



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“RELACION ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO
DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN BÁSICA REGULAR
EN EL NORTE DEL PERÚ”

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciado en Administración

Autor:

Br. Paul Reiner Arias Gonzales

Asesor:

ING. Luigi Cabos Villa

Trujillo – Perú

2019

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por el Bachiller **Paul Reiner Arias Gonzales**, denominada:

“RELACION ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN BÁSICA REGULAR EN EL NORTE DEL PERÚ”

Ing. Luigi Cabos Villa
ASESOR

MG. Graciela Zurita Guerrero
JURADO
PRESIDENTE

MG. Julio Sánchez Quiroz
JURADO

MG. Ronald Guevara Pérez
JURADO

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a las personas que mencionare a continuación por todo lo que ellos representan en mi vida:

A Silvina Gonzales Guarniz, mi madre, porque siempre estuvo a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para hacer de mí una mejor persona.

A mis amados hermanos, Eder, Elizabeth e Hilda por sus palabras, su apoyo, ayuda en todos estos años y sobre todo por creer en que podría lograrlo, gracias por todo.

A Verónica, el amor de mi vida por sus palabras y confianza, por su amor infinito y brindarme el tiempo necesario para realizarme profesionalmente.

Y finalmente a Angélica Guarniz León, mi abuela, por enseñarme a nunca rendirme.

AGRADECIMIENTO

A la institución en estudio quienes me brindaron las facilidades necesarias para poder realizar la investigación a la institución y a los docentes que participaron y colaboraron desinteresadamente para la elaboración de este trabajo.

A mi madre quién se esforzó en darme lo mejor desde pequeño para verme realizado y gracias a ella soy lo que soy.

A mis hermanos quienes me ayudaron desde un principio a realizar y mejorar este trabajo de investigación, sin ellos no podría haberlo realizado.

A Verónica que me ánimo y motivo a retomar los estudios.

Agradezco a mi asesor Ing. Luigi Cabos Villa, por ayudarme a mejorar esta tesis final.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Contenido

APROBACIÓN DE LA TESIS.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT	xiii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.3. Justificación	2
1.4. Limitaciones	3
1.5. Objetivos	3
1.5.1. Objetivo general	3
1.5.2. Objetivos específicos.....	3
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Antecedentes	4
2.1.1. Internacionales:	4
2.1.2. Nacionales:.....	6
2.1.3. Locales:	8
2.2. Bases teóricas	9
2.2.1. Clima Laboral:	9
2.2.1.1 Conceptualización:	9
2.2.1.2 Enfoques sobre Clima Laboral:	10
a) Enfoque según Litwin y Stinger:	10

b) Enfoque según Kolb	11
c) Enfoque según García Cardó	11
2.2.1.3 Satisfacción:	12
2.2.1.3 Comunicación:.....	13
2.2.2. Desempeño	13
2.2.2.1 Conceptualización:	13
2.2.2.2 Motivación:	14
2.3. Hipótesis	15
CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Operacionalización de variables.....	16
3.2. Diseño de investigación	17
3.3. Unidad de estudio	17
3.4. Población	17
3.5. Muestra (muestreo o selección)	18
3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos	18
3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos	19
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	21
4.1. Resultados de la dimensión: Relaciones de la variable Clima Laboral	22
4.2. Resultados de la dimensión: Autorrealización de la variable Clima Laboral.....	28
4.3. Resultados de la dimensión: Estabilidad/Cambio de la variable Clima Laboral.....	34
4.4. Resultados de la dimensión: Factores Motivacionales de la variable Desempeño.....	40
4.5. Resultados de la dimensión: Condiciones de Trabajo de la variable Desempeño	46
4.6. Resultados de la dimensión: Participación de la variable Desempeño	52
4.7. Resultados de correlación	58
CAPÍTULO 5. DISCUSIONES.....	70
CONCLUSIONES.....	72
RECOMENDACIONES	73
REFERENCIAS	74
ANEXOS.....	76

ANEXO N°01 ENCUESTA.....	76
ANEXO N°02: PRUEBA DE CONFIABILIDAD.....	78
MÉTODO UTILIZADO.....	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Género de los colaboradores de la IEP	21
Tabla 02:Facilidades para solicitud de permiso	22
Tabla 03: Ambiente de Colaboración entre compañeros.....	23
Tabla 04: Identificación con la institución.....	24
Tabla 05: ¿Su jefe le informa periódicamente si realiza un buen trabajo?	25
Tabla 06: Requisitos por parte de la institución para solicitar adelanto de sueldo	26
Tabla 07: Puede emprender sus actividades sin que se lo indiquen	27
Tabla 08: Realizo mis actividades diarias sin supervisión de mi jefe	28
Tabla 09: La institución ofrece capacitaciones para actualizarse	29
Tabla 10: Autonomía para resolver problemas propios de mis funciones	30
Tabla 11: Mi jefe me delega funciones importantes.....	31
Tabla 12: Pide ayuda para poder hacer su trabajo	32
Tabla 13: Toma de decisiones	33
Tabla 14: ¿Presenta ideas innovadoras para la enseñanza y beneficio a sus alumnos?	34
Tabla 15: ¿Su institución dispone de mecanismos para adaptarse y gestionar los cambios?	35
Tabla 16: Mi jefe respeta mis decisiones y no intenta hacerme cambiar de opinión.....	36
Tabla 17: Tiene claro sus funciones en la institución.....	37
Tabla 18: ¿Estoy conforme con el trabajo que realizo?.....	38
Tabla 19: ¿Las políticas y procedimientos de la institución reflejan adecuadamente el cumplimiento de objetivos y el compromiso con la competencia profesional?	39
Tabla 20: ¿Recibe incentivos y/o reconocimientos de parte de la institución?	40
Tabla 21: ¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un aumento de sueldo?.....	41
Tabla 22: ¿Su jefe lo hace sentir incapaz si le pide ayuda?	42
Tabla 23: ¿La remuneración recibida, responde al trabajo realizado?	43
Tabla 24: ¿Considera que la relación entre Usted y sus compañeros de trabajo es la adecuada?	44
Tabla 25: ¿Ha tenido oportunidad de crecer en el trabajo?	45

Tabla 26: ¿Considero que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la institución para la atención es apropiada?	46
Tabla 27: ¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la institución?	47
Tabla 28: ¿Tiene iniciativa para realizar su trabajo?	48
Tabla 29: ¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?	49
Tabla 30: Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?	50
Tabla 31: ¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?	51
Tabla 32: ¿Está comprometido en hacer un trabajo de calidad?	52
Tabla 33: ¿Contribuye a aumentar el desempeño de sus compañeros?	53
Tabla 34: ¿Estaría de acuerdo en capacitarse para poder desarrollarse mejor como profesional?	54
Tabla 35: ¿Respeta su horario laboral?	55
Tabla 36: ¿Su conducta afecta de forma positiva en sus compañeros?	56
Tabla 37: ¿Cumple con el tiempo establecido en la entrega de su plan de trabajo y/o evaluación?	57

Resultados de correlación:

Tabla 38: Distribución de empleados según la dimensión relaciones del clima laboral y desempeño laboral.....	58
Tabla 39: Distribución de empleados según la dimensión autorrealización del clima laboral y desempeño laboral.....	59
Tabla 40: Distribución de empleados según la dimensión estabilidad / cambio del clima laboral y desempeño laboral.....	60
Tabla 41: Coeficiente de correlación del Spearman entre los puntajes obtenido de las dimensiones del desempeño laboral y clima laboral	61
Tabla 42: Distribución de empleados según la dimensión factores motivacionales del desempeño laboral y clima laboral.....	63
Tabla 43: Distribución de empleados según la dimensión condiciones de trabajo del desempeño laboral y clima laboral.....	64
Tabla 44: Distribución de empleados según la dimensión participación del desempeño laboral y clima laboral.	65

Tabla 45: Coeficiente de correlación del Spearman entre los puntajes obtenido de las dimensiones del Clima laboral y Desempeño laboral	66
Tabla 46: Distribución de empleados según clima laboral y desempeño laboral	68
Tabla 47: Coeficiente de correlación del Spearman entre los puntajes obtenido del desempeño laboral y clima laboral.....	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Género de los colaboradores de la institución en estudio	21
Resultados de la dimensión: Relaciones de la variable Clima Laboral	
Figura 02: ¿Siento que existen facilidades para solicitar un permiso o un cambio de turno?.....	22
Figura 03: ¿Existe un ambiente de colaboración con sus compañeros?	23
Figura 04: ¿Te sientes identificado con el colegio?	24
Figura 05: ¿Su jefe le informa periódicamente si realiza un buen trabajo?.....	25
Figura 06: ¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un adelanto de sueldo (préstamo)?	26
Figura 07: ¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se lo indiquen?	27
Resultados de la dimensión: Autorrealización de la variable Clima Laboral	
Figura 08: Realizo mis actividades diarias sin que mi jefe me esté supervisando.	28
Figura 09: ¿La institución les ofrece capacitaciones continuas para estar actualizados?	29
Figura 10: ¿Tengo plena autonomía para resolver problemas propios de mis funciones como mejor crea conveniente?	30
Figura 11: ¿En ocasiones mi jefe me delega funciones importantes, diferentes a la de mi cargo?31	
Figura 12: ¿Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo?	32
Figura 13: ¿Puedo tomar decisiones?	33
Resultados de la dimensión: Estabilidad/Cambio de la variable Clima Laboral	
Figura 14: ¿Presenta ideas innovadoras para la enseñanza y beneficio a sus alumnos?.....	34
Figura 15: ¿Su institución dispone de mecanismos para adaptarse y gestionar los cambios?	35
Figura 16: ¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?	36
Figura 17: ¿Tiene claro sus funciones en la institución?	37
Figura 18: ¿Estoy conforme con el trabajo que actualmente realizo?.....	38
Figura 19: ¿Las políticas y procedimientos de la institución reflejan adecuadamente el cumplimiento de objetivos y el compromiso con la competencia profesional?.....	39

Resultados de la dimensión: Factores Motivacionales de la variable Desempeño

Figura 20: ¿Recibe incentivos y/o reconocimientos de parte de la institución?	40
Figura 21: ¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un aumento de sueldo?.....	41
Figura 22: ¿Su jefe lo hace sentir incapaz si le pide ayuda?.....	42
Figura 23: ¿La remuneración recibida, responde al trabajo realizado?.....	43
Figura 24: ¿Considera que la relación entre usted y sus compañeros de trabajo es la adecuada?	44
Figura 25: ¿Ha tenido oportunidad de crecer en el trabajo?	45

Resultados de la dimensión: Condiciones de Trabajo de la variable Desempeño

Figura 26: ¿Considero que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la institución para la atención es apropiada?	46
Figura 27: ¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la institución?	47
Figura 28: ¿Tiene iniciativa para realizar su trabajo?	48
Figura 29: ¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?	49
Figura 30: Cuando se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?	50
Figura 31: ¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?	51

Resultados de la dimensión: Participación de la variable Desempeño

Figura 32: ¿Está comprometido en hacer un trabajo de calidad?	52
Figura 33: ¿Contribuye a aumentar el desempeño de sus compañeros?	53
Figura 34: ¿Estaría de acuerdo en capacitarse para poder desarrollarse mejor como profesional?	54
Figura 35: ¿Respeta su horario laboral?.....	55
Figura 36: ¿Su conducta afecta de forma positiva en sus compañeros?	56
Figura 37: ¿Cumple con el tiempo establecido en la entrega de su plan de trabajo y/o evaluación?	57

RESUMEN

La presente tesis, tiene como objetivo general, determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de una Institución Educativa Básica Regular en el norte del Perú, este proyecto tiene una investigación de diseño no experimental de tipo correlacional – transversal. Se ha desarrollado utilizando la información obtenida de la revisión documentaria. La población, son los docentes de una Institución Educativa Básica Regular y la muestra son 34 docentes. Utilizando como técnica, la encuesta.

Teniendo en cuenta los resultados alcanzados, se puede dar fe, que el clima laboral se tiene a un mayor porcentaje de los docentes que consideran que existe un nivel medio, lo que podría ser aceptable, sin embargo no es lo más adecuado, por lo tanto se cree necesario la toma de medidas correctivas, para el bienestar de la institución.

Al igual que en el clima laboral, el desempeño laboral también tiene a la mayoría de los encuestados considerando que se encuentran en un nivel bajo del desempeño, sin embargo se tiene casos, en algunas dimensiones, donde los encuestados sienten un nivel medio, como por ejemplo en la dimensión factores motivacionales, donde se tiene un 91.2% de los docentes que consideran un desempeño laboral medio.

Palabras Clave: Autorrealización, cambio, clima laboral, condiciones de trabajo, desempeño, estabilidad, factores motivacionales, participación, relaciones.

ABSTRACT

This thesis has as a general objective, to determine the relationship between the work environment and the performance of teachers of a Regular Basic Educational Institution in northern Peru, this project has a non-experimental design research of correlational - transversal type. It has been developed using the information obtained from the documentary review. The population is the teachers of a Regular Basic Educational Institution and the sample is 34 teachers. Using the survey as a technique.

Taking into account the results achieved, one can attest that the work environment is a greater percentage of teachers who believe that there is a medium level, which could be acceptable, however it is not the most appropriate, therefore It is considered necessary to take corrective measures, for the welfare of the institution.

As in the work climate, job performance also has the majority of respondents considering that they are at a low level of performance; however there are cases, in some dimensions, where respondents feel an average level, such as example in the dimension of motivational factors, where 91.2% of teachers consider an average work performance.

Keywords: Change, motivational factors, participation, performance, relationships, self-realization, stability, work climate, working conditions.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente en la actividad empresarial moderna, existe una mayor preocupación por crecer en el mercado competitivo, dejando de lado el factor humano, que es en suma el recurso más importante de una institución, por lo que no sólo es brindar capacitaciones, sino además otorgarles un buen trato, logrando resaltar su importancia dentro de la organización, proporcionándoles un clima laboral apropiado, para que de esta manera puedan desarrollarse tanto personal como profesionalmente. Con esto, sabemos que el clima organizacional cobra especial relevancia en un mundo más globalizado y competitivo, en el que los aspectos de esta variable pueden convertirse en factores diferenciadores que posibiliten a una organización ser más exitosa que sus competidores.

La noción que se tiene de Clima Organizacional, se refiere a las percepciones compartidas por los trabajadores respecto al trabajo, al ambiente físico en que se desarrollan las actividades laborales, las relaciones interpersonales que tienen lugar en el entorno y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo. El concepto de Clima Organizacional nos permite ampliar la perspectiva de análisis de una institución a una visión más global, integrando el ambiente laboral como una variable sistémica que impacta en el logro de los objetivos estratégicos. En virtud de lo anterior, cada vez más las instituciones escolares de todos los sistemas educativos del orbe, se preocupan por indagar los niveles de clima al interior de los centros escolares o establecer programas de intervención a fin de mejorar el clima organizacional, puesto que está demostrado en muchos estudios fácticos que es un factor asociado al bienestar de los docentes, al desempeño de su práctica pedagógica o al nivel de satisfacción en el centro de trabajo.

En el sistema educativo peruano, el Ministerio de Educación como ente rector, en el último trienio, ha planteado en los compromisos e indicadores de gestión escolar, un compromiso que guarda relación con la gestión del clima escolar o la gestión de la convivencia escolar en la institución educativa con el propósito de fomentar y asegurar un clima favorable al interior de las instituciones educativas, ello en el entendido que es de vital importancia mejorar los resultados de la gestión escolar.

En base a lo mencionado anteriormente, a nivel institucional, el clima organizacional de la Institución en estudio, determinada por el conjunto de percepciones de los trabajadores docentes sobre aspectos intrapersonales e interpersonales, si bien se evidencia de manera favorable, es necesario enfatizar que existen pocas estrategias focalizadas y sostenibles que permitan mejorarlo en aras de favorecer el desempeño de los docentes; en tanto que el desempeño de los docentes a nivel institucional está marcado por la existencia de un Programa de Evaluación de Desempeño Docente que valora procesos y resultados de la práctica pedagógica de los docentes, considerando la filosofía de la evaluación 360°, donde existe intervención del jefe inmediato, del evaluador par, del propio docente y de los usuarios (padres de familia y estudiantes). En relación a lo descrito a nivel institucional existe la necesidad de precisar la relación que existe entre el clima organizacional, determinada por aspectos intrapersonales como: autorrealización y comportamiento organizacional, así como los aspectos interpersonales como: relaciones interpersonales, comunicación organizacional y resolución pacífica de conflictos y la evaluación de desempeño docente, determinada por los resultados de gestión, la planificación didáctica, la conducción de la práctica pedagógica, la responsabilidad docente y la formación permanente.

