempeño laboral tenemos que presentan 3 dimensiones y 6 indicadores, los mismos que suman 12 preguntas.

Es oportuno indicar que las preguntas son tipo Likert, en las cuales no hay preguntas malas ni buenas.

#### **2.4.2 Validez y confiabilidad de recolección de datos**

**Validez del instrumento:** para la validez de un cuestionario es cuando el resultado de medición reflejado del instrumento realmente refleja lo que estamos midiendo Pino (2007).

**Confiabilidad del instrumento.** Se tiene a Pino (2007) afirma que los resultados estables obtenidos de los cuestionarios, son producto de la confiabilidad.

Durante este proceso se eligió una prueba piloto en otro centro educativo con las mismas características, a quienes se les aplicó los cuestionarios a un total de 12 docentes, después se tomó el programa SPSS v20 y por medio del Alpha de Cronbach, se obtuvo para la  $V1 = 0,896$  (clima organizacional) y para la  $V2 = 0,899$  (desempeño laboral) docente, con lo cual significa que es una evidencia segura y confiable.

#### **2.5 Métodos de análisis de datos**

El método según Hurtado (2008, p. 110) es: “El modo o manera de proceder o de hacer algo para alcanzar un objetivo y comprende un conjunto de pasos o etapas generales que guían la acción”

En el presente caso se utilizó el método deductivo el cual va de lo general a lo particular.

Es decir, va de una idea general y conforme avanza la investigación se va atomizando la información hasta llegar a algo particular.

Para establecer la correlación se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson para ver el nivel de significancia ya que es una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón (Gamarra, Berrospi, Pujay y Cuevas, 2008).

La interpretación del coeficiente de “r” de Pearson puede variar de -1,00 a + 1,00.

## 2.6 Aspectos éticos

Se procedió a la recolección de información de primera fuente. Se elaboró los instrumentos teniendo en cuenta las dimensiones de cada variable. Se tomo en cuenta las Normas APA. La validez de contenido se realizó por medio de 03 expertos y la fiabilidad se hizo realidad con el Alfa de Cronbach.

### III. RESULTADOS

Los resultados de la investigación se presentan de acuerdo al objetivo general, la hipótesis del estudio y los objetivos específicos.

#### Objetivo general.

Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

**Tabla 01:** Clima organizacional y desempeño docente en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2017.

		Desempeño Docente							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Clima organizacional	Malo	0	0.0%	0	0.0%	1	2.0%	1	2.0%
	Regular	1	2.0%	1	2.0%	7	14.0%	9	18.0%
	Favorable	0	0.0%	1	2.0%	39	78.0%	40	80.0%
	Total	1	2.0%	2	4.0%	47	94.0%	50	100.0%

**Fuente:** Encuesta

#### Interpretación:

En la tabla 01, se muestran los resultados estadísticos sobre el clima organizacional existente en la Institución Educativa “Almirante Miguel Grau” de Morropón, fue calificada como favorable por el 80% de los docentes y el desempeño docente igualmente como bueno según el 94% de los evaluados. Asimismo, se evidencia que

ambas variables logran un nivel favorable y bueno; es decir aquellos que evaluaron como regular el clima organizacional 18%; también consideran como regular el desempeño con un 4%.

**Objetivo Especifico N° 01:** Analizar el nivel del clima organizacional de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón”.

**Tabla N° 02:** Frecuencias de la variable clima organizacional de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau, 2017”

<b>Clima Organizacional</b>				
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido
Válidos	Malo	1	2,0	2,0
	Regular	9	18,0	18,0
	Favorable	40	80,0	80,0
	Total	50	100,0	100,0

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes.

**Interpretación:**

De acuerdo a los resultados en la Tabla N° 02, se puede identificar que el clima organizacional de los docentes es favorable con un 80.0%, asimismo tenemos un 18.0% que considera que el clima organizacional es regular, y un escaso 2.0% en los docentes de la Institución en mención que lo consideran es malo.

**Objetivo Especifico N° 02:** Analizar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón.

**Tabla N° 03:** Frecuencias de la variable desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2016.

<b>Desempeño Laboral</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	2	4,0	4,0	6,0
	Favorable	47	94,0	94,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados en la tabla 03, se puede identificar que el desempeño laboral de los docentes es bueno con un 94.0%, asimismo tenemos un 4.0% que considera que es regular, y un escaso 2.0% en los docentes de la institución en mención que sostienen que el desempeño laboral es malo.

**Objetivo Especifico N° 03:** Establecer la relación entre el liderazgo y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón.

**Tabla N° 04:** Frecuencias de la dimensión liderazgo de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón.

<b>Liderazgo</b>					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	11	22,0	22,0	22,0
	Regular	20	40,0	40,0	62,0
	Favorable	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados en la tabla 4, se puede observar que la dimensión liderazgo es regular con un 62,0%, esto se manifiesta en acciones como que los directivos propician un clima pertinente y sobre todo se preocupan por crear un

ambiente laboral agradable y asimismo se reúne con los docentes con la intención de buscar la solución a la problemática institucional. De igual manera se aprecia que el 38.0% de los encuestados indican que el trabajo realizado por los docentes es favorable; a continuación; se tiene que el 22% consideran al liderazgo en un nivel malo.

**Objetivo Especifico N° 04:** Conocer la relación entre la dimensión identidad y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón.

**Tabla N° 05:** Información de la dimensión identidad de los profesores en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón,2016.

		<b>Identidad</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	3	6,0	6,0	6,0
	Regular	2	4,0	4,0	10,0
	Favorable	45	90,0	90,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

**Interpretación:**

Según lo observado en la tabla 05, se ha podido reconocer la dimensión identidad que presenta un 90.0%, que consideran favorable, esto se manifiesta en acciones como que los docentes se interesan por su centro laboral. Así mismo se encontró un mínimo 4.0% que indica que las acciones desarrolladas indicadas anteriormente es regular asimismo encontramos un 6.0% que considera malo a la identidad de los docentes hacia la institución educativa Almirante Miguel Grau.

**Objetivo Especifico N° 05:** Establecer la relación entre la dimensión estructura y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón.