1.2. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de la institución en estudio?

1.3. Justificación

En el ámbito organizacional, la institución en estudio se beneficiará, debido a que la presente investigación dará luces al aportar datos que sirvan a los directivos para conocer las herramientas necesarias y de esta manera mejorar así el desempeño de los docentes al igual que el clima laboral. Este estudio puede ser aplicado como modelo para las demás instituciones educativas que deseen mejorar el desempeño laboral de sus docentes y su clima laboral. Tiene fundamento en la carrera de Administración en los cursos de Gestión por procesos, Gestión de la Cadena de Suministros, cursos que se encuentran en la malla curricular de la carrera de administración de la Universidad Privada del Norte de la ciudad de Trujillo.

1.4. Limitaciones

Durante el desarrollo de la investigación se presentaron las siguientes limitaciones:

- Escaso tiempo de duración en las reuniones entre el investigador y el personal docente de la institución en estudio, debido al cruce de horarios laborales; el mismo que fue superado gracias a las coordinaciones realizadas por el investigador y la buena voluntad por parte de los docentes.
- Inseguridad por parte de los docentes al momento de llenar las encuestas, debido a posibles represalias; sin embargo al explicarles la hermeticidad con la que se maneja la información brindada por ellos se pudo eliminar dicha limitación.

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de la institución en estudio.

1.5.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de clima laboral en la Institución Básica Regular.
- Determinar el nivel de desempeño de los docentes de la Institución Básica Regular.
- Calcular la correlación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de la Institución Básica Regular.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Para obtener un mayor entendimiento de la presente investigación, ha sido necesario revisar proyectos existentes del tema tratado, para lo cual se ha llevado a cabo una exhaustiva búsqueda de trabajos que se relacionan en cuanto a las variables tratadas, los instrumentos empleados e incluso los tamaños de la muestra.

2.1.1. Internacionales:

Chiang et al (2007) realizaron la investigación titulada *“Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de Salud Estatal: Hospital Tipo 1”*, en Chile, dónde buscaron medir la satisfacción laboral y el clima organizacional, para ello determinaron una muestra de 547 trabajadores de diferentes instituciones públicas de Chile, para medir la satisfacción laboral diseñaron encuestas. Cuyas respuestas ayudaron a concluir que efectivamente existe una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral; sin embargo, no se evidencia algún tipo de relación entre el clima organizacional con la del ambiente físico en el trabajo. Se considera esta tesis como antecedente debido a brinda enfoque de como observar la relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral.

Abraham, Contreras y Montoya (2009) elaboraron el proyecto titulado *“Grado de Satisfacción Laboral y condiciones de trabajo”*, en México, siendo ésta una investigación comparativa, desde una perspectiva cualitativa, realizaron encuestas y entrevista en una empresa mexicana, tuvieron a bien elaborar un instrumento guía, basado en las condiciones de trabajo. Una de sus conclusiones más resaltantes fue, que existía una satisfacción laboral por parte de los trabajadores al recibir su uniforme de forma gratuita. Esta investigación se ha considerado como antecedente debido a que cuenta con datos que son de utilidad para la presente investigación, como el grado de satisfacción en el trabajo, para poder observar su desempeño laboral.

La tesis de investigación titulada *“La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito”*, elaborada por Ramos (2011), y publicada por la Universidad Central del Ecuador, quiso determinar si la falta de motivación influye en el clima laboral de los servidores del banco Ecuatoriano de la vivienda (Guayaquil), la investigación fue de tipo correlacional, de diseño no experimental. Utilizó la revisión documentaria para obtener información, además realizó encuestas y entrevistas

dirigidas al personal del banco. Teniendo la sorpresa que los trabajadores no se encuentran motivados en su puesto de labores, es por ello que una conclusión es llevarle charlas motivacionales para que así se sientan satisfechos y sean más productivos, puesto que si existe una relación entre Clima y Motivación laboral. De esta manera, el antecedente presentado contribuye reforzando la hipótesis planteada en esta investigación.

La investigación titulada *“Plan Motivacional para mejorar el desempeño del personal en el hotel Venetur Residencias Anauco”*, presentada por Ferreira (2013) para el Colegio Universitario Hotel Escuela de los andes Venezolanos, tuvo como principal propósito diseñar el plan motivacional para mejorar el desempeño del personal y la calidad de servicio en el Hotel Venetur. El tipo de investigación fue de carácter descriptivo. Dicho proyecto determinó que existen bases en la organización de la empresa para la aplicación del plan motivacional, contribuyendo a fomentar y mejorar el desempeño laboral mediante la satisfacción individual y colectiva de los empleados en función de optimizar la calidad del servicio y por ende en el cumplimiento. Dando como una de las recomendaciones el realizar evaluaciones mensuales o trimestrales del desarrollo del plan, con la finalidad de hacer ajustes en donde sea necesario, que de alguna forma coincide con uno de nuestras recomendaciones, que es el evaluar periódicamente a los docentes para poder tomar las decisiones más adecuadas.

Schmidt (2010), realizó una investigación titulada *“Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores del departamento de ventas de Alimentos Xelapan, S.A”*. Tuvo como objetivo principal, determinar la relación que existe entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores, el estudio fue de tipo correlacional. Para determinar el nivel de desempeño laboral, se utilizaron los resultados de las evaluaciones que aplicó la empresa, el formato consiste en una evaluación de las diferentes competencias que se manejan a nivel organizacional. Los resultados obtenidos indicaron que si existe relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral.

Toasa (2014) realizó una investigación denominada *“La Motivación y su incidencia en el bajo Rendimiento Laboral de los trabajadores, en la empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato”*, presentada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. En el inicio de la investigación nos define a una empresa, como una colectividad conformada por elementos tangibles e intangibles cuya finalidad es la satisfacción de las necesidades y deseos de su mercado, meta para la obtención de una utilidad o beneficio, donde se debe entender que el crecimiento dentro de esta es el resultado de la adaptación del empleado a

la misma, para lo cual es necesario proveerles un buen clima organizacional en donde se sientan cómodos y demostrarles que son aptos para el trabajo. Para realizar el estudio, hicieron entrevistas al personal para obtener la información requerida. El investigador consuma en que la falta de voluntad de los trabajadores para cumplir con sus labores, se debe a que no están motivados, siendo su rendimiento insuficiente y generando un problema para el crecimiento de la empresa. Teniendo en dicha dimensión (motivación) el aporte a la presente investigación.

2.1.2. Nacionales:

La investigación nombrada “*Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas 2015*”, elaborada por Quispe (2015) para optar por el título profesional de Licenciado en Administración de Empresas, es de enfoque cuantitativo de tipo correlacional no experimental que tuvo como objetivo principal determinar la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, en base a ciertas dimensiones. Luego de aplicar una encuesta a los trabajadores de la municipalidad nos muestra la relación existente entre las distintas dimensiones del clima organizacional, llegando finalmente a determinar según la evidencia estadística de esta investigación, que existe una relación directa; positiva moderada; es decir que a medida que se incremente la relación en un mismo sentido, crece para ambas variables Asimismo la significatividad, es alta porque la evidencia estadística demuestra que los resultados presentan un menor a 0.01. Lo que indica que no existe suficiente evidencia estadística para rechazar la relación. Reafirmando los resultados de la presente investigación.

Panta (2015), nos indica en “*Análisis del Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del consorcio educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo*” que es necesario que los directores o personas de mayor jerarquía en las instituciones educativas o el sector educación, puedan enfocarse en los problemas que requieran mayor atención para mejorar el nivel del sistema educativo actual en nuestro país, siendo uno de ellos el desempeño laboral por parte de los docentes. Además hace mención que al hablar de desempeño, se tiene que hablar del clima organizacional que se vive en las instituciones educativas, en otras palabras, la plana docente trabajara adecuadamente siempre y cuando la organización se preocupe por el bienestar de ellos mismos, dándoles un buen trato, y además le permita desarrollar ventajas de crecimiento tanto personal como profesional.

La tesis de investigación para obtener el grado de magister en educación, denominada “Nivel de Satisfacción Laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco, Lima – Perú” presentada por Días-Chiappe (2014) en la Universidad de Piura, gira en torno al nivel de satisfacción laboral de los profesores del idioma inglés, con el propósito de conocer esta realidad de forma objetiva, comprenderla y así poder explicarla de la manera en la que se presenta, sin manipular alguna variable. Llegando a la conclusión de que los profesores con mayor tiempo en la institución se encuentran con un mayor grado de satisfacción a diferencia de los que ingresaron recientemente. Lo mismo que a su vez genera posibles debilidades, como por ejemplo la resistencia a la innovación o al cambio que eventualmente podría llevarse en algún área de trabajo. Una de las recomendaciones presentadas es que las opiniones de los profesores sean tomadas en cuenta, que para nuestra investigación estaría relacionada con los canales de comunicación entre los administradores con los profesores de la institución.

Aguado (2012), nos presenta su proyecto de investigación denominado “*Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla, según la perspectiva de los docentes*”, donde tuvo como propósito el describir los niveles de clima organizacional según la perspectiva de los docentes de una institución educativa del distrito de Ventanilla. Luego de procesar los resultados se pudo describir por niveles el clima organizacional y sus dimensiones: estructura, relaciones, recompensa e identidad. Teniendo en los casos de estructura, recompensa e identidad, niveles aceptables, mientras que en relaciones solo llega a regular. En cuanto a las conclusiones presentadas, se puede decir que el nivel del clima organizacional en relación a las diferentes dimensiones, es en promedio aceptable, pues en la dimensión relaciones que tienen los docentes, el nivel es solo regular.

Gómez et al. (2011) elaboraron el proyecto titulado “*Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial*” afirmando que los trabajadores con mejor productividad son los que tienen mayor proporción de satisfacción, es decir, a más trabajadores felices, el incremento en los ingresos y rentabilidad de la organización es mayor. Esta tesis, se considera como antecedente ya que nos demuestra que los trabajadores se desempeñan mucho mejor si es que están siendo motivados y el clima laboral es favorable.

Mamani (2008) realizó un estudio en donde buscó analizar el nivel de satisfacción laboral en una población del sector educativo. Finalmente se concluyó que existen cinco aspectos dentro de la satisfacción laboral tales como: las relaciones interpersonales, el desarrollo

dentro de la organización, reconocimiento, capacitación y supervisión, además de un aspecto generador de insatisfacción como es el aspecto remunerativo

Iglesias & Palomino (2011) relacionaron el clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa de servicios de agua potable, su investigación fue de tipo descriptivo – correlacional, aplicando una escala de satisfacción laboral para identificar los niveles de ambas variables de estudio, concluyendo que la satisfacción laboral es regular dentro de dicha empresa.

2.1.3. Locales:

Prado (2015), presentó la tesis investigación *“Relación entre Clima Laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo”*, para obtener el grado académico de maestra en ingeniería industrial de la Universidad Nacional de Trujillo, teniendo como finalidad determinar la relación existentes entre los factores del clima laboral y las competencias del desempeño laboral, donde se utilizó el diseño correlaciona y la muestra considerada para dicha investigación fue de 60 trabajadores administrativos. Llegando a la conclusión de que existe una relación altamente significativa entre las variables antes mencionadas con respecto a los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo, demostrando que el clima laboral es un factor fundamental para lograr mantener un nivel de desempeño adecuado en los trabajadores dentro de la organización; por ende se considera que existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables. Teniendo en este antecedente el apoyo en la recomendación de la necesidad de contar con un clima laboral idóneo.

Fernández & Anticono (2015) realizaron la investigación titulada *“El Coaching y las estrategias motivacionales en el desempeño laboral del recurso humano del área de recepción en los hoteles de 4 y 5 estrellas del destino turístico Trujillo”*, el diseño de la investigación es no experimental, transversal y descriptivo correlacional. Por medio de la investigación se pudo conocer que la principal motivación del recurso humano para permanecer en un trabajo es la oportunidad de realización profesional en un nivel alto, esta investigación muestra claramente cuán importante es identificar en las organizaciones cual es la motivación de sus colaboradores, siendo esto último de una de las dimensiones requeridas para poder obtener un mejor desempeño laboral por parte de los colaboradores de las instituciones.

Quispe (2013), realizó el *“Estilo de dirección y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la empresa familiar Bettos Import SAC de la ciudad de Trujillo”*. Se concluyó que el estilo de dirección influye negativamente en el desempeño de los trabajadores, debido a que el gerente es el único que toma las decisiones, da instrucciones, no espera respuesta alguna y no ayuda a identificar los puntos débiles y fuertes de sus trabajadores. Generando un clima organizacional pésimo para el desarrollo de las actividades de los colaboradores, por lo que corrobora nuestra investigación en el sentido de que el desempeño laboral se encuentra estrechamente relacionada con el clima laboral; el mismo que para este caso nos da una relación negativa entre ambas variables.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima Laboral:

2.2.1.1 Conceptualización:

Con respecto al clima laboral Ferreiro (2005) menciona que está relacionado con la forma en la que las personas que pertenecen a una organización ven las cosas, es decir el ambiente físico en el trabajo, relaciones interpersonales, etc. Influye en la satisfacción y en la productividad, un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable es la llave para que la productividad global e individual aumente, se incremente la calidad del trabajo y se alcancen los objetivos propuestos.

Los análisis de clima laboral deben analizar aspectos relativos a las percepciones y expectativas del personal con respecto a la empresa. Como en cualquier estudio que intente un diagnóstico de la organización, las dimensiones a evaluar deberán ser ajustadas de acuerdo a cada realidad y a cada historia particular. El clima laboral está determinado por el conjunto de factores vinculados a la calidad de vida dentro de una organización. Constituye una percepción, y como tal adquiere valor de realidad en las organizaciones.

Para que una organización sea exitosa, se deben seguir ciertas pautas para que el ambiente mejore, es decir crear una situación que incentive la iniciativa de cada idea de los trabajadores para que cada vez sientan mayor confianza y seguridad de sí mismos.

Construir un clima laboral positivo es tarea de todos los integrantes de la compañía, para lograrlo se debe tener en cuenta que las condiciones físicas influyen tanto como las interpersonales.

Un mal clima laboral traerá a la organización problemas como conflictos internos, rotación de personal, ausentismo, insatisfacción del empleado, problemas de producción, calidad, entre otros. Por el contrario, cuando se tiene un clima positivo los empleados se sentirán más satisfechos, serán más eficientes y productivos y se podrán reducir los problemas antes mencionados.

2.2.1.2 Enfoques sobre Clima Laboral:

a) Enfoque según Litwin y Stinger:

Litwin y Stinger (1978) postulan la existencia de nueve dimensiones que explicarían el clima existente en una determinada empresa. Cada una de estas dimensiones se relaciona con ciertas propiedades de la organización, tales como:

Estructura: representa la percepción que tiene los miembros de la organización acerca de la cantidad de reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados en el desarrollo de su trabajo.

Responsabilidad: es el sentimiento de los miembros sobre la adecuación de la organización acerca de su autonomía en la toma de decisiones relacionadas a su trabajo es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha, es decir, el sentimiento de su propio jefe y no tener doble chequeo en el trabajo.

Recompensa: Corresponde a la percepción de los miembros sobre la adecuación de la recompensa recibida por el trabajo bien hecho. Es la medida en que la organización utiliza más el premio que el castigo.

Desafío: corresponde al sentimiento que tienen los miembros de la organización acerca de los desafíos que impone el trabajo. Es la medida en que la organización promueve la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos.

Relaciones: es la percepción por parte de los miembros de la empresa acerca de la existencia de un ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales tanto entre pares como entre jefes y subordinados.

Cooperación: es el sentimiento de los miembros de la empresa sobre la existencia de un espíritu de ayuda de parte de los directivos, y de otros empleados del grupo. El énfasis está puesto en el apoyo mutuo, tanto de niveles superiores como inferiores.

Estándares: es la percepción de los miembros acerca del énfasis que pone las organizaciones sobre las normas de rendimiento

Conflictos: es el sentimiento del grado en que los miembros de la organización, tanto par como superior, aceptas las opiniones discrepantes y no temen enfrentar y solucionar los problemas tan pronto surjan.

Identidad: es el sentimiento de pertenencia a la organización y que se es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización.

b) Enfoque según Kolb

Kolb (1977) nos dice que el interés por la optimización del desempeño y la salud laboral ha incidido en investigaciones que reportan en materia de comportamiento organizacional, la relevancia de variables como liderazgo, motivación y clima laboral; particularmente existen reportes que señalan lo siguiente:

1. Una relación directa entre liderazgo y clima laboral.
2. Una asociación entre un tipo de clima laboral y una motivación particular hacia el trabajo.
3. El clima laboral se asocia a cambios en rasgos de personalidad aparentemente estables.

Estos alcances han permitido sugerir modelos de intervención que optimicen los procesos psicológicos involucrados en el comportamiento organizacional, particularmente el diagnóstico del clima laboral y motivación resultan aspectos psicológicos que permiten determinar:

1. El funcionamiento de las instituciones
2. Los aspectos preventivos y correctivos en la organización
3. Los parámetros para la optimización del servicio

c) Enfoque según García Cardó

Alonso García Cardó afirma que “la comunicación va siempre ligada al clima laboral. No se puede entender una cosa sin la otra, puesto que comunicarse implica transmitir un clima determinado, sea bueno o malo.

Los trabajadores con mayor movilidad o los que más contacto tienen con personas distintas, suelen ser los que comunican, transmiten o difunden todo tipo de noticias, muchas veces, susceptibles a generar un clima laboral determinado.

2.2.1.3 Satisfacción:

Se podría decir que cuando una empresa tiene un buen clima laboral, las personas trabajan bajo un entorno favorable, suelen tener sentimientos de bienestar y felicidad y por lo tanto pueden aportar sus conocimientos y habilidades en sus actividades diarias sintiendo con esto una satisfacción, por el contrario puede ocurrir que un trabajador esté insatisfecho por carencias en el trabajo” (Bagner, 2005).

La satisfacción es aquella sensación que el individuo experimenta al lograr el restablecimiento del equilibrio entre una necesidad o grupo de necesidades y el objeto a los fines que las reducen.

Es decir, satisfacción, es la sensación del término relativo de una motivación que busca sus objetivos.

La satisfacción que los individuos reciben de su trabajo es dependiente al grado en el que el trabajo y todo lo asociado a este cumplen con las necesidades y deseos del empleado. Los deseos son aspiraciones conscientes por cosas o condiciones que un individuo cree que le dará satisfacción. Según el estudio de Locke en satisfacción en el trabajo, este revela que existen 7 condiciones de trabajo que conducen a la satisfacción laboral para la mayoría de las personas.

Cavalcante (2004) dentro de su estudio sobre Satisfacción laboral señala a Dawis & Lofquist (1984) quienes afirman la interacción que mantiene el trabajador con su ambiente laboral resaltando la intención que tiene éste por mantener y desarrollar relaciones de correspondencia entre él y su entorno laboral como parte del proceso de adaptación e el trabajo, afirmando además que la adaptación del trabajador dependerá de los niveles de satisfacción que sienta en relación a su entorno laboral.

Asimismo, dichos resultados dependen directamente de las competencias y las capacidades que cada trabajador va demostrando en un periodo de tiempo determinado. Por otro lado, la satisfacción laboral también está sujeta a una relación entre las necesidades de la persona y los sistemas de recompensa que reciben.

2.2.1.3 Comunicación:

Es la transferencia de información de una persona a otra. Es un medio de contacto con los demás por medio de la transmisión de ideas, datos, reflexiones, opiniones y valores. Su propósito es que el receptor comprenda el mensaje de acuerdo con lo previsto. Las organizaciones no pueden existir sin comunicación. Si no hay comunicación es imposible que los empleados sepan que hacen sus compañeros, que la dirección reciba información y que supervisores y líderes de equipos giren instrucciones.

La comunicación contribuye al cumplimiento de todas las funciones administrativas básicas (planeación, organización, dirección y control) a fin de que las organizaciones puedan alcanzar sus metas y vencer los desafíos que se les presentan. Cuando la comunicación es eficaz, tiende a alentar un mejor desempeño y una mayor satisfacción laboral. La gente comprende mejor sus labores y se siente más involucrada en ellas.

2.2.2. Desempeño

2.2.2.1 Conceptualización:

Chiavenato (2000) lo define cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes, el logro de los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Por otro lado, Bittel (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

Al respecto, Ghiselli (1998), señala que está influenciado por cuatro (4) factores: la motivación, habilidades y rasgos personales; claridad y aceptación del rol; oportunidades para realizarse.

Hay que motivar a los trabajadores para que quieran y puedan realizar convenientemente su cometido, la motivación laboral es parte importante en el éxito de la eficiencia empresarial.

2.2.2.2 Motivación:

Blau (1993) descubrió que los componentes de la motivación contribuían al rendimiento laboral, pero también que la combinación de ambos era muy importante.

La motivación se ha convertido para las empresas en un fenómeno trascendental en su desarrollo, debido a eso, cada día es mayor la inversión en recurso humano especializado para detectar el nivel y desarrollar mecanismo de motivación para sus colaboradores, puesto que se ha comprendido que existe relación entre el rendimiento laboral y con los niveles de motivación dentro de la organización.

Kenfer (1995), señala que la motivación y el rendimiento presentan una influencia recíproca. Esto es que no sólo la motivación puede afectar al rendimiento, sino que el rendimiento también puede afectar a la motivación. Muchas veces conocer cuál es nuestro rendimiento conseguido puede favorecer la motivación futura.

Para que la motivación del personal sea un éxito, se deben empatar intereses personales con los empresariales, cuando se busca que un empleado no sólo dé su presencia física, sino que además preste su ilusión, entusiasmo y de lo mejor de sí, se debe buscar integrar a que los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador” (Martínez, 2012).

De la motivación adecuada dependerá que cada integrante dentro de una empresa se sienta parte de esta y desarrolle bien su responsabilidad y tarea asignada, una persona considerada capital humano valioso es una persona motivada.

De acuerdo con Ardoun, et al (2000), la motivación puede definirse como la voluntad que tienen los individuos para realizar esfuerzos hacia las metas que tienen las organizaciones satisfaciendo al mismo tiempo necesidades individuales. Se distinguen tres elementos de motivación:

- a. Desde el interior de la persona, la existencia de un deseo o necesidad.
- b. Desde el exterior, la existencia de un fin, meta u objetivo, denominado también incentivo, en la medida en que se percibe o advierte como instrumento de satisfacción del deseo o necesidad.

c. Elección de una estrategia de acción condicionada por la valoración de diversas opciones que actuará orientando y limitado la conducta tendiente a procurar el incentivo requerido para su satisfacción.

Entonces, se puede decir que un organismo está motivado cuando se caracteriza por un estado de tendencia; cuando una dirección de una conducta hacia una meta determinada ha sido seleccionada de preferencia entre todas las otras metas posibles. Esta motivación depende, en un momento dado, de los valores y motivaciones que el individuo desprende de su grupo de referencia, como también de lo que se le ofrece en la situación misma de trabajo.

Los complejos factores que mueven a un individuo a trabajar no pueden ser reducidos a una motivación puramente económica. Una afirmación de este tipo es errónea ya que las personas trabajan a pesar de tener sus necesidades económicas completamente satisfechas.

Las motivaciones que llevan al hombre a trabajar abarcan recompensas sociales como la integración social, el respeto la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad si la motivación fuera simplemente económica bastaría con subir los sueldos para motivar a los empleados a subir su productividad, pero la experiencia no muestra que sea así.

La motivación a un individuo sea buena o mala dará resultados, si esta motivación es positiva la empresa obtendrá una ventaja con capital humano valioso. "La motivación resulta de las características individuales relacionadas con el funcionamiento efectivo, cognitivo y social, las condiciones propias del entorno de trabajo" Levy-Leboyer (2000)

2.3. Hipótesis

Existe relación positiva entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de una institución básica regular en el norte del Perú.

Existe una relación negativa entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de una institución básica regular en el norte del Perú.

CAPÍTULO 3. METODOLOGÍA

3.1. Operacionalización de variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>El Clima Laboral Es la percepción sobre aspectos vinculados al ambiente de trabajo, permite ser un aspecto diagnóstico que orienta acciones preventivas y correctivas necesarias para optimizar y/o fortalecer el funcionamiento de procesos y resultados organizacionales. (Sonia Palma)</p>	<p>Relaciones</p> <p>Autorrealización</p> <p>Estabilidad/ Cambio</p>	<p>Implicación, Cohesión y Apoyo</p> <p>Autonomía, Organización y Presión</p> <p>Claridad, Control, Innovación y Comodidad</p>
<p>El Desempeño Laboral se puede definir, como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado (citado en Araujo y Guerra, 2007). Bohórquez.</p>	<p>Factores motivacionales.</p> <p>Condiciones de trabajo</p> <p>Participación</p>	<p>Necesidades fisiológicas, seguridad, sociales, estima, autorrealización económicas.</p> <p>Competencias, perfeccionamiento y rendimiento.</p> <p>Involucramiento, contribución y responsabilidad.</p>

3.2. Diseño de investigación

La investigación fue de diseño no experimental de tipo correlacional – transversal.

Debido a que no habrá manipulación de las variables de estudio (Clima Laboral. Desempeño), sólo se buscó identificar la relación de las mismas en un espacio de tiempo determinado.

En la presente investigación se utilizó el diseño correlacional, porque según Oseda (2008) “es el propósito de medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables”. La utilidad y el propósito principal de los estudios conociendo el comportamiento de otra u otras variables relacionadas.

Diseño de la investigación: Transversal, se considera así debido a que en la presente investigación se ha obtenido la realidad de una muestra en un determinado momento, de la cual se extrae ciertas conclusiones.

3.3. Unidad de estudio

Docente de una institución básica regular en el norte del Perú.

3.4. Población

Según el directorio de la institución en estudio, los docentes que vienen colaborando son 37 personas.

3.5. Muestra (muestreo o selección)

Para determinar el número de docentes se aplicará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2 * p * q * N}{e^2(N - 1) + z^2 p (1 - p)}$$

N= Tamaño de la población = 37

Z= Nivel de confianza = 95% = 1.96 (Preestablecido)

E= Nivel de Error = 0.05

P= Probabilidad de éxito = 0.5

Q= P-1 = 0.5

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 37}{(0.05)^2(37 - 1) + 0.5 * 0.5 + 1.96^2}$$
$$n = \frac{(3.8416) (0.25) (37)}{(0.0025)(36) + 0.9604}$$
$$n = 34$$

La muestra está conformada por 34 docentes de la institución en estudio.

3.6. Técnicas, instrumentos y procedimientos de recolección de datos

Técnica de la Encuesta:

Esta técnica se empleó para la etapa de recolección de datos, para ello se diseñará un cuestionario con preguntas con alternativas bajo una escala valorativa del 1 al 5 según escala de Likert. Para obtener los datos necesarios que nos ayuden a lograr los objetivos propuestos.

Abajo les presento un cuadro representado dimensiones y su respectiva variable un ítem por cada una de las antes mencionadas y el modelo de la escala de Likert.

Dimensiones y Variables	Ítem	Escala de Likert				
		Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
Relaciones de la variable Clima Laboral	¿Siento que existen facilidades para solicitar un permiso o cambio de turno?					
Autorrealización de la variable Clima Laboral	Realizo mis actividades diarias sin que mi jefe me esté supervisando.					
Estabilidad/Cambio de la variable Clima Laboral	¿Presenta ideas innovadoras para la enseñanza y beneficio a sus alumnos?					
Factores Motivacionales de la variable Desempeño	¿Recibe incentivos y/o reconocimientos de parte de la institución?					
Condiciones de trabajo de la variable Desempeño	¿Considero que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la institución para la atención es la apropiada?					
Participación de la variable Desempeño	¿Está comprometido en hacer un trabajo de calidad?					

3.7. Métodos, instrumentos y procedimientos de análisis de datos

Métodos y procedimientos de análisis de datos

Las técnicas empleadas para el análisis de información fueron:

Revisión Documentaria: Para la técnica se empleó el instrumento ficha de análisis documental. La cual sirvió para recopilar información de libros, artículos y/o documentos relacionados con la variable de estudio.

El método es el análisis estadístico de 34 encuestados para determinar el coeficiente de Spearman mediante el aplicativo (programa) IBM SPSS Statistics 22, que ha permitido determinar la correlación y confiabilidad.

Medida del Instrumento

Título de la investigación: RELACION ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN BÁSICA REGULAR EN EL NORTE DEL PERÚ.

Línea de investigación: Gestión y desarrollo del talento humano en la organizaciones

Apellidos y nombres del experto: GOMEZ ARCE RICARDO MARTIN

El instrumento de medición pertenece a la variable: Clima laboral
--

CONFIABILIDAD

La fiabilidad de un test se refiere a la consistencia interna de sus preguntas, a la mayor o menor ausencia de errores de medida. Un test confiable significa que si lo aplicamos por más de una vez a un mismo elemento entonces obtendríamos iguales resultados.

MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el de las dos mitades o Split-half, que consiste en hallar el coeficiente de correlación de Pearson entre las dos mitades de cada factor (par e impar) de los elementos, y luego corregir los resultados según la fórmula de Spearman-Brown. Utilizando el método de las dos mitades y aplicada a 16 y 13 elementos con las mismas características de la población de estudio, el instrumento elaborado por el autor para medir el clima laboral, se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

El reporte obtuvo un Coeficiente de dos mitades de Guttman = 0,825, y que al aplicar la Corrección de Spearman-Brow presentó los siguientes resultados:

- Instrumento utilizado (Longitud igual o desigual) = 0,825

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Significativa, con un Alfa de Cronbach = 0.786

Según los resultados el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.

CAPÍTULO 4. RESULTADOS

Tabla 01: Género de los colaboradores de la institución en estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Femenino	22	64,7	64,7
	Masculino	12	35,3	100,0
Total		34	100,0	

Fuente: Planillas de la institución en estudio.

Análisis:

Las institución en estudio cuenta con el 64.7% en docentes femeninos y el 35.3% en docentes masculinos.

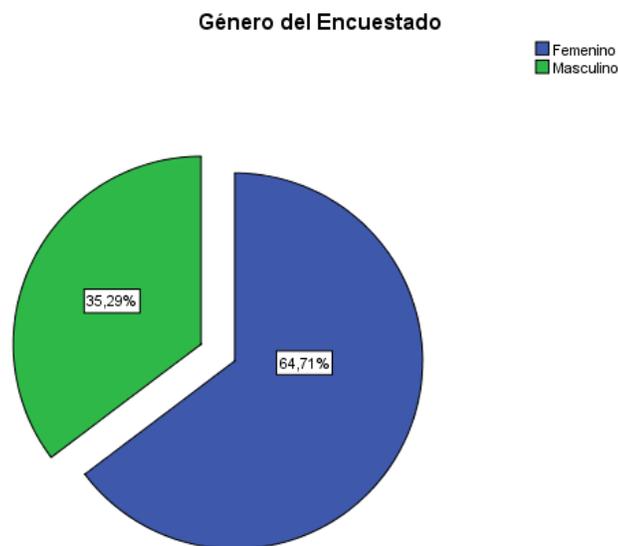


Figura 01: Género de los colaboradores de la institución en estudio.

Fuente: Tabla N° 01

4.1. Resultados de la dimensión: Relaciones de la variable Clima Laboral

Tabla 02: Facilidades para solicitud de permiso

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	14,7	14,7
	Casi Siempre	7	20,6	35,3
	A veces	18	52,9	88,2
	Casi Nunca	3	8,8	97,1
	Nunca	1	2,9	100,0
Total		34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 52.9% representa a los docentes “A veces” sienten que existen facilidades para solicitar un permiso o cambio de turno; casi siempre 20.6%; siempre 14.7%; casi nunca 8.8% y nunca el 2.9%. Lo que da como consecuencia que la mayoría sienta que si existen facilidades.

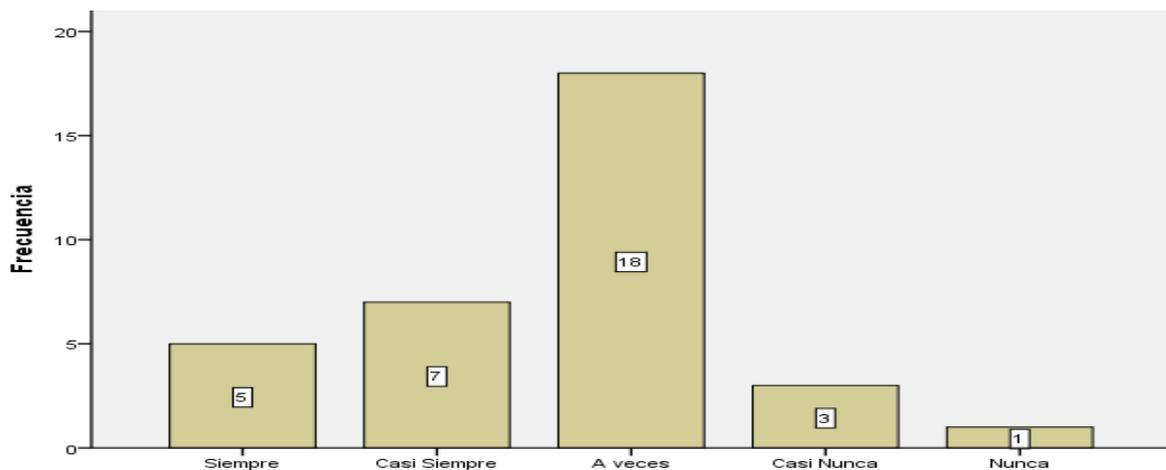


Figura 02: ¿Siento que existen facilidades para solicitar un permiso o un cambio de turno?