**Tabla N° 06:** Frecuencias de la dimensión estructura de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón.

		<b>Estructura</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	1	2,0	2,0	2,0
	Regular	14	28,0	28,0	30,0
	Favorable	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados en la tabla 06, se puede identificar que la dimensión estructura encontramos un 70.0%, que indican que es favorable y esto se manifiesta en acciones como que los trámites que se realizan en mi Institución facilitan la atención a la problemática institucional oportunamente; se cuenta con documentos formales y adecuados que evalúan la participación de los docentes, incluso el director supervisa constantemente al personal docente atendiendo a documentación formal y sobre todo los documentos normativos institucionales son coherentes y actualizados. Por otro lado, un 28.0% de los docentes expresan que la estructura desarrollada presenta un nivel regular; pero es importante menciona que el 6.0% manifiestan que la estructura tiene un nivel malo en el local escolar.

**Objetivo Especifico N° 06:** Conocer la relación entre la dimensión recompensa y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón.

**Tabla N° 07:** Frecuencias de la dimensión recompensa de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2016.

		<b>Recompensa</b>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Malo	3	6,0	6,0	6,0
	Regular	29	58,0	58,0	64,0
	Favorable	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

**Fuente:** Encuesta aplicada a docentes

### **Interpretación:**

De acuerdo a los resultados en la tabla 07, se puede identificar que la dimensión recompensa encontramos un 58.0% que lo considera regular, esto se manifiesta en acciones como que en la institución educativa se cuenta con un plan de estímulos para el personal docente, además del trato que se da al personal docente es adecuado, y responde a normatividades institucionales, incluso se reconoce la buena labor realizada por el personal con estímulos, sin preferencias y sobre todo los beneficios que me permiten continuar innovando. De igual manera se aprecia que un 36.0% de los maestros indican como favorable a la recompensa. De la misma manera el 6.0% señala como malo a la recompensa en el centro educativo.

### **Contrastación de Hipótesis**

#### **Hipótesis General:**

H1: Existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2017.

H0: No existe relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.

**Tabla N° 08:** Correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2017

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Clima Organizacional</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Clima Organizacional	Correlación de Pearson	1	,660**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	10,580	5,120
	Covarianza	,216	,104
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,660**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	5,120	5,680
	Covarianza	,104	,116
	N	50	50

\*\* . La Correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

### **ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:**

En la tabla N° 8, se aprecia que, al someter los datos al estadístico correlacional de Pearson, se encuentra que existe correlacional positiva media ( $r=0,660$ ,  $P=0.000$ ) entre la variable clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Almirante Miguel Grau” de Morropón. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## Contrastación de Hipótesis

### Hipótesis General:

HE1: Existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2017.

HEo: No existe relación significativa entre el liderazgo y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2017.

**Tabla N° 09:** Correlación entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón.

Correlaciones			
		Liderazgo	Desempeño Laboral
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,363**
	Sig. (bilateral)		,010
	Suma de cuadrados y productos cruzados	28,7	4,640
	Covarianza	,586	,095
	N	50	50
	Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	
		,363**	
Sig. (bilateral)		,010	
Suma de cuadrados y productos cruzados		4,64	5,680
Covarianza		,095	,116
N		50	50

\*\* . La Correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

### ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:

En la tabla N° 9, se aprecia que, al someter los datos al estadístico correlacional de Pearson, se encuentra que ha generado una probabilidad de significancia experimental de  $p=0,10$  superior al nivel de significancia, lo que nos permite inferir

que no existe correlación significativa ( $r=0.363$ ,  $P=0.010$ ) entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Almirante Miguel Grau” de Morropón. Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

HE2: Existe relación significativa entre la dimensión identidad y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2017.

**Tabla N° 10:** Correlación entre la dimensión identidad y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2016.

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Identidad</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,866**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	12,720	7,360
	Covarianza	,260	,150
	N	50	50
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson		1
		,866**	
	Sig. (bilateral)	,000	
	Suma de cuadrados y productos cruzados	7,360	5,680
	Covarianza	,150	,116
	N	50	50

\*\* . La Correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

### **ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:**

En la tabla N° 10, se aprecia que, al someter los datos al estadístico correlacional de Pearson, se encuentra que existe correlacional significativa positiva considerable ( $r=0.866$ ,  $P=0.000$ ) entre la dimensión identidad y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Almirante Miguel Grau” de Morropón. Por lo

tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

HE3: Existe relación significativa entre la dimensión estructura y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2017.

**Tabla N° 11:** Correlación entre la dimensión estructura y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2016.

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Estructura</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,552**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	12,8 80	4,720
	Covarianza	,263	,096
	N	50	50
	<hr/>		
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson		1
		,552**	
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	4,720	5,680
	Covarianza	,096	,116
	N	50	50

\*\* . La Correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

### **ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:**

En la tabla N° 11, se aprecia que, al someter los datos al estadístico correlacional de Pearson, se encuentra que existe correlacional significativa positiva moderada ( $r=0.552$ ,  $P=0.000$ ) entre la dimensión estructura y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Almirante Miguel Grau” de Morropón. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

HE4: Existe relación significativa entre la dimensión recompensa y el desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2017.

**Tabla N° 12:** Correlación entre la dimensión recompensa y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau” de Morropón, 2016.

<b>Correlaciones</b>			
		<b>Recompensa</b>	<b>Desempeño Laboral</b>
Liderazgo	Correlación de Pearson	1	,537**
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	16,500	5, 200
	Covarianza	,337	,106
	N	50	50
	<hr/>		
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson		1
		,537**	
	Sig. (bilateral)		,000
	Suma de cuadrados y productos cruzados	5, 200	5,680
	Covarianza	,106	,116
	N	50	50

\*\* . La Correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

### **ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES:**

En la tabla N° 12, se aprecia que, al someter los datos al estadístico correlacional de Pearson, se encuentra que existe correlacional significativa positiva moderada ( $r=0.537$ ,  $P=0.000$ ) entre la dimensión estructura y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Almirante Miguel Grau” de Morropón. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

**Objetivo general:** Determinar la relación entre clima organizacional y desempeño laboral de los docentes en la I.E "Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017. Se puede ver en la tabla 01, se evidencia que el clima organizacional en la Institución Educativa "Almirante Miguel Grau" de Morropón, fue evaluada como favorable por el 80% de los docentes y el desempeño docente se evaluó como bueno según el 94% de los encuestados. Por lo tanto, se comprueba que ambas variables lograron un nivel favorable y bueno. Asimismo, en la tabla N° 8, se encontró una correlación positiva media ( $r=0,660$ ,  $P=0.000$ ) entre las variables de la presente investigación desarrollada con los docentes de centro educativo "Almirante Miguel Grau" de Morropón. Finalmente se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la  $H_0$ . De igual manera se confirma lo planteado con Brunet (1987) quien da el concepto de clima organizacional como: La percepción del ambiente en una organización especificado por valores, actitud y comentarios de los trabajadores, expresado como satisfacción y productividad. Esta definición junta determinados elementos organizacionales o dimensiones considerándose al liderazgo, problemas, el sistema de compensaciones y sanciones; el control y la inspección.