Fuente: Tabla N° 02

Tabla 03: Ambiente de Colaboración entre compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	14,7	14,7
	Casi Siempre	20	58,8	73,5
	A veces	6	17,6	91,2
	Casi Nunca	3	8,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 58.8% de los docentes encuestados “casi siempre” dice que existe un ambiente de colaboración con sus compañeros mientras que el 8.8% son “casi nunca” por lo que da como consecuencia que existe una minoría que no siente la colaboración entre sus compañeros.

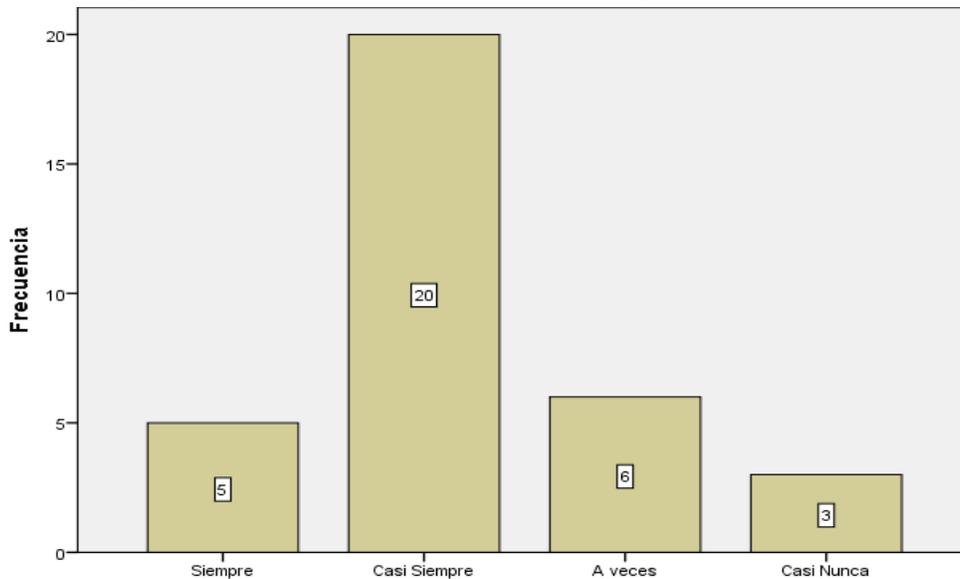


Figura 03: ¿Existe un ambiente de colaboración con sus compañeros?

Fuente: Tabla N° 03

Tabla 04: Identificación con la institución en estudio

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	25	73,5	73,5
	Casi Siempre	4	11,8	85,3
	A veces	2	5,9	91,2
	Casi Nunca	3	8,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 73.5% de los docentes encuestados “siempre” se sienten identificados con la institución en estudio y el 11.8% “casi siempre”, lo que da por consecuencia que la mayoría se sienta identificado con la institución.

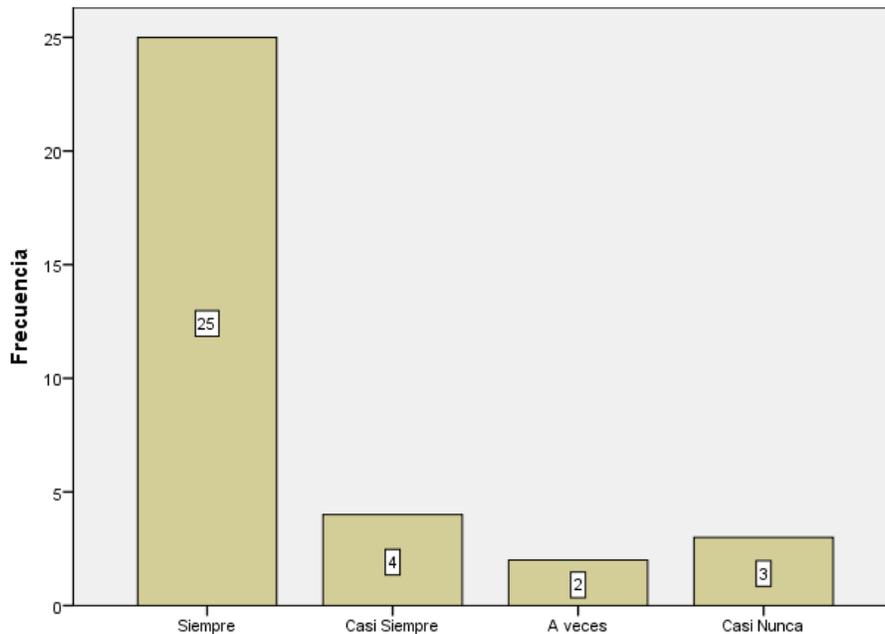


Figura 04: ¿Te sientes identificado con la institución en estudio?

Fuente: Tabla N° 04

Tabla 05: ¿Su jefe le informa periódicamente si realiza un buen trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	% acumulado
Válido	Siempre	5	14,7	14,7
	Casi Siempre	8	23,5	38,2
	A veces	14	41,2	79,4
	Casi Nunca	5	14,7	94,1
	Nunca	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 41.2% de los docentes encuestados “a veces” se les informa periódicamente si realizan un buen trabajo mientras que el 5.9% dicen que “nunca” se les informa, lo que da por consecuencia que regularmente se les informa a los docentes si realizan un buen trabajo.

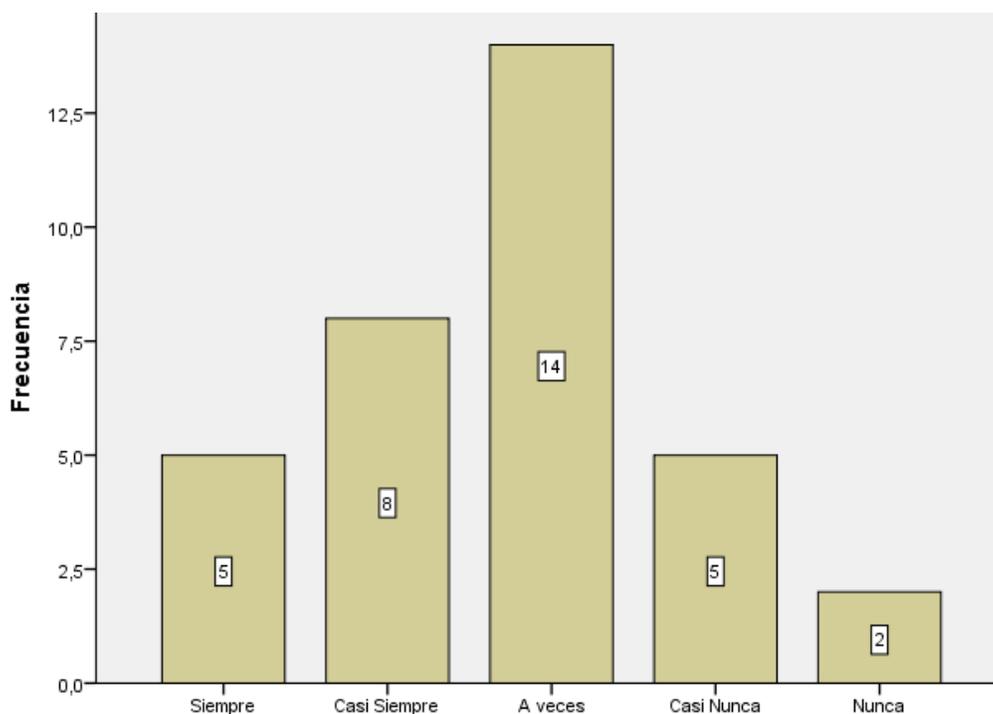


Figura 05: ¿Su jefe le informa periódicamente si realiza un buen trabajo?

Fuente: Tabla N° 05

Tabla 06: Requisitos por parte de la institución para solicitar adelanto de sueldo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	14,7	14,7
	Casi Siempre	9	26,5	41,2
	A veces	6	17,6	58,8
	Casi Nunca	14	41,2	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 41.2% de los docentes encuestados “casi nunca” creen que existen muchos requisitos para solicitar un adelanto, mientras el 26.5% “casi siempre” y el 14.7% “siempre”, por consecuencia se entiende que hay malestar en la mitad de los docentes por los requisitos por parte de la institución.

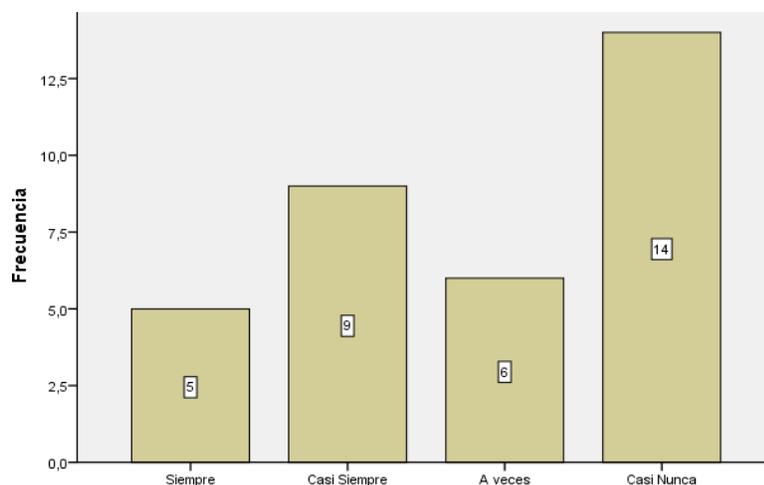


Figura 06: ¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un adelanto de sueldo (préstamo)?

Fuente: Tabla N° 06

Tabla 07: Puede emprender sus actividades sin que se lo indiquen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	20	58,8	58,8
	Casi Siempre	12	35,3	94,1
	A veces	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia.

Interpretación:

El 58.8% de los docentes encuestados “*siempre*” pueden emprender sus actividades sin esperar que se lo indiquen, a diferencia de los que dicen que “*a veces*” pueden emprender, que solamente representan un 5.9%.

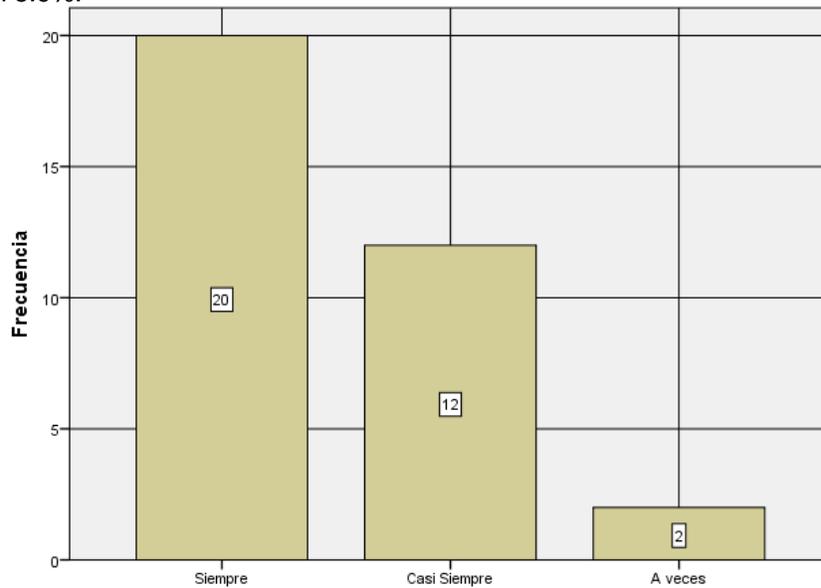


Figura 07: ¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se lo indiquen?

Fuente: Tabla N° 07

4.2. Resultados de la dimensión: Autorrealización de la variable Clima Laboral

Tabla 08: Realizo mis actividades diarias sin supervisión de mi jefe

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	27	79,4	79,4
	Casi Siempre	5	14,7	94,1
	A veces	1	2,9	97,1
	Casi Nunca	1	2,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

De los docentes encuestados el 79.4% dicen que “siempre” realizan sus actividades diarias sin supervisión de su jefe mientras en su minoría marcaron “casi nunca” y “a veces” con un 2.9% cada uno.

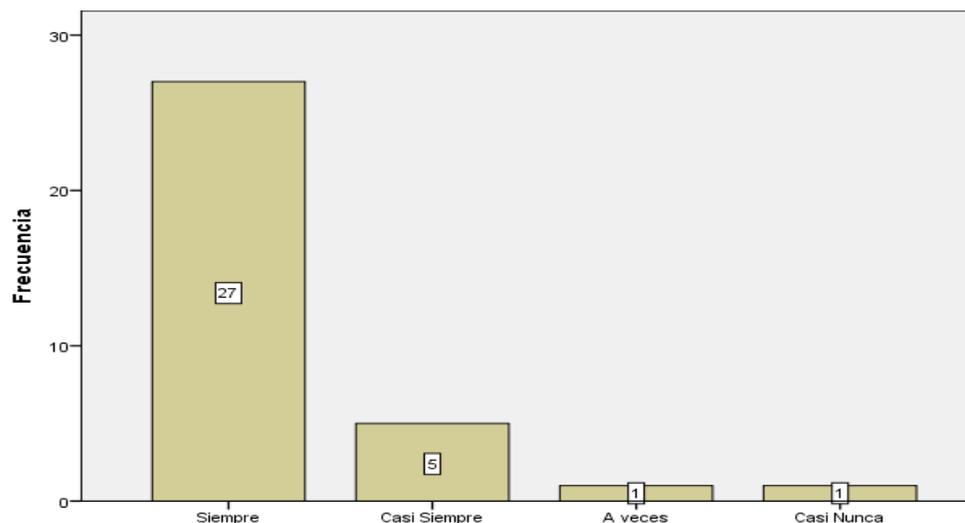


Figura 08: Realizo mis actividades diarias sin que mi jefe me esté supervisando.

Fuente: Tabla N° 08

Tabla 09: La institución ofrece capacitaciones para actualizarse

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	20	58,8	58,8
	Casi Siempre	8	23,5	82,4
	A veces	4	11,8	94,1
	Casi Nunca	1	2,9	97,1
	Nunca	1	2,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 58.8% representa a los docentes que marcaron “siempre” confirma que la institución en estudio ofrece capacitaciones continuas para estar actualizados, dejando disconforme a los que marcaron “casi nunca” y “nunca” que son la minoría con 2.9% cada uno.

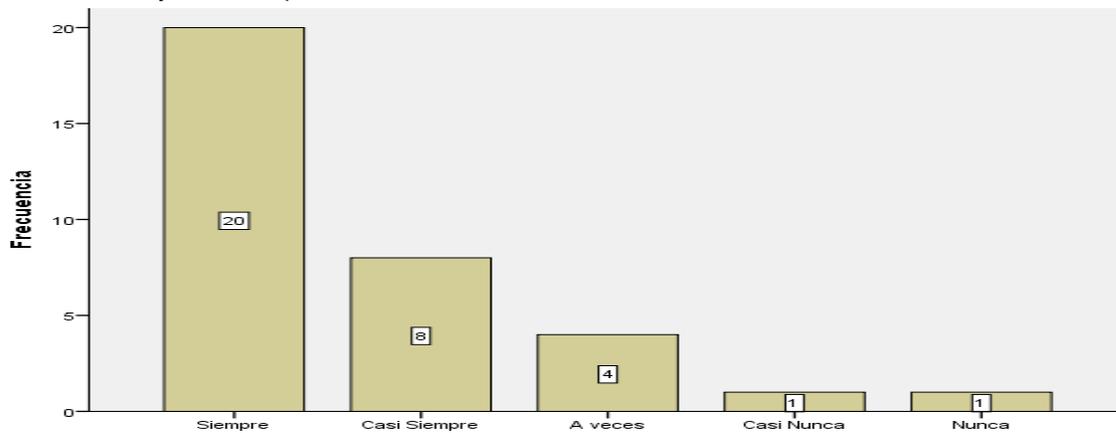


Figura 09: ¿El colegio les ofrece capacitaciones continuas para estar actualizados?