Similares resultados encontró Olaizola (2012), en su trabajo del Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la EB "Dr. Francisco Espejo", de la Universidad de Carabobo, menciona en sus conclusiones: El cuerpo institucional cumple sus funciones, pero la calidad o eficacia de las propias no es la más adecuada, fundamentalmente esto se debe a la comunicación inapropiada entre ellos, así como la carencia de un líder que los guíe de forma adecuada, que diseñe el camino a perseguir por la institución; debido a esto, el clima organizacional es observado por los docentes como autoritario, en el cual los dependientes se limitan a finalizar lo estipulado y son inspeccionados por los integrantes de la dirección.

Con relación al **objetivo específico N° 01:** Analizar el nivel del clima organizacional de los docentes en la I.E "Almirante Miguel Grau de Morropón. Conforme a los resultados en la tabla N° 02, se puede identificar que el clima

organizacional de los docentes es favorable con un 80.0%, asimismo tenemos un 18.0% que considera que el clima organizacional es regular. Resultados similares encontró Hinojosa (2010), en su tesis: "Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, de la Universidad Plancha Ancha – Chile", quien en alguna de sus conclusiones: que la incidencia en la mejora de las dimensiones del clima organizacional, puede ser una buena herramienta en las instituciones, para influir en la satisfacción laboral, y obtener todas las ventajas que de ella redundan, como la mejora en la disposición de los profesores, mayor interés en el proyecto educativo y quehacer institucional, mejor interrelación entre pares y convivencia positiva de todos los estamentos que componen la institución.

**Objetivo Específico. N° 02:** Analizar el nivel de desempeño laboral de los docentes en la I.E. "Almirante Miguel Grau" de Morropón. De acuerdo a los resultados en la tabla 03, se puede identificar que el desempeño laboral de los docentes es bueno con un 94.0 %, asimismo tenemos un 4.0% que considera que es regular. Asimismo, tenemos a Marcano (2010) que consideran el desempeño laboral como "conjunto de acciones que realiza el maestro, durante el desarrollo de su actividad pedagógica que se concreta en el proceso del cumplimiento de sus funciones básicas y en sus resultados, para lograr el fin y los objetivos formativos del nivel educativo donde se trabaje". "Estas acciones, tiene además un carácter consciente, individual y creador". Similares resultados encontraron Pérez (2012), en su tesis denominada "relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 1 Pachacútec – Ventanilla", realizada en la Universidad San Ignacio de Loyola – Perú. El estudio concluye que es necesario fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre Docentes, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación. De esta forma se estimulará a los docentes a mejorar en su desempeño profesional. Por lo descrito anteriormente, como elementos del clima organizacional tenemos que se debe priorizar en desarrollar habilidades que contribuyan al desempeño laboral que es la otra variable en estudio, en este sentido (Chiavenato, 1995) define que "el

desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados dentro de la misma; este mismo establece una estrategia individual para poder lograr alcanzarlos” para lograr motivar a los profesores a desarrollar un efectivo trabajo académico y por ende aprendizajes de calidad. Por lo descrito se tiene como elementos del clima organizacional que permite conllevar habilidades profesionales que contribuyan al desempeño laboral; en este sentido (Chiavenato, 1995) manifiesta que el desempeño laboral, es la actitud de los trabajadores que tratan de manera conjunta lograr los objetivos establecidos por la entidad, fijándose la estrategia adecuada para alcanzar lo planificado.

**Objetivo Específico N°03:** Establecer la relación entre el liderazgo y desempeño laboral de los docentes en la I.E. “Almirante Miguel Grau de Morropón. Conforme a los resultados en la tabla 4, se puede reconocer que la dimensión liderazgo es regular con un 40.0%, esto se demuestra en labores como que los directivos propician un clima oportuno: por otro lado, encontramos un 38.0% que indica que las acciones desarrolladas por los docentes son favorables. En la tabla N° 9, se aprecia que no existe correlación significativa ( $r=0.363$ .  $P=0.010$ ) entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa “Almirante Miguel Grau” de Morropón. Es preciso indicar que de acuerdo a los resultados existe una dimensión con dificultades como el liderazgo en este sentido es diferente a lo planteado por lo mencionado es afirmado por Sosa (2006) cuando declara que “el liderazgo es la capacidad de influenciar en un grupo para que se obtengan las metas. Por otro lado, se tiene el aporte del trabajo de tesis de Zarate (2011) Liderazgo Directivo y el desempeño docente II.EE. de Primaria de Independencia, Lima en donde concluye que el 95% de los docentes están de acuerdo con el liderazgo directivo que presenta en las dimensiones Gestión Pedagógica, Institucional y Administrativo”.

**Objetivo Específico. N° 04:** Conocer la relación entre la dimensión identidad y desempeño laboral de los docentes en la I.E “Almirante Miguel Grau” de Morropón. Observando lo obtenido en los datos de la tabla 05, se ha podido reconocer que la identidad representa un 90.0%, que consideran favorable. De igual manera en la tabla N° 10, se aprecia que existe correlacional significativa

positiva considerable ( $r=0,866$ ,  $P=0.000$ ) entre la dimensión identidad y desempeño laboral de los maestros IE. "Almirante Miguel Grau" de Morropón. En consecuencia, se acepta la H1 alterna y no se acepta la Ho. Esta información es corroborada por Márquez (2007) señala que la identidad se refiere cuando el ser humano identifica que es un sujeto apartado y diferente a los demás. Esto comprende al equipo que él ha conseguido formando parte de este proceso sociohistórico en el cual habita y se relaciona. El concepto de la identidad institucional desde el punto de vista organizacional educativa; de igual forma Martini (2009), expresa que está relacionado ser considerada como grupo de saberes, costumbres de cultura que se intercambian en la escuela, a partir de aquí que los integrantes de una empresa se identifican expresando su sentir por si solos y dando a conocer sus inquietudes y preocupaciones a tener en cuenta y a desarrollar.

**Objetivo Específico. N° 05:** Establecer la relación entre la dimensión estructura y desempeño laboral de los docentes en el colegio "Almirante Miguel Grau" de Morropón. De acuerdo a los resultados en la tabla 06, se encontró que un 70.0% de los maestros indican que es favorable expresado como las diligencias que se ejecutan en la Escuela que proporciona la atención a la problemática organizacional pertinentemente. En tanto en la tabla N° 11, se aprecia que existe correlacional significativa positiva moderada ( $r=0,552$ ,  $P=0.00$ ) entre la subvariable estructura y desempeño de los maestros de la I. E. "Almirante Miguel Grau" de Morropón; por consiguiente, se accede a la hipótesis alternativa y se refuta la Ho. En consecuencia, la organización, representa la impresión que tienen los trabajadores de la organización con respecto a la sin número de pautas, instrucciones, gestiones y demás restricciones en que se ven afectados dentro de la ejecución de su labor (Robbins, 2004). Posteriormente esto tiene similitud con Mendoza, (2011), en su investigación que fue realizada en II.EE. del Callao; luego concluye que hay relación demostrativa entre clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9-Callao, por lo cual concluye que a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente.

Finalmente, en el **objetivo específico N° 06:** Conocer la relación entre la

dimensión recompensa y desempeño laboral de los docentes en la I.E "AMG". Es así como se tiene la tabla 07, donde se observa que el 58.0% de los encuestados considera regular a la dimensión recompensa, esta acción se queda precisada en el colegio, donde se tiene los estímulos correspondientes al personal y un 36% lo considera favorable.

Asimismo, en la tabla N° 12, se aprecia que existe correlación significativa positiva media ( $r=0,537$ ,  $P=0.00$ ) entre la dimensión recompensa y desempeño laboral de la Institución E. "Almirante Miguel Grau" de Morropón.

Verificando al resultado, se permite la H1 que es la alternativa desarrollada en esta de investigación y se deja de lado la Ho. A continuación, se tiene a Berrocal (2007) quien encontró resultados parecidos, señalando que debe mantenerse una clara visión sobre el trabajo organizativo, dándole claridad y dirección al futuro organizacional; así como seguridad, firmeza a las metas, los juicios y políticas institucionales; la participación y la capacidad de apoyo de todos sus miembros.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. Se determinó la existencia la significancia positiva ( $r=0,660$ ,  $P=0.000$ ) entre la variable clima organizacional y desempeño laboral. Lo que quiere decir que ambas variables están mutuamente relacionadas en forma directa, de tal forma que si el climalaboral varia, el desempeño de los docentes también varía.
- 5.2. El clima organizacional de los docentes es favorable con un 80.0%. Lo que quiere decir que los docentes gozan de buenas relaciones dentro de un clima organizacional agradable.
- 5.3. El desempeño laboral de los docentes es bueno con un 94.0%. Lo que quiere decir que los docentes desarrollan un buen trabajo, dando cumplimiento a sus funciones
- 5.4. Se encontró que No existe correlación significativa ( $r=0,363$ ,  $P=0.010$ ) entre la dimensión liderazgo y desempeño laboral de los docentes. Lo que quiere decir que el liderazgo no presenta evidencia en cumplimiento de las funciones de los docentes
- 5.5. Existe correlacional significativa positiva ( $r=0,866$ ,  $P=0.000$ ) entre la dimensión identidad y desempeño laboral de los docentes. Esto quiere decir que las acciones como que los docentes se interesan por el desarrollo de su Institución por iniciativa propia tienen incidencia en su desempeño
- 5.6. Existe correlacional significativa positiva moderada ( $r=0,552$ ,  $P=0.000$ ) entre la dimensión estructura y desempeño laboral de los docentes. Esto quiere decir que las normas y reglamentos institucionales inciden directamente en el desempeño de los docentes
- 5.7. Existe correlación significativa positiva media ( $r=0,537$ ,  $P=0.00$ ) entre la dimensión recompensa y desempeño laboral de los docentes. Esto quiere decir que las acciones de estimulas y reconocimiento están relacionados directamente con el desempeño docente

## **VI. RECOMENDACIONES**

Al señor director del colegio “Almirante Miguel Grau”, implementar programas de relaciones humanas, para la mejora en las dimensiones con dificultades para los docentes y de esta manera implementar acciones que generen confianza, responsabilidad, compromiso, puntualidad y honestidad en su desempeño laboral.

A los docentes involucrarse en programas integradores como jornadas deportivas, biohuertos entre otros, que permitan consolidar relaciones interpersonales acorde al buen clima institucional, además extender la participación a todos los trabajadores de la institución, padres de familia y estudiantes.

A los directivos de la institución educativa, promover políticas de buen trato a los docentes, generando estímulos y motivación a través de resoluciones y diplomas de felicitación por su buen desempeño laboral; acciones que se vean reflejados por el cumplimiento de sus funciones.

Al director de la institución, programar capacitaciones y pasantías entre los docentes, que permita compartir experiencias de buen trato y funcionamiento organizacional con otras instituciones educativas y de esta manera mejorar el clima organizativo y la función en su labor docente.

## VII. REFERENCIAS

- Aguerrondo, I. (1995). "Innovaciones y calidad de la educación", en: *Revista Latinoamericana de Innovaciones Educativas*, año VII, No. 19. Ministerio de Cultura y Educación de Argentina/OEA. Buenos Aires: pp. 17-42.
- Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Madrid, España: Universidad de Alcalá, tesis maestría: recuperado de <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=Liderazgo+y+clima+de+trabajo+en+las+instituciones+educativas+de+la+Fundaci%C3%B3n+Creando+Futuro%2C+Madrid-Espa%C3%B1a>
- Aguirre, C y Rebois, R. (1994). *Ciencia, tecnología e innovación: Conceptos y prácticas*. Bolivia: Universidad Andina. Proyecto de Monitoreo de Nuevas Tecnologías. Sucre.
- Ahumada, L. (2004). *Liderazgo y equipos de trabajo: una nueva forma de entender la dinámica organizacional*. Recuperado de: [http://www.uvm.cl/csonline/2004\\_1/pdf/liderazgo.pdf](http://www.uvm.cl/csonline/2004_1/pdf/liderazgo.pdf).
- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura*. Recuperado de: [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE\\_EDUC\\_130.pdf](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf).
- Álvarez, F. (1998). *El liderazgo de la calidad total*. Escuela Española. Madrid.
- Anzola, M. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Colombia: Editorial Universidad externado de Colombia.
- Ávila, H. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=r93TK4EykfUC&pg=PA47&dq=Descriptivo+correlacional&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjzr7yAyfvaAhUHoVMKHf6SDAQ6AEIQTAE#v=onepage&q=Descriptivo%20correlacional&f=false>
- Bajo, B., Avolio, B. (1994). *Mejora de la efectividad organizacional a través del liderazgo transformacional*. California: Publicaciones Sage.