Fuente: Tabla N° 09

Tabla 10: Autonomía para resolver problemas propios de mis funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	29,4	29,4
	Casi Siempre	22	64,7	94,1
	A veces	1	2,9	97,1
	Casi Nunca	1	2,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

La mayoría de los encuestados marcaron “casi siempre” con un 64.7% al afirmar que tienen la autonomía suficiente para resolver sus problemas con respecto a sus funciones.

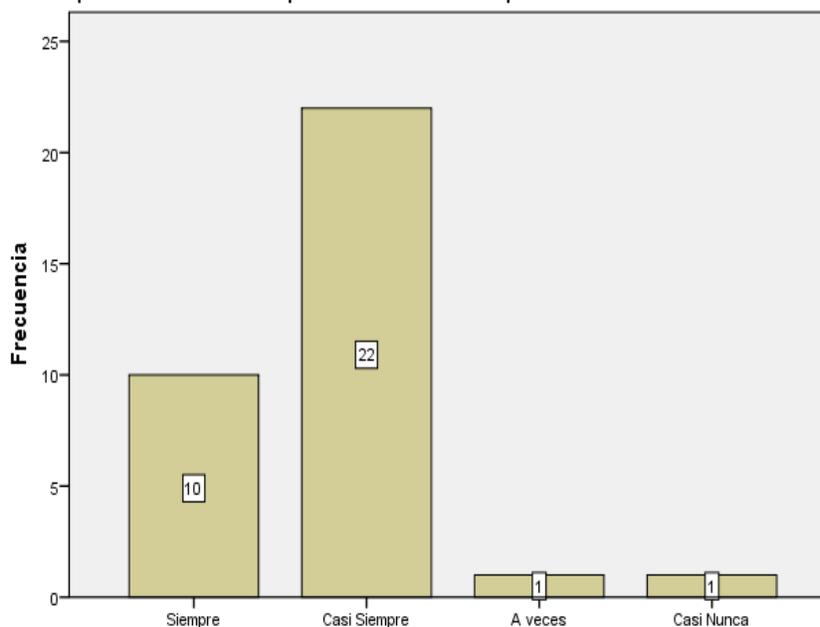


Figura 10: ¿Tengo plena autonomía para resolver problemas propios de mis funciones como mejor crea conveniente?

Fuente: Tabla N° 10

Tabla 11: Mi jefe me delega funciones importantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	14,7	14,7
	Casi Siempre	11	32,4	47,1
	A veces	11	32,4	79,4
	Casi Nunca	7	20,6	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

De los docentes encuestados obtuvieron el 32.4% los que marcaron “casi siempre” y “a veces” afirmando que en ocasiones su jefe les otorga otras funciones importantes a su cargo.

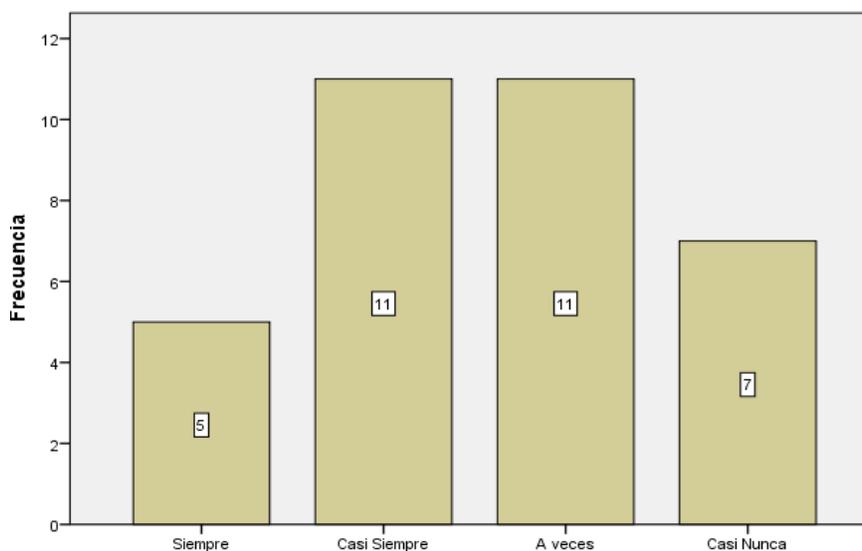


Figura 11: ¿En ocasiones mi jefe me delega funciones importantes, diferentes a la de mi cargo?

Fuente: Tabla N°11

Tabla 12: Pide ayuda para poder hacer su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	4	11,8	11,8
	A veces	16	47,1	58,8
	Casi Nunca	11	32,4	91,2
	Nunca	3	8,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 47.1% de los encuestados marcaron que “a veces” piden ayuda para hacer su trabajo, en cambio el 8.8% dicen no necesitar “nunca” ayuda.

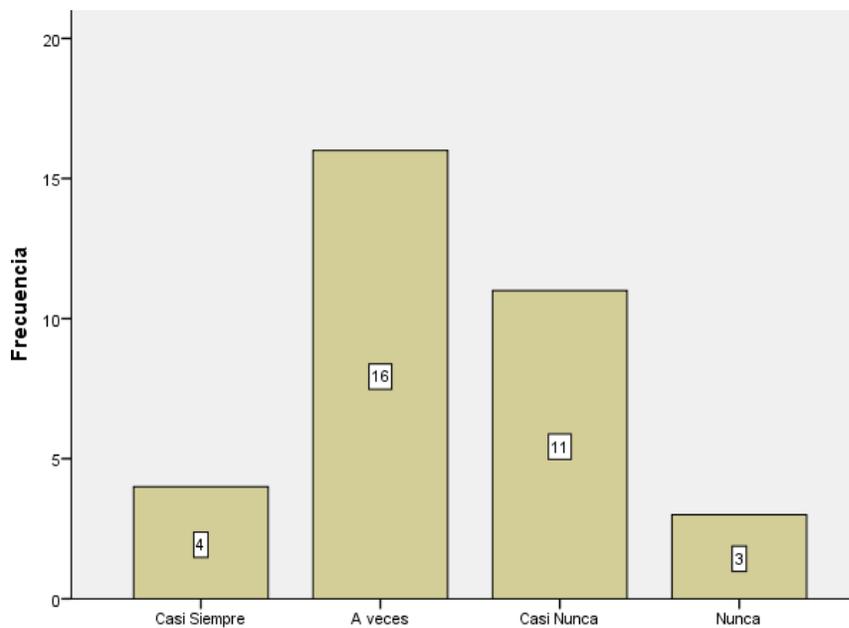


Figura 12: ¿Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo?

Fuente: Tabla N°12

Tabla 13: Toma de decisiones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	9	26,5	26,5
	Casi Siempre	14	41,2	67,6
	A veces	7	20,6	88,2
	Casi Nunca	2	5,9	94,1
	Nunca	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

De los docentes encuestados el 41.2% sienten que “casi siempre” pueden tomar decisiones, mientras que 5.9% marcaron “casi nunca” y “nunca” cada uno, sienten que no tienen la misma libertad que los otros docentes.

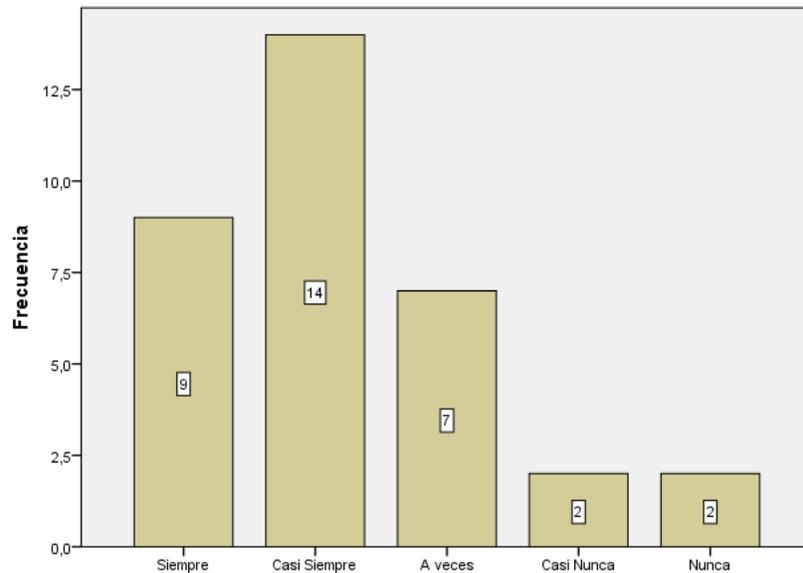


Figura 13: ¿Puedo tomar decisiones?

Fuente: Tabla 13

4.3. Resultados de la dimensión: Estabilidad/Cambio de la variable Clima Laboral

Tabla 14: ¿Presenta ideas innovadoras para la enseñanza y beneficio a sus alumnos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	38,2	38,2
	Casi Siempre	14	41,2	79,4
	A veces	7	20,6	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

Con el 41.2% “casi siempre” y el 38.2 “siempre” los docentes presentan ideas innovadoras para la enseñanza y beneficio de sus alumnos.

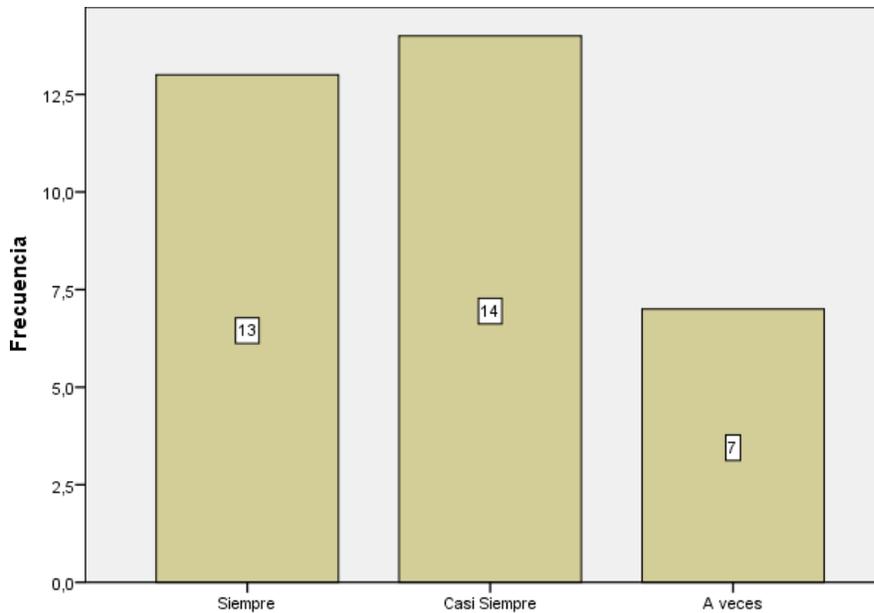


Figura 14: ¿Presenta ideas innovadoras para la enseñanza y beneficio a sus alumnos?

Fuente: Tabla N°14

Tabla 15: ¿Su institución dispone de mecanismos para adaptarse y gestionar los cambios?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	32,4	32,4
	Casi Siempre	18	52,9	85,3
	A veces	3	8,8	94,1
	Casi Nunca	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 5.9% de los docentes sienten que “casi nunca” su institución dispone de mecanismos para adaptarse y gestionar los cambios, mientras la mayoría cree que “casi siempre” con un 52.9%.

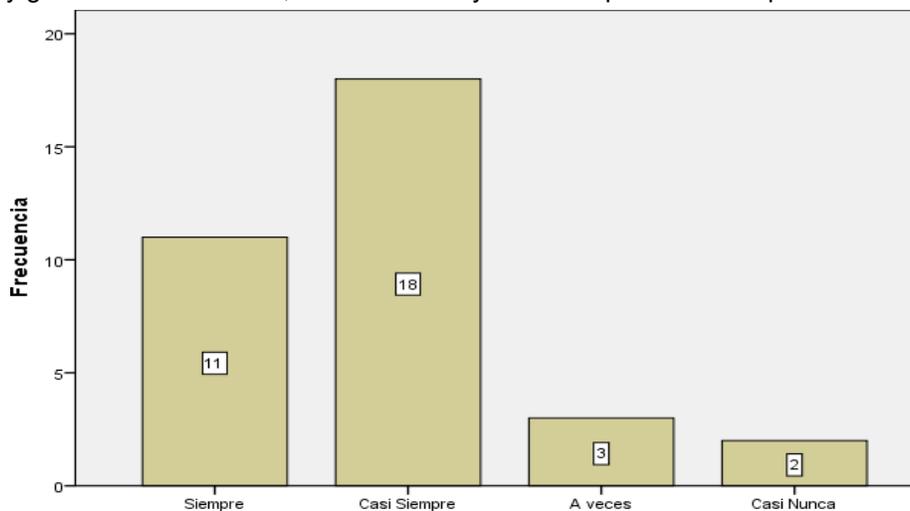


Figura 15: ¿Su institución dispone de mecanismos para adaptarse y gestionar los cambios?

Fuente: Tabla N°15

Tabla 16: Mi jefe respeta mis decisiones y no intenta hacerme cambiar de opinión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	6	17,6	17,6
	Casi Siempre	18	52,9	70,6
	A veces	9	26,5	97,1
	Casi Nunca	1	2,9	100,0
Total		34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

De los docentes encuestados el 52.9% cree que “casi siempre” su jefe respeta sus decisiones y no intenta hacerlos cambiar de opinión mientras que el 2.9% sienten que “casi nunca” lo respetan.

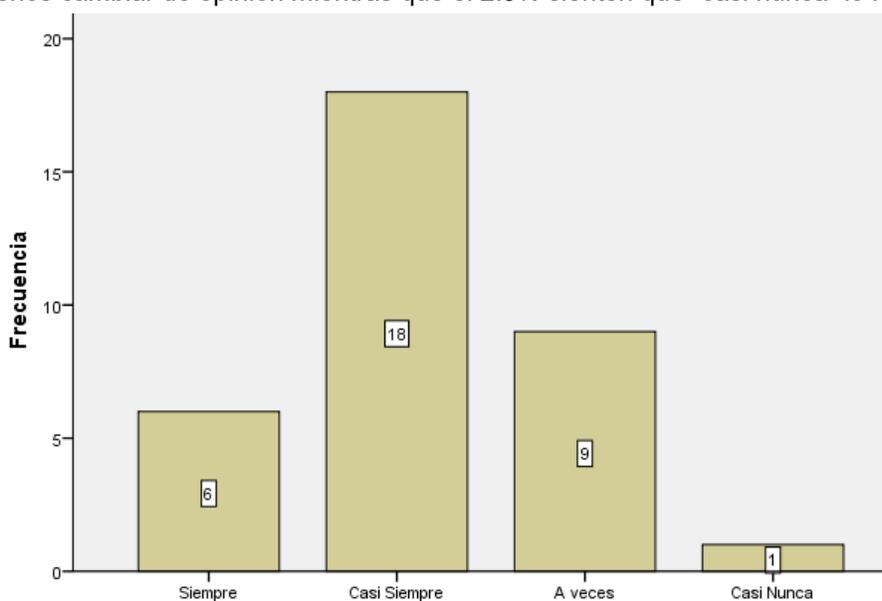


Figura 16: ¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?

Fuente: Tabla N°16

Tabla 17: Tiene claro sus funciones en la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	26	76,5	76,5
	Casi Siempre	5	14,7	91,2
	A veces	3	8,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados con 76.5% tienen “siempre” claro sus funciones en la institución.

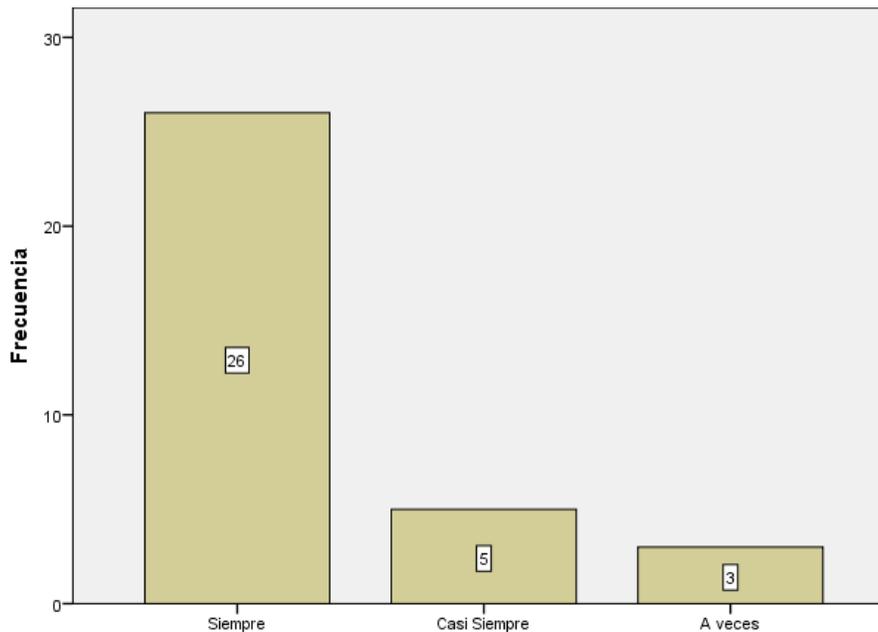


Figura 17: ¿Tiene claro sus funciones en la institución?