- Bello, M. (2000). *Estudio del clima organizacional de los docentes de la Escuela de Ciencias Administrativas de la Universidad De Oriente*. Trabajo de grado no publicado. Puerto La cruz: Universidad De Oriente.
- Berrocal, S. (2007). *Medición del clima institucional*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.
- Bonilla, K. (2014). *Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad de Piura 2014*. Piura, Universidad de Piura.
- Brunet, I y Schilman, F. (2005). *Convivir con el Capital Financiero: Corralito y Movimientos Ahorristas*. España. Editorial Fundamentos.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Editorial Trillas. México.
- Buxarris, M. y Martínez, M. (2000). *Educación en valores y democracia: propuesta pedagógica* – Barcelona, España.
- Carrasco, D. (2005). *Metodología de la Investigación Científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar un proyecto de investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Carrasco, D. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Chiavenato, I. (1992). *El clima organizacional*. Panamá. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (Quinta Edición). Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración Proceso Administrativo*. (Tercera Edición). Bogotá, D.C. Colombia: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Córcega, A. y Subero, L. (2009). *Análisis de los factores que influyen en el clima organizacional del liceo bolivariano "Creación Cantarrana", Cumaná-Estado Sucre. Año 2007-2008*". (Tesis de maestría- Universidad de Oriente). Sucre, Bolivia.
- De la Cruz, L. (2008). *Diccionario de Educación*. Lima- Perú.
- Díaz, N., García, L. y Granados, O. (2012). *Liderazgo y cultura organizacional en la administración pública municipal en la región bajo*. Recuperado de:  
[http://sabes.edu.mx/redi/4/pdf/SABES\\_4\\_4NATALIEPDF\\_V1.pdf](http://sabes.edu.mx/redi/4/pdf/SABES_4_4NATALIEPDF_V1.pdf).

- Drucker, P. (1985), *Innovación y emprendimiento: práctica y principio*, Harper & Row, Nueva York: Rodale press.
- Echeverría, J. (2000). *Un mundo virtual*. Barcelona: Nuevas Ediciones de Bolsillo.
- Farías, A. (2015). *Informe nacional sobre Chile respecto a la Formación Inicial Docente en educación para la ciudadanía en América Latina*.
- Fernández, T. (2007). *Factores que determinan el clima organizacional en una empresa de mecánica automotriz (Ciudad de Guatemala, Centro América)*. Trabajo de grado no publicado. Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Fuentes, A. (2011). *Liderazgo del director en la construcción de una escuela de calidad*, Puerto Rico: Universidad Metropolitana, tesis: Recuperado de [http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis\\_Educacion/Adm\\_sup\\_escolar\\_2011/AFuentes%209-12-2011%20\(Seguro\).pdf](http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis_Educacion/Adm_sup_escolar_2011/AFuentes%209-12-2011%20(Seguro).pdf).
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O. y Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- Gonçalves, P. (1997). "Dimensiones del clima organizacional", Sociedad Latinoamericana para la Calidad, Internet, Diciembre de 1997.
- Guerrero, L. (2011). "Marco de Buen Desempeño Docente. Documento para la discusión". 2. ° Congreso Pedagógico Nacional.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima edición, México: Thomson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. Quinta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hinojosa, C. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses*, Chile: Universidad de Playa Ancha.
- Hunt, B. (2009). *Efectividad del desempeño docente. Una reseña de la literatura internacional y su relevancia para mejorar la educación en América Latina*. Santiago (Chile): PREAL, Editorial San Marino.

- Hurtado de Barrera, J. (2008). *Metodología de la Investigación Holística. Guía para la comprensión holística de la ciencia*. (Cuarta Edición). Ediciones Sygal Servicios y Proyecciones para América Latina.
- Lozano, B. (2013). *Liderazgo. Enseñanza y aprendizaje*. México: McGraw Hill Interamericana.
- Marcano, J. (2010). *El clima organizacional y el desempeño laboral en la circunscripción militar del Estado Bolivariano de Miranda*. (Tesis de maestría). Los Teques – Venezuela: Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional.
- Marcel, M, & Raczynski, D. (2009). *La Asignatura Pendiente. Claves para la revalidación de la educación pública de gestión local en Chile*. Santiago de Chile: Cieplan y Uqbar.
- Martini, S. (2009). *Participación y calidad educativa*. Santiago de Chile: Expansiva.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. EL IMCOC: Un método de análisis para su intervención*, Bogotá, Colombia: Editorial Universidad del Rosario.
- Mendoza, H. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red n°9 – Callao*. Lima- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Mendoza, R. (2013). *Asesoría e Investigación Social*. [Wild\\_young@latinmail.com](mailto:Wild_young@latinmail.com). Consultoría [@hotmail.com](mailto:).
- MINEDU (2015). *Manual de gestión escolar*. Directivos construyendo escuela. Lima: MINEDU.
- Ministerio de Educación (2013). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de: <http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736>.
- Ministerio de Educación del Perú. (2012a). *Marco de Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia tu vida*. Lima, Perú: MINEDU. Recuperado de
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01- Lima Sur-2009* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San

Marcos. Recuperado de:

[http://share.pdfonline.com/dd153cd5d92d49b9b96d0f5a03ba03c5/mo  
locho\\_bn.pdf](http://share.pdfonline.com/dd153cd5d92d49b9b96d0f5a03ba03c5/mo<br/>locho_bn.pdf).

- Montiel, C. (2012). *El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria*. Recuperado de: [http://tesis.luz.edu.ve/tde\\_arquivos/177/TDE-2013-09-17T14:06:44Z-4068/Publico/montiel\\_consuelo.pdf](http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2013-09-17T14:06:44Z-4068/Publico/montiel_consuelo.pdf).
- Noguera, C. (2000). *Evaluación del clima organizacional en el Departamento de Control de Estudios de la Universidad De Oriente, Núcleo De Sucre. Trabajo de ascenso no publicado*. Universidad De Oriente, Cumaná.
- Olaizola, R. (2012). *Clima organizacional y desempeño gerencial del personal directivo en la E.B. "Dr. Francisco espejo"*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo*. Chiclayo- Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Parra, S y Arteaga, H. (2014). *Influencia de los niveles de estrés de los docentes de la Unidad Educativa San José La Salle en el desempeño de sus actividades académicas y en el clima organizacional*. Quito: Universidad central del Ecuador.
- Pérez, Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red nº 1 Pachacutec – Ventanilla*. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola – Perú.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Pont, B., Nusche, D. y Moorman, H. (2009). *Mejorar el Liderazgo Escolar*. Recuperado de <http://www.oecd.org/edu/school/44374937.pdf>.
- Quintero, N., Africano, N. y Faría, E. (2008). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago*. España: Universidad del Zulia.
- Ramos, J. (2010). *Modelo por competencias de desempeño en la dirección científica de las instituciones educativas. Resultado científico*. UCP "Manuel Ascunce Domenech". Recuperado:

[http://www.ecured.cu/Liderazgo en las instituciones educativas.](http://www.ecured.cu/Liderazgo_en_las_instituciones_educativas)

- Ramos, R. (2015). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas del Codo de Pozuzo Puerto Inca de Huánuco*, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Reyes, N. (2012). *Liderazgo directivo y desempeño docente en el nivel secundario de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao 2009*. (Tesis maestría Universidad San Ignacio de Loyola). Lima-Perú: Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012\\_Reyes\\_Liderazgo-directivo-y-desempe%C3%B1o-docente-en-el-nivel-secundario-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/wp-content/uploads/2014/07/2012_Reyes_Liderazgo-directivo-y-desempe%C3%B1o-docente-en-el-nivel-secundario-de-una-instituci%C3%B3n-educativa-de-Ventanilla-Callao.pdf).
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. Décima Edición. México: Pearson Education.
- Rodríguez, D. (1999). *Diagnóstico Organizacional*. México: D. F. Editorial Alfa omega.
- Rodríguez, M. (2006). *Evaluación del Clima Organizacional*. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com/canales6/ger/tecnología-información-comunicaciones.htm>.
- Rosa, E. (2003). *Principales Métodos y Técnicas Educativas*. Lima, Perú: Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sacsa, J. (2010). *Relación entre el clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los centros de educación básica alternativa (cebas) del distrito de San Martín de Porres*. Lima- Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1984). *Metodología y diseños en la investigación científica. Aplicadas a la psicología, educación y ciencias sociales*. (1ª ed.). Lima.
- Seisdedos, N. (1996). "El clima laboral y su medida", *Revista "Psicología del Trabajo y de las Organizaciones"* (Núm. 2).
- Stoner, J., Freeman, R. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (Sexta Edición). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Uría, D. (2011). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda. De la ciudad de Ambato*.

Recuperado de: [http://share.pdfonline.com/7fad98d6876\\_b4afa9170fd13193fa5fb/NMM.pdf](http://share.pdfonline.com/7fad98d6876_b4afa9170fd13193fa5fb/NMM.pdf).

- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. 5 a. Ed.* Lima: San Marcos, 2013. 495 pp. ISBN: 978-612-302-878-7.
- Valdés, V. (2000). *La evaluación del desempeño del docente.* Ministerio de educación. Cuba: MED.
- Zapata, G. (2015). *Satisfacción en el trabajo de los directores de los colegios de la Urbanización "Santa Rosa" de Sullana.* Piura: Universidad de Piura.
- Zarate, D. (2011). *Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima-Perú.* Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tesis maestría: recuperado de: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate\\_rd.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/Zarate_rd.pdf).

## **VIII. ANEXOS**



## Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, **GUZMAN CUSTODIO ROGER IVAN**; egresado de la Escuela de posgrado del Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Piura, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis titulado:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU” DE MORROPON, 2017.”**, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda citatextual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, 12 de enero del 2021.

<b>GUZMAN CUSTODIO ROGER IVAN</b>	
DNI: 03660621	
ORCID: 0000-0002-9772-8254	



## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Manuel Jesús Córdova Pintado**; docente de la Escuela de Posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – Piura; asesor del Trabajo de Investigación / Tesis titulada:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU” DE MORROPON, 2017.”**; del autor GUZMAN CUSTODIO ROGER IVAN; constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Piura, 09 de abril del 2021.

<b>Córdova Pintado Manuel Jesús</b>	
DNI: 02605589	
ORCID: 0000-0001-5780-0912	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo; **GUZMAN CUSTODIO ROGER IVAN**; identificado con DNI N°: 03660621, egresado de la Escuela de posgrado del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, filial Piura **autorizo** (X), no autorizo ( ) la divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) Trabajo de Investigación / Tesis:

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA “ALMIRANTE MIGUEL GRAU” DE MORROPON, 2017.”**

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

---

---

---

---

Piura. 12 de febrero del 2021.

<b>GUZMAN CUSTODIO ROGER IVAN</b>	
DNI: 03660621	
ORCID: 0000-0002-9772-8254	

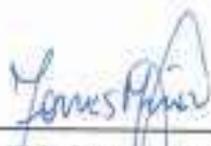
### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 15:00PM del día 30 DE ENERO DE 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA I.E. ALMIRANTE MIGUEL GRAU DE MORROPÓN, 2017**, presentada/o por el /la bachiller **GUZMAN CUSTODIO ROGER IVAN**.

Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: \_\_\_\_\_  
Aprobar por unanimidad

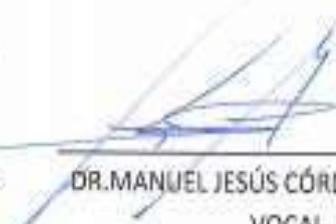
En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRIO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 30 DE ENERO DE 2019

  
\_\_\_\_\_  
MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ  
PRESIDENTE



  
\_\_\_\_\_  
MG. FERNANDO ELÍAS MANUEL CASUSOL MORENO  
SECRETARIO

  
\_\_\_\_\_  
DR. MANUEL JESÚS CÓRDOVA PINTADO  
VOCAL

Lima No 520 MORROPON Telef. 3699267 – 369092  
Ley de creación No 14083 del 08 de Junio 1962

**"AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO"**

### AUTORIZACION

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "ALMIRANTE  
MIGUEL GRAU" DE MORROPON.

#### AUTORIZA:

Al señor profesor **ROGER IVAN GUZMAN CUSTODIO**, alumno de maestría de  
la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**, para aplicar una encuesta a los docentes  
sobre su trabajo de investigación denominado: "Clima Organizacional y su  
relación con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa "Almirante  
Miguel Grau" de Morropón, el día 22 de Agosto del presente año.

Para mayor constancia firmo la presente para los fines pertinentes.

Morropón 22 de Agosto del 2017

  
GOBIERNO REGIONAL PIURA  
Dirección Regional de Educación Piura  
Unidad Ejecutora 307 - Morropón  
César Augusto Ojeda Fossa  
SUB DIRECTOR  
I.E. "ALMIRANTE MIGUEL GRAU"

Yo, Yván Alexander Mendívez Espinoza, DTC de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor de la tesis titulada “Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017” del estudiante Guzmán Custodio Roger Iván, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Piura, 03 de abril de 2021



**DR. YVÁN MENDÍVEZ ESPINOZA**

**DNI: 19188655**

Feedback Studio - Google Chrome  
ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=18&o=1549759420&u=1073627063&lang=es

feedback studio Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral docente en la instituc... /0 68 de 81

**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau de Morropón, 2017.**

PARA OBTENER EL GRADO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**AUTOR**  
Guzmán Custodio Roger Iván (ORCID: 0000-0002-9772-8254)

**Resumen de coincidencias**

**23 %**

Se están viendo fuentes estándar  
Ver fuentes en inglés (Beta)

**Coincidencias**

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	16 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
4	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
5	(Carlinda Leite and Mig... Publicación	<1 %
6	repositorio.unsa.edu.pe	<1 %

Página: 1 de 35 Número de palabras: 4104 Text-only Report High Resolution Activado

Escribe aquí para buscar

ESP 17:47 3/04/2021

## CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el clima organizacional que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

### II. INDICACIONES.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

- 1.- Totalmente en desacuerdo      2.- En desacuerdo      3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4.- De acuerdo      5.- Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
1	LIDERAZGO	1. Los directivos propician un clima pertinente al trabajo y necesidades institucionales.					
		2. Mi jefe inmediato superior se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					
		3. Los esfuerzos de los directivos se encaminan al logro de objetivos de la institución.					
		4. Mi jefe inmediato superior se reúne regularmente con los docentes para coordinar la solución de la problemática institucional.					
2	IDENTIDAD	5. Me interesa el desarrollo de mi institución					
		6. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución					
		7. Me siento a gusto de formar parte de la institución					
		8. me involucro con la problemática institucional.					
3	ESTRUCTURA	9. Los trámites que se utilizan en mi institución son facilitan la atención a la problemática institucional.					
		10. Se cuenta con documentos formales que evalúan la participación de los docentes.					
		11. El director supervisa constantemente al personal atendiendo a documentación formal.					
		12. Los documentos normativos institucionales son coherentes y actualizados.					
4	RECOMPENSA	13. Se cuenta con un plan de estímulos para el personal de la institución.					
		14. El trato que se da al personal es adecuado, y responde a normatividades institucionales.					
		15. Se reconoce la buena labor realizada por el personal con estímulos.					
		16. Los beneficios que me ofrecen en mi trabajo responden a la identificación con la institución de la que forma parte.					

**Muchas gracias a la atención.**

## CUESTIONARIO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL

Este cuestionario tiene como objetivo conocer su opinión sobre el desempeño laboral que se identifica en su institución educativa. Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias.

### II. INDICACIONES.

A continuación, se le presenta una serie de preguntas las cuales deberá usted responder, marcando con una (X) la respuesta que considere correcta:

- 1.- Totalmente en desacuerdo      2.- En desacuerdo      3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo  
 4.- De acuerdo      5.- Totalmente de acuerdo

N°	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4	5
1	RESPONSABILIDAD	1. Cumpló responsablemente con las horas académicas programadas para trabajo en aula.					
		2. Las horas lectivas académicas siempre las utilizo en el desarrollo de sesiones de aprendizaje para cada una de las áreas académicas.					
		3. Participo oportuna y pertinentemente					
		4. Soy observativo de la problemática institucional y aporto con soluciones oportunas					
2	CAPACIDAD PROFESIONAL	5. Me actualizo con permanencia y lo demuestro cuando elaboro documentos propios de mi trabajo.					
		6. Mi carpeta personal profesional se encuentra documentada con certificados, diplomas, post grados, etc.					
		7. Me siento realizado(a) como docente.					
3	INNOVACIÓN	8. Realizo innovaciones didácticas, metodológicas para el desarrollo de mis sesiones de aprendizaje.					
		9. Asumo retos y los soluciono en beneficio institucional.					
		10. Cumpló con mis funciones, no dando motivo allamadas de atención permanente.					
		11. Como docente me preocupo por convivir armoniosamente con toda la comunidad institucional.					
		Oriento a padres de familia, autoridades, etc. cuando solicitan apoyo de la institución educativa.					

**Muchas gracias a la atención**

## ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO CLIMA ORGANIZACIONAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,896	16

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	113,3200	1813,810	,537	,886
VAR00002	114,0400	1744,207	,927	,885
VAR00003	113,6800	1788,977	,889	,885
VAR00004	112,8800	1837,360	,397	,786
VAR00005	113,9600	1767,873	,885	,785
VAR00006	113,2400	1851,857	,176	,886
VAR00007	113,3200	1834,727	,763	,896
VAR00008	113,7200	1790,127	,892	,895
VAR00009	114,2800	1812,543	,612	,886
VAR00010	114,5200	1785,343	,779	,895
VAR00011	113,3600	1885,657	-,222	,897
VAR00012	114,3200	1824,393	,657	,896
VAR00013	114,5600	1808,507	,450	,896
VAR00014	114,3200	1774,060	,848	,895
VAR00015	114,2000	1748,167	,955	,895
VAR00016	113,8800	1779,027	,817	,895

## PRUEBA PILOTO ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	12

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	110,4286	332,840	,107	,901
VAR00002	110,9429	323,350	,298	,899
VAR00003	110,9429	325,938	,239	,900
VAR00004	111,6286	316,064	,446	,897
VAR00005	111,4286	316,311	,564	,895
VAR00006	111,7143	325,681	,245	,900
VAR00007	111,4571	316,197	,519	,895
VAR00008	111,9714	314,970	,580	,895
VAR00009	111,6571	318,173	,444	,897
VAR00010	111,4286	322,193	,319	,899
VAR00011	111,9429	312,879	,694	,893
VAR00012	111,4286	324,017	,281	,899