Fuente: Tabla N°17

Tabla 18: ¿Estoy conforme con el trabajo que realizo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	26	76,5	76,5
	Casi Siempre	7	20,6	97,1
	A veces	1	2,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 76.5% marco “siempre”, siendo la mayoría de docentes conformes con su trabajo.

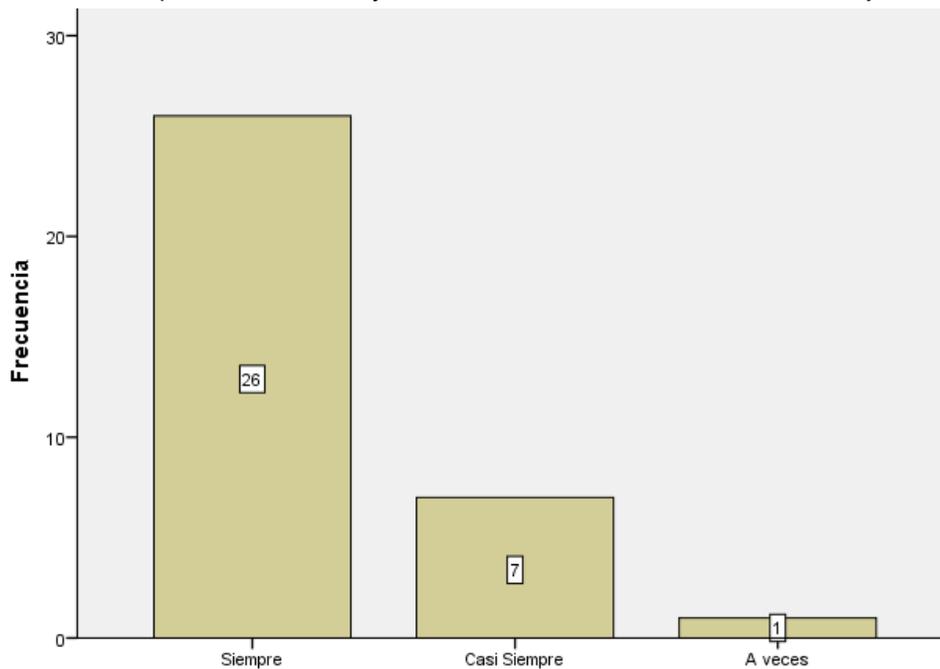


Figura 18: ¿Estoy conforme con el trabajo que actualmente realizo?

Fuente: Tabla N°18

Tabla 19: ¿Las políticas y procedimientos de la institución reflejan adecuadamente el cumplimiento de objetivos y el compromiso con la competencia profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	19	55,9	55,9
	Casi Siempre	11	32,4	88,2
	A veces	4	11,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

De los encuestados el 55.9% creen que “siempre” las políticas de la institución reflejan adecuadamente el cumplimiento de los objetivos y el compromiso con la competencia profesional.

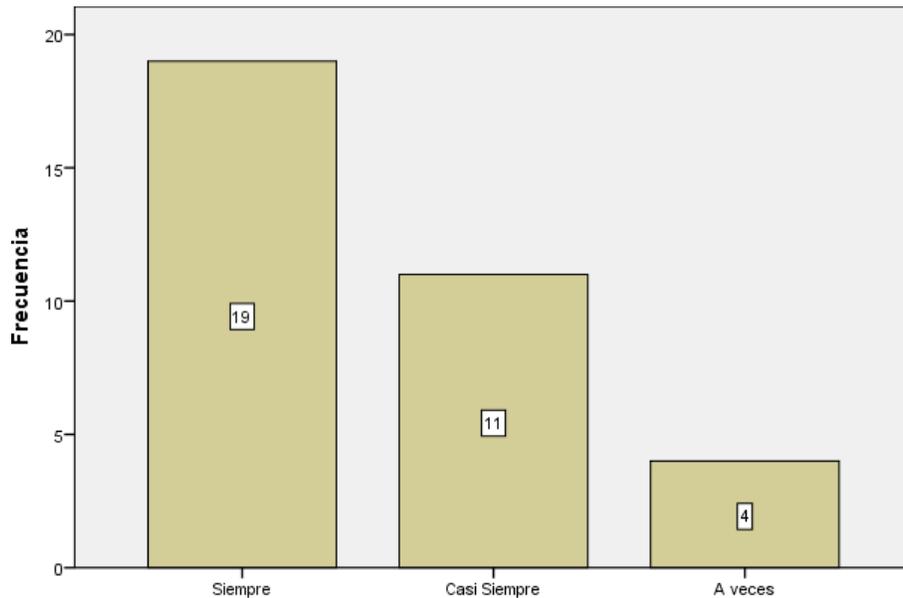


Figura 19: ¿Las políticas y procedimientos de la institución reflejan adecuadamente el cumplimiento de objetivos y el compromiso con la competencia profesional?

Fuente: Tabla N°19

4.4. Resultados de la dimensión: Factores Motivacionales de la variable Desempeño

Tabla 20: ¿Recibe incentivos y/o reconocimientos de parte de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	14,7	14,7
	Casi Siempre	4	11,8	26,5
	A veces	13	38,2	64,7
	Casi Nunca	8	23,5	88,2
	Nunca	4	11,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 38.2% marco que “a veces” reciben incentivos, pero si llegamos a sumar el 14.7% que marcaron “siempre” y el 11.8% que marcaron “casi siempre” nos dice que son pocos los docentes que no han recibido nunca o casi nunca un incentivo por parte de la institución.

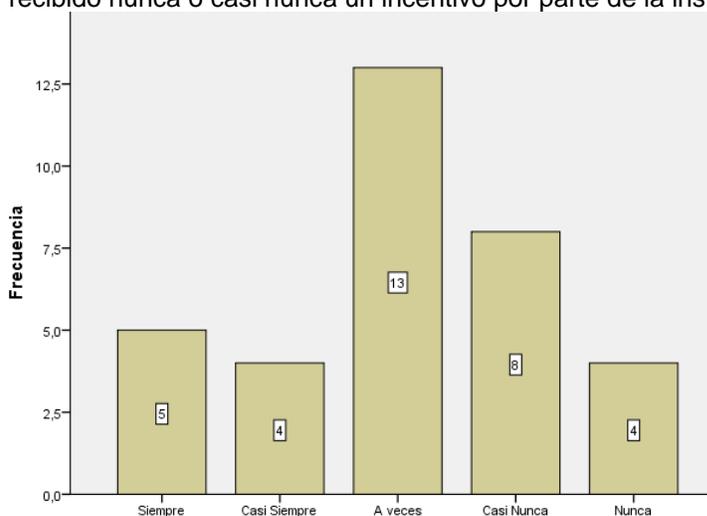


Figura 20: ¿Recibe incentivos y/o reconocimientos de parte de la institución?

Fuente: Tabla N°20

Tabla 21: ¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un aumento de sueldo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	11,8	11,8
	Casi Siempre	8	23,5	35,3
	A veces	8	23,5	58,8
	Casi Nunca	10	29,4	88,2
	Nunca	4	11,8	100,0
Total		34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

Tenemos el 23.5% de docentes que creen que “casi siempre” existen muchos requisitos por parte de la institución y con el mismo porcentaje marcaron “a veces”.

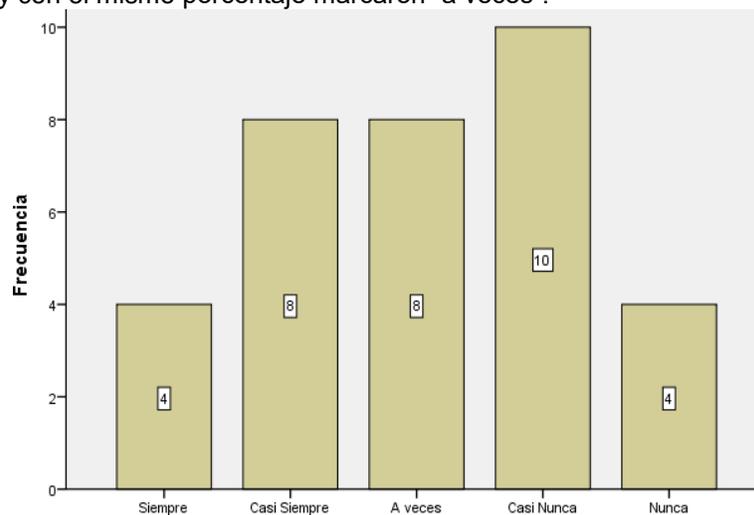


Figura 21: ¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un aumento de sueldo?

Fuente: Tabla N°21.

Tabla 22: ¿Su jefe lo hace sentir incapaz si le pide ayuda?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	4	11,8	11,8
	Casi Siempre	1	2,9	14,7
	A veces	2	5,9	20,6
	Casi Nunca	7	20,6	41,2
	Nunca	20	58,8	100,0
Total		34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 58.8% de los docentes sienten que su jefe nunca los hace sentir incapaces si le piden ayuda.

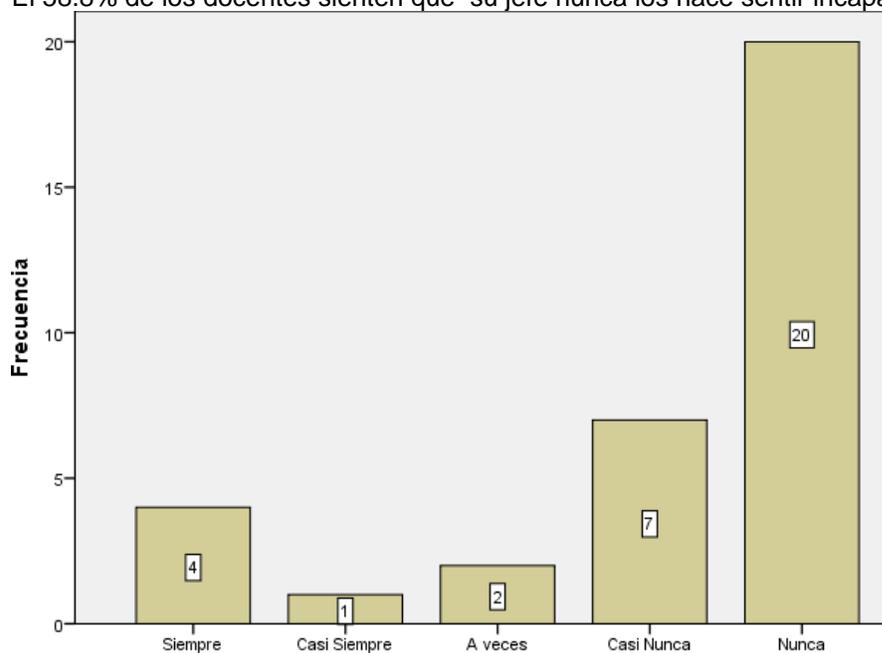


Figura 22: ¿Su jefe lo hace sentir incapaz si le pide ayuda?

Fuente: Tabla N°22

Tabla 23: ¿La remuneración recibida, responde al trabajo realizado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	2	5,9	5,9
	Casi Siempre	14	41,2	47,1
	A veces	11	32,4	79,4
	Casi Nunca	4	11,8	91,2
	Nunca	3	8,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

La mayoría de los docentes encuestados creen que casi siempre la remuneración recibida es la que responde al trabajo que ellos realizan en la institución.

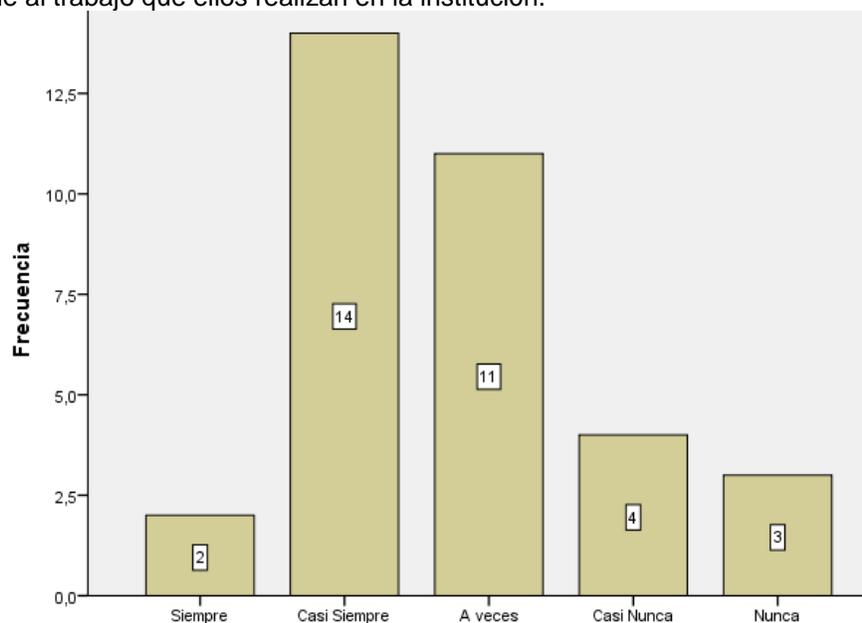


Figura 23: ¿La remuneración recibida, responde al trabajo realizado?

Fuente: Tabla N°23

Tabla 24: ¿Considera que la relación entre Usted y sus compañeros de trabajo es la adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	11	32,4	32,4
	Casi Siempre	18	52,9	85,3
	A veces	3	8,8	94,1
	Casi Nunca	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 52.9% cree que casi siempre la relación con sus compañeros es la adecuada.

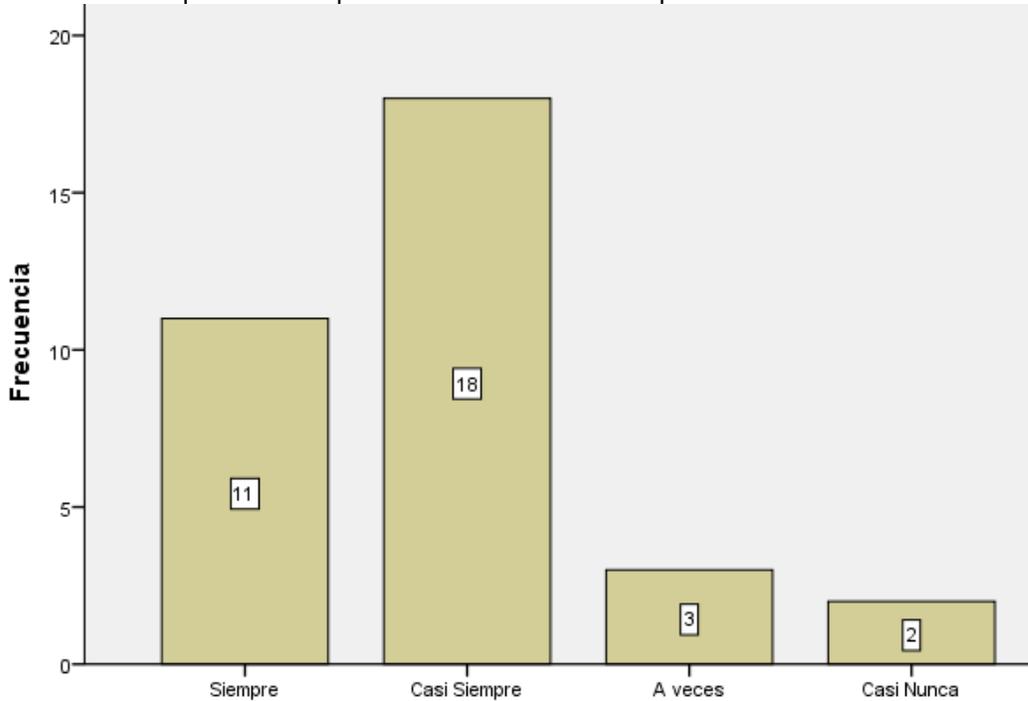


Figura 24: ¿Considera que la relación entre usted y sus compañeros de trabajo es la adecuada?

Fuente: Tabla N°24

Tabla 25: ¿Ha tenido oportunidad de crecer en el trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	15	44,1	44,1
	Casi Siempre	10	29,4	73,5
	A veces	5	14,7	88,2
	Casi Nunca	4	11,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

La mayoría de los encuestados representados con el 44.1% marcaron que siempre han tenido la oportunidad de crecer en la institución mientras que el 11.8% sienten que casi nunca crecen.

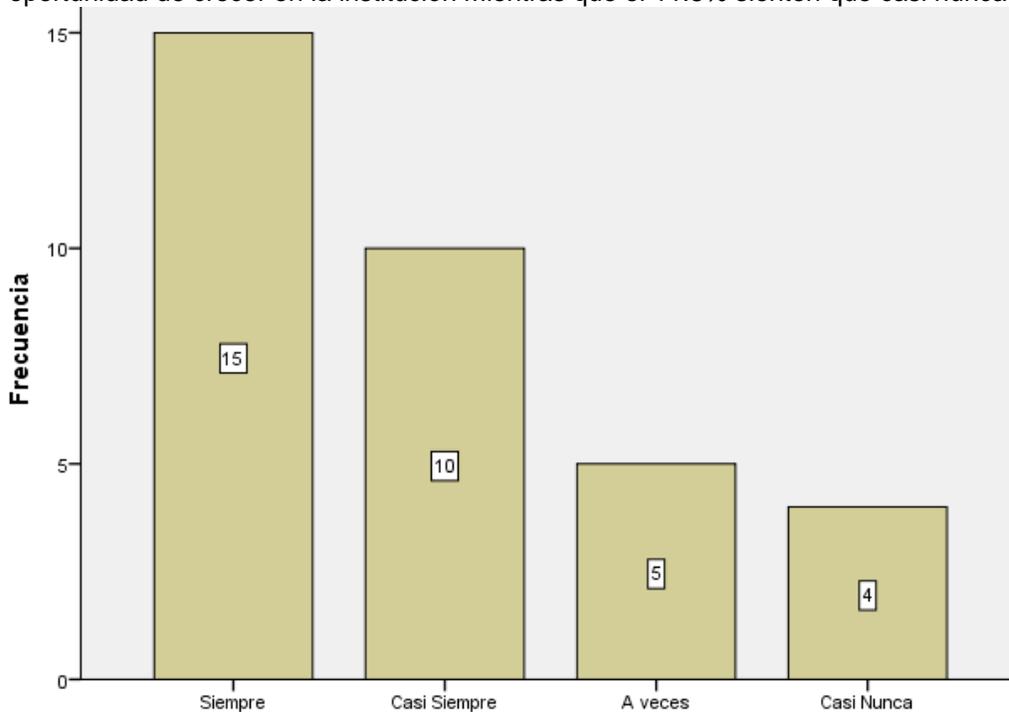


Figura 25: ¿Ha tenido oportunidad de crecer en el trabajo?

Fuente: Tabla N°25

4.5. Resultados de la dimensión: Condiciones de Trabajo de la variable Desempeño

Tabla 26: ¿Considero que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la institución para la atención es apropiada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	29,4	29,4
	Casi Siempre	19	55,9	85,3
	A veces	4	11,8	97,1
	Casi Nunca	1	2,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

La mayoría de los docentes creen que casi siempre los equipos y recursos materiales que emplea la institución es la apropiada, mientras que pocos de ellos piensan que casi nunca.

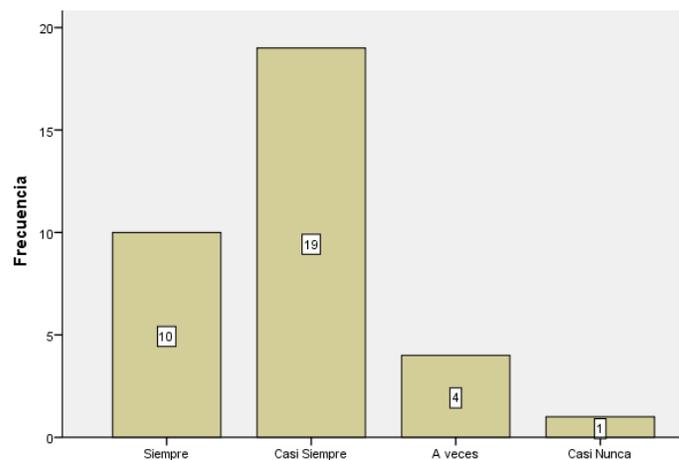


Figura 26: ¿Considero que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la institución para la atención es apropiada?

Fuente: Tabla N°26

Tabla 27: ¿Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	10	29,4	29,4
	Casi Siempre	14	41,2	70,6
	A veces	10	29,4	100,0
Total		34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 41.2% de los docentes encuestados marcaron que casi siempre suelen aportar ideas o soluciones que benefician a la institución.

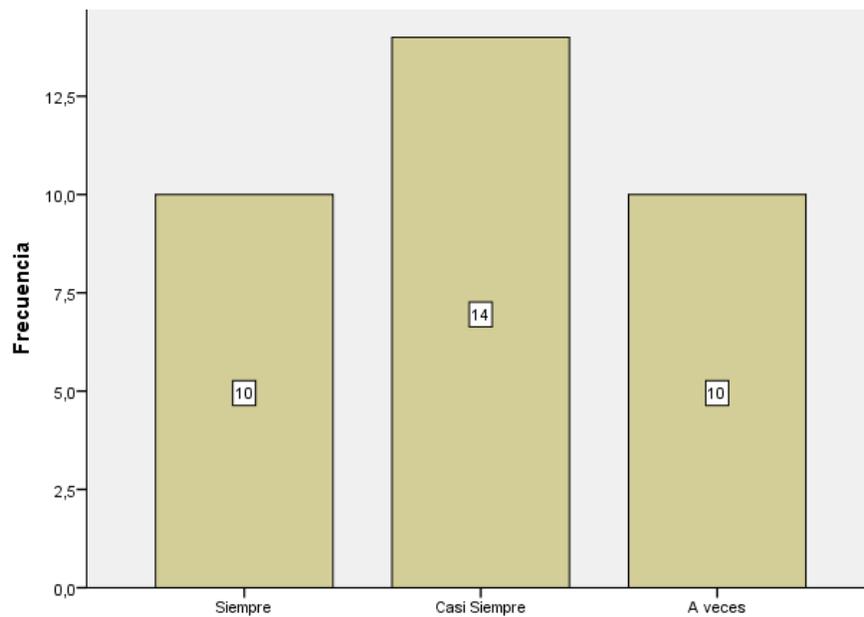


Figura 27: ¿Suele aportar ideas o soluciones que benefician a la institución?

Fuente: Tabla N°27

Tabla 28: ¿Tiene iniciativa para realizar su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	23	67,6	67,6
	Casi Siempre	11	32,4	100,0
Total		34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 67.6% de los encuestados marcó que siempre tienen iniciativa para realizar su trabajo mientras el 32.4% marcó casi siempre, lo que nos dice que la mayoría de los docentes se encuentran motivados y confiados para realizar sus labores.

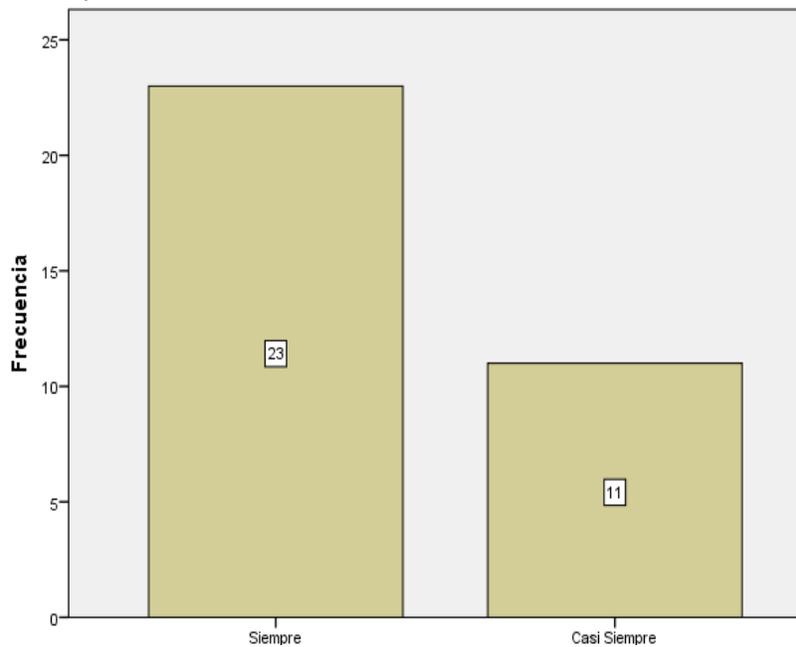


Figura 28: ¿Tiene iniciativa para realizar su trabajo?

Fuente: Tabla N°28

Tabla 29: ¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	22	64,7	64,7
	Casi Siempre	10	29,4	94,1
	A veces	2	5,9	100,0
Total		34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

De todos los docentes encuestados, la mayoría representado por el 64.7% dicen que siempre persisten hasta alcanzar la meta fijada.

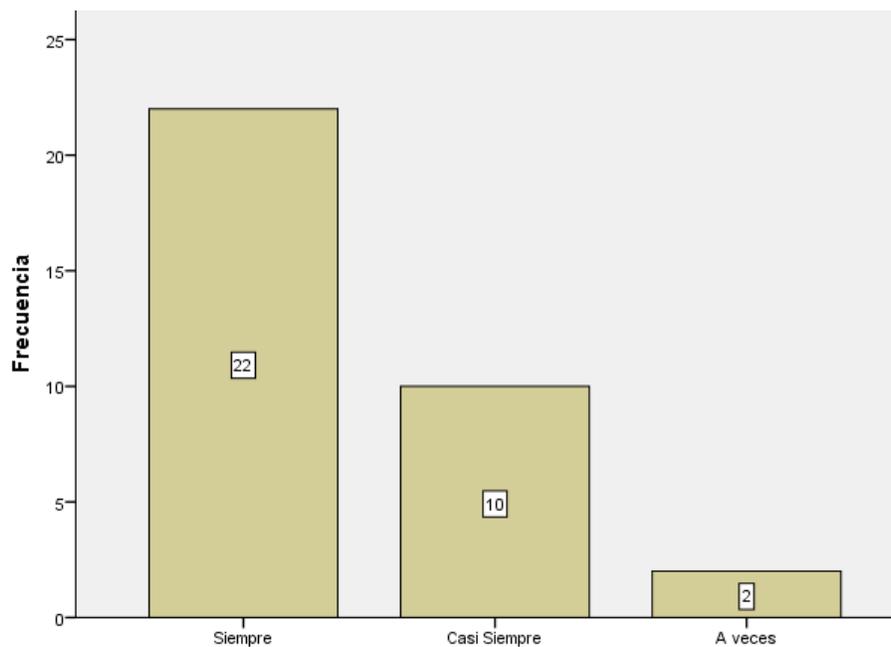


Figura 29: ¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?

Fuente: Tabla N°29

Tabla 30: Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	22	64,7	64,7
	Casi Siempre	10	29,4	94,1
	Nunca	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 64.7% está siempre dispuesto a cooperar en caso de un trabajo en equipo si se lo piden.

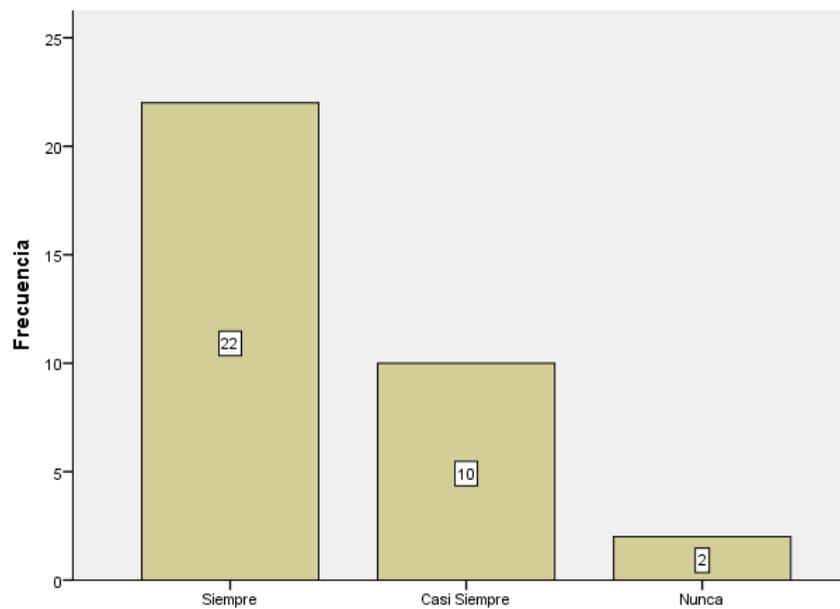


Figura 30: Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?

Fuente: Tabla N°30

Tabla 31: ¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	5	14,7	14,7
	Casi Siempre	22	64,7	79,4
	A veces	3	8,8	88,2
	Casi Nunca	3	8,8	97,1
	Nunca	1	2,9	100,0
Total		34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

Según los docentes encuestados el 64.7% afirma que su jefe respeta sus decisiones casi siempre mientras con un 2.9% marcó que nunca lo respeta.

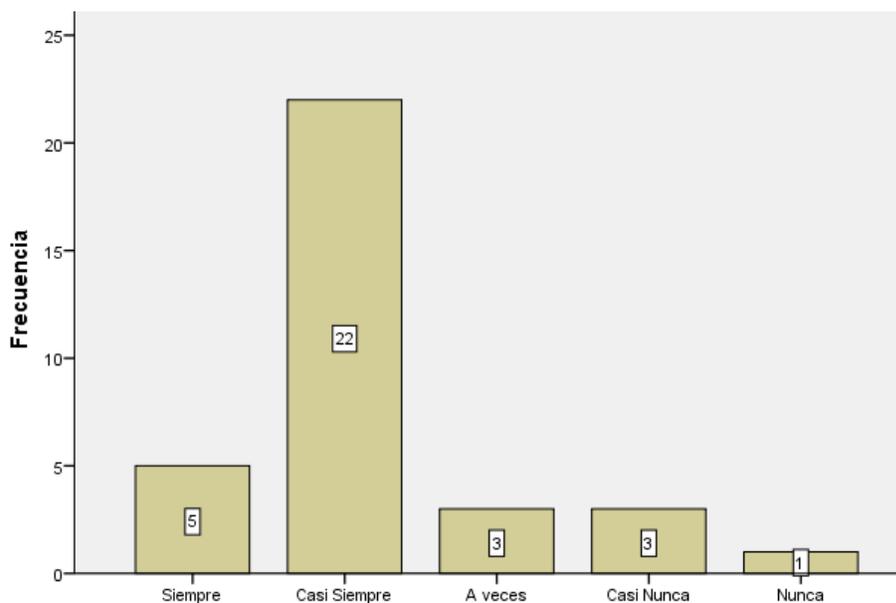


Figura 31: ¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?

Fuente: Tabla N°31

4.6. Resultados de la dimensión: Participación de la variable Desempeño

Tabla 32: ¿Está comprometido en hacer un trabajo de calidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	30	88,2	88,2
	Casi Siempre	4	11,8	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

Los docentes con el 88.2% dicen que siempre están comprometidos en realizar un trabajo de calidad.