## BASE DE DATOS

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL																					
Dimens	LIDERAZGO					IDENTIDAD					ESTRUCTURA					RECOMPENSA					VARIABLE
Items	1	2	3	4	Sub Total	5	6	7	8	Sub Total	9	10	11	12	Sub Total	13	14	15	16	Sub Total	
	1	4	4	4	3	15	5	5	5	5	20	3	2	4	3	12	2	3	2	3	
2	3	4	4	3	14	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	2	3	3	2	10	59
3	5	5	4	5	19	5	4	5	5	19	4	4	5	5	18	3	4	4	4	15	71
4	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	71
5	5	4	5	4	18	5	4	5	5	19	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20	76
6	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	4	5	4	5	18	75
7	3	4	4	4	15	5	5	5	5	20	2	2	4	4	12	2	3	4	4	13	60
8	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	4	3	4	3	14	3	4	3	1	11	63
9	3	3	3	3	12	4	5	5	4	18	4	4	4	4	16	1	3	2	3	9	55
10	4	5	5	4	18	5	4	4	3	16	2	1	4	4	11	2	3	2	2	9	54
11	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	5	5	4	5	19	4	4	5	4	17	72
12	4	3	4	3	14	5	5	4	3	17	4	5	4	4	17	5	5	4	5	19	67
13	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	3	4	3	3	13	66
14	1	1	1	1	4	5	3	5	4	17	2	2	3	1	8	1	1	1	1	4	33
15	4	1	4	4	13	1	1	1	1	4	4	4	4	4	16	2	2	1	2	7	40
16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	3	5	3	15	1	4	1	1	7	58
17	3	4	3	2	12	4	4	4	4	16	3	2	2	2	9	2	4	2	2	10	47
18	4	3	4	1	12	5	4	5	3	17	4	4	3	3	14	3	3	3	4	13	56
19	4	4	4	4	16	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	66
20	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	4	5	5	4	18	1	4	4	4	13	70
21	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	2	5	2	2	11	66
22	2	2	2	2	8	4	4	4	4	16	3	2	2	2	9	2	2	2	4	10	43
23	3	4	4	5	16	4	4	4	4	16	3	4	3	4	14	2	4	2	2	10	56
24	3	3	4	4	14	5	4	5	5	19	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	60
25	4	5	4	5	18	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	5	17	69
26	3	3	4	4	14	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	3	4	3	2	12	56
27	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	5	4	4	4	17	4	4	3	4	15	65
28	1	4	4	4	13	1	2	1	1	5	5	3	2	1	11	5	5	5	5	20	49
29	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	5	4	4	3	16	1	4	3	3	11	65
30	3	4	3	4	14	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	3	4	3	3	13	58
31	4	5	4	4	17	5	5	5	5	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	68
32	2	2	2	2	8	1	1	1	1	4	2	2	1	1	6	2	1	1	1	5	23
33	4	5	4	4	17	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	69
34	3	2	2	5	12	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	5	4	17	60
35	4	4	4	4	16	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16	2	4	2	3	11	61
36	3	3	4	4	14	5	5	5	5	20	4	3	3	3	13	3	3	3	3	12	59
37	3	3	3	3	12	4	4	5	5	18	2	3	4	3	12	1	2	2	2	7	49
38	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	3	15	2	2	2	2	8	54
39	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	3	4	3	1	11	64
40	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	4	3	3	14	71
41	2	4	2	3	11	5	5	5	5	20	2	3	4	3	12	2	4	2	2	10	53
42	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14	3	4	4	4	15	61
43	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	5	5	19	77
44	2	2	3	2	9	4	4	5	4	17	2	3	3	3	11	1	2	1	2	6	43
45	3	3	4	2	12	4	4	4	5	17	4	4	4	3	15	2	3	2	2	9	53
46	3	2	4	4	13	5	4	2	2	13	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	48
47	3	2	3	4	12	2	3	2	2	9	3	4	1	1	9	3	4	3	4	14	44
48	5	5	5	4	19	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	1	5	3	3	12	66
49	4	4	5	4	17	5	4	5	4	18	4	5	4	5	18	3	5	4	4	16	69
50	3	4	4	4	15	4	3	3	4	14	4	2	4	3	13	4	4	3	2	13	55

VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE																	
Dimens	RESPONSABILIDAD					CAPACIDAD PRO					INNOVACIÓN				Sub Total	Variabl	
Items	1	2	3	4	Sub Total	5	6	7	8	Sub Total	9	10	11	12			Sub Total
1	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	56	
2	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60	
3	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15	48	
4	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	60	
5	5	5	4	4	18	4	5	5	4	18	4	4	4	3	15	51	
6	5	5	5	4	19	4	3	5	5	17	4	4	5	5	18	54	
7	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19	54	
8	5	5	5	4	19	4	4	3	4	15	4	5	5	4	18	52	
9	4	5	4	4	17	5	5	4	4	18	4	4	4	5	17	52	
10	4	4	4	3	15	3	2	4	4	13	4	4	5	4	17	45	
11	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19	56	
12	5	5	4	4	18	3	5	5	4	17	4	5	5	4	18	53	
13	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	4	5	5	4	18	55	
14	5	5	4	4	18	5	3	5	5	18	4	5	5	4	18	54	
15	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12	
16	5	5	5	5	20	5	3	4	4	16	4	4	5	4	17	53	
17	5	5	4	4	18	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	52	
18	1	1	2	2	6	3	3	1	1	8	5	4	5	3	17	31	
19	5	4	4	4	17	3	3	5	4	15	4	4	4	4	16	48	
20	5	4	5	4	18	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	52	
21	4	5	4	4	17	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	54	
22	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	49	
23	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	50	
24	5	4	5	4	18	4	5	5	4	18	5	4	4	4	17	53	
25	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	57	
26	5	4	4	4	17	5	5	3	5	18	4	5	5	4	18	53	
27	5	4	4	5	18	4	4	4	4	16	4	5	5	4	18	52	
28	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	55	
29	5	5	5	5	20	3	5	5	5	18	5	5	5	4	19	57	
30	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	48	
31	4	4	4	4	16	3	2	4	4	13	4	4	5	3	16	45	
32	5	5	4	4	18	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19	55	
33	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	51	
34	5	4	5	5	19	4	4	4	4	16	5	5	5	3	18	53	
35	5	4	4	4	17	4	4	3	4	15	3	5	5	4	17	49	
36	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	5	5	5	5	20	58	
37	5	5	5	5	20	4	4	3	4	15	4	5	4	5	18	53	
38	5	5	4	5	19	5	5	4	4	18	5	4	5	5	19	56	
39	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	5	20	57	
40	5	5	5	4	19	3	4	4	4	15	4	5	5	4	18	52	
41	5	4	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	51	
42	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	58	
43	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20	57	
44	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	56	
45	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	56	
46	4	4	4	4	16	4	4	3	3	14	4	4	4	4	16	46	
47	3	1	4	2	10	4	3	4	1	12	4	3	1	3	11	33	
48	5	4	4	4	17	5	3	4	3	15	4	5	5	5	19	51	
49	5	4	4	4	17	4	5	5	4	18	4	5	4	5	18	53	
50	5	4	5	5	19	4	3	4	3	14	4	3	4	3	14	47	