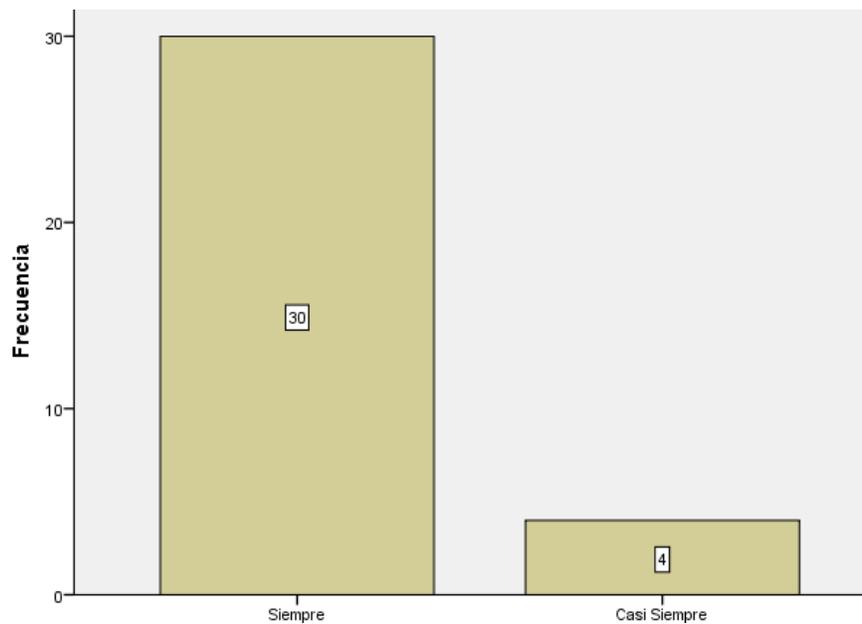


Figura 32: ¿Está comprometido en hacer un trabajo de calidad?

Fuente: Tabla N°32

Tabla 33: ¿Contribuye a aumentar el desempeño de sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	13	38,2	38,2
	Casi Siempre	19	55,9	94,1
	A veces	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

La mayoría de docentes creen que casi siempre contribuyen con el aumento de desempeño de sus compañeros en la institución.

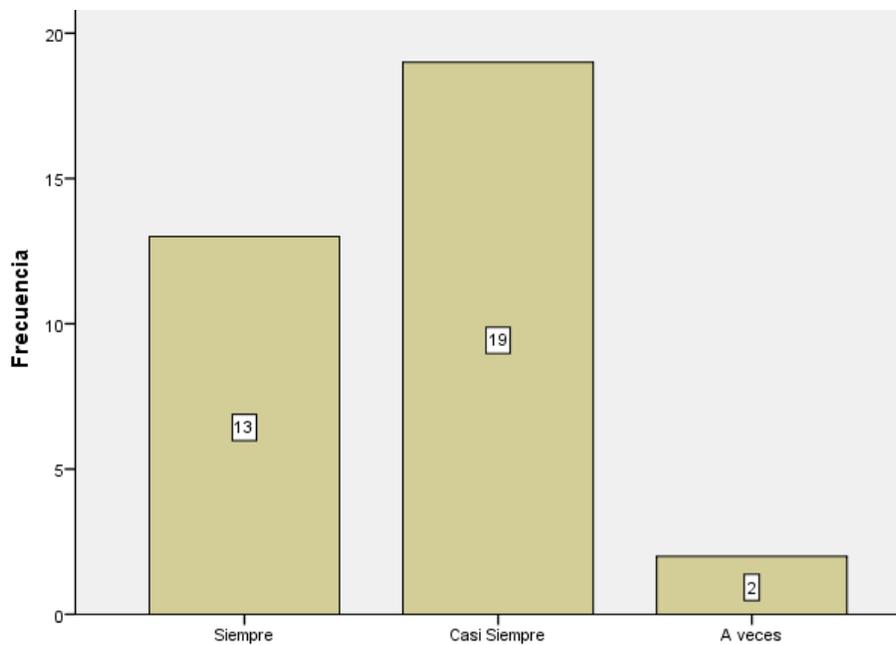


Figura 33: ¿Contribuye a aumentar el desempeño de sus compañeros?

Fuente: Tabla N° 33.

Tabla 34: ¿Estaría de acuerdo en capacitarse para poder desarrollarse mejor como profesional?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	33	97,1	97,1
	Casi Siempre	1	2,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

Casi toda la totalidad de los docentes marcaron que siempre estarían de acuerdo en capacitarse para poder desarrollarse mejor como profesional con un 97.1%.

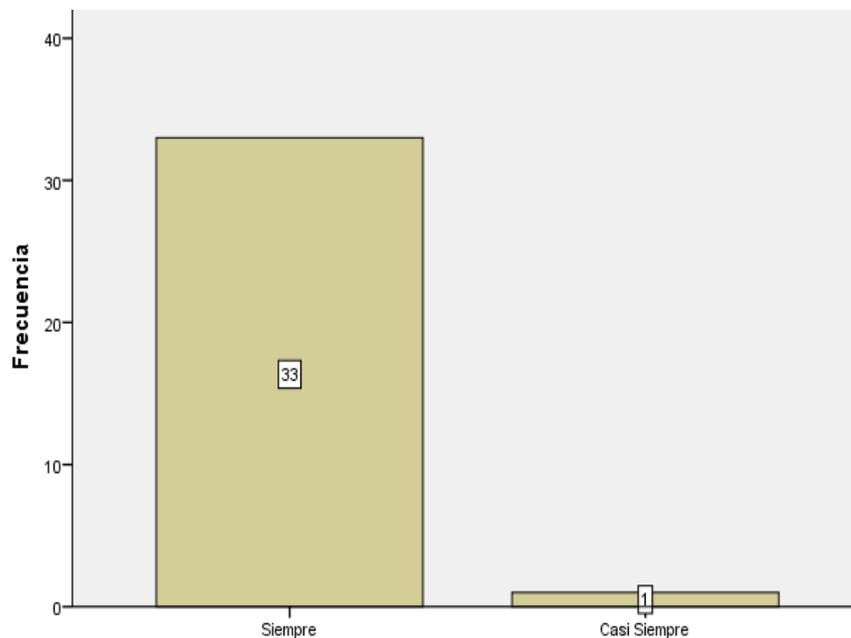


Figura 34: ¿Estaría de acuerdo en capacitarse para poder desarrollarse mejor como profesional?

Fuente; Tabla N°34

Tabla 35: ¿Respeta su horario laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	33	97,1	97,1
	Casi Siempre	1	2,9	100,0
Total		34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

La mayoría de los encuestados afirman que siempre respetan su horario laboral con un 97.1%

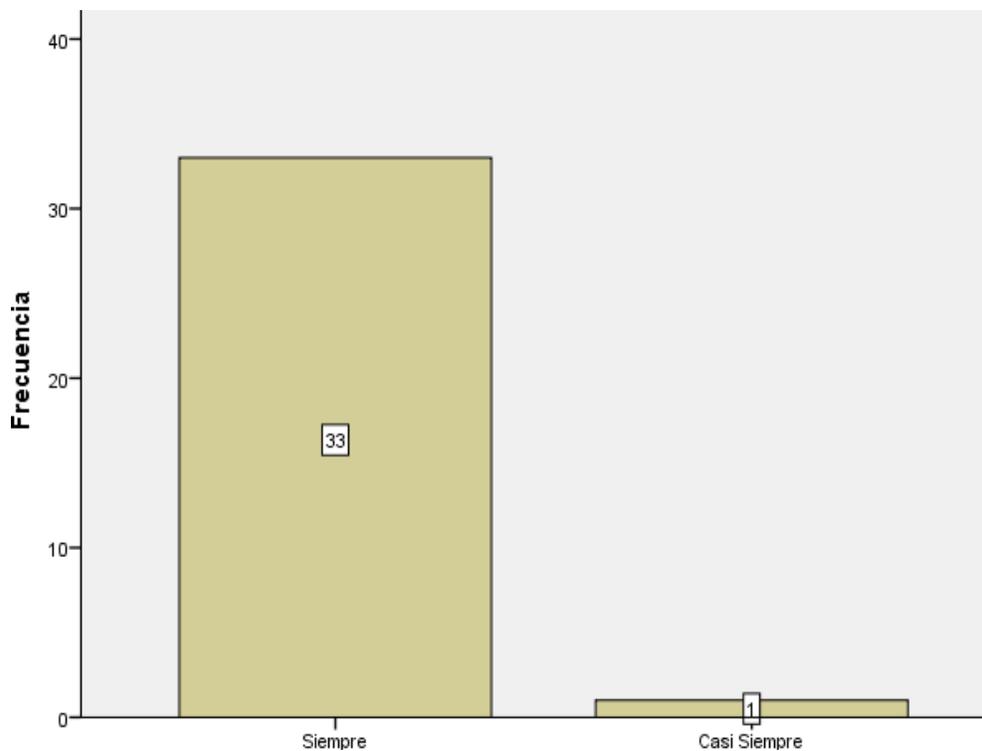


Figura 35: ¿Respeta su horario laboral?

Fuente: Tabla N°35

Tabla 36: ¿Su conducta afecta de forma positiva en sus compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	17	50,0	50,0
	Casi Siempre	14	41,2	91,2
	A veces	2	5,9	97,1
	Casi Nunca	1	2,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 50.0% de los docentes encuestado creen que su conducta siempre afecta positivamente en sus compañeros, mientras el 41.2% cree que casi siempre afecta positivamente su conducta.

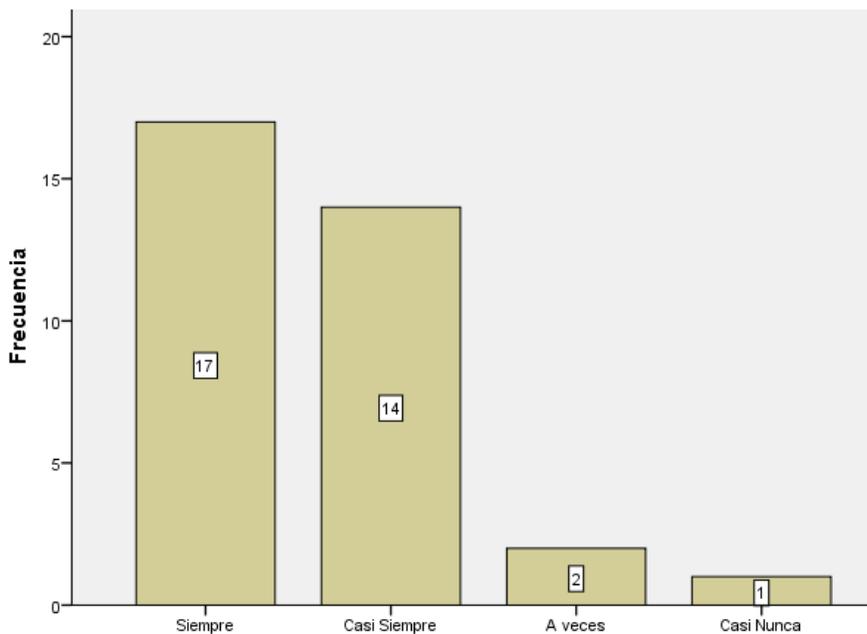


Figura 36: ¿Su conducta afecta de forma positiva en sus compañeros?

Fuente: Tabla N°36

Tabla 37: ¿Cumple con el tiempo establecido en la entrega de su plan de trabajo y/o evaluación?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Siempre	24	70,6	70,6
	Casi Siempre	8	23,5	94,1
	A veces	2	5,9	100,0
	Total	34	100,0	

Fuente: Propia

Interpretación:

El 70.6% de los docentes encuestados afirman que cumple con el tiempo establecido de entrega en su plan de trabajo y/o evaluación.

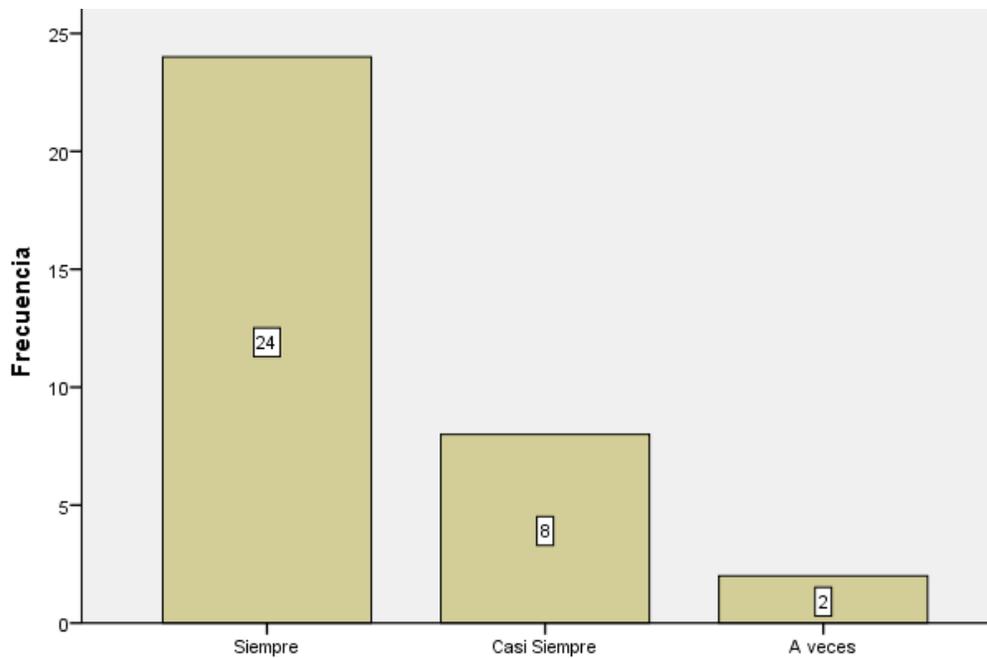


Figura 37: ¿Cumple con el tiempo establecido en la entrega de su plan de trabajo y/o evaluación?

Fuente: Tabla N°37

4.7. Resultados de correlación

Tabla 38: Distribución de empleados según la dimensión relaciones del clima laboral y desempeño laboral

Dimensión del Clima Laboral: Relaciones		Desempeño Laboral		
		Desempeño Laboral Bajo	Desempeño Laboral Medio	Total
Clima Laboral Bajo	Recuento	14	3	17
	%	51,9%	42,9%	50,0%
Clima Laboral Medio	Recuento	13	4	17
	%	48,1%	57,1%	50,0%
Total	Recuento	27	7	34
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada sobre clima laboral y desempeño laboral

Interpretación:

Se presenta la tabla de contingencia donde se relaciona la dimensión del clima laboral: relaciones y el desempeño laboral; del grupo de 27 trabajadores que tienen un desempeño laboral bajo, el 51.9% de ellos tienen además una percepción del clima laboral bajo en su dimensión relaciones; luego del grupo de 7 trabajadores que tienen un desempeño laboral medio, el 57.1% de ellos tienen además una percepción del clima laboral medio en su dimensión relaciones.

Tabla 39: Distribución de empleados según la dimensión autorrealización del clima laboral y desempeño laboral.

Dimensión del Clima Laboral: Autorrealización		Desempeño Laboral		
		Desempeño Laboral Bajo	Desempeño Laboral Medio	Total
Clima Laboral Bajo	Recuento	18	3	21
	%	66,7%	42,9%	61,8%
Clima Laboral Medio	Recuento	9	4	13
	%	33,3%	57,1%	38,2%
Total	Recuento	27	7	34
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada sobre clima laboral y desempeño laboral

Interpretación:

Se presenta la tabla de contingencia donde se relaciona la dimensión del clima laboral: autorrealización y el desempeño laboral; del grupo de 27 trabajadores que tienen un desempeño laboral bajo, el 66.7% de ellos tienen además una percepción del clima laboral bajo en su dimensión autorrealización; luego del grupo de 7 trabajadores que tienen un desempeño laboral medio, el 57.1% de ellos tienen además una percepción del clima laboral medio en su dimensión autorrealización.

Tabla 40: Distribución de empleados según la dimensión estabilidad / cambio del clima laboral y desempeño laboral.

Dimensión del Clima Laboral: Estabilidad / Cambio		Desempeño Laboral		
		Desempeño Laboral Bajo	Desempeño Laboral Medio	Total
Clima Laboral Bajo	Recuento	26	5	31
	%	96,3%	71,4%	91,2%
Clima Laboral Medio	Recuento	1	2	3
	%	3,7%	28,6%	8,8%
Total	Recuento	27	7	34
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada sobre clima laboral y desempeño laboral

Interpretación:

Se presenta la tabla de contingencia donde se relaciona la dimensión del clima laboral: estabilidad/cambio y el desempeño laboral; del grupo de 27 trabajadores que tienen un desempeño laboral bajo, el 96.3% de ellos tienen además una percepción del clima laboral bajo en su dimensión estabilidad/cambio; luego del grupo de 7 trabajadores que tienen un desempeño laboral medio, el 71.4% de ellos tienen además una percepción del clima laboral bajo en su dimensión estabilidad/cambio.

Tabla 41: Coeficiente de correlación del Spearman entre los puntajes obtenido de las dimensiones del desempeño laboral y clima laboral

Dimensiones del Desempeño Laboral		Relaciones	Autorrealización	Estabilidad	Desempeño Laboral
Relaciones	Coeficiente de correlación	1,000	-0,041	0,458**	0,353*
	Sig. (bilateral)	.	0,819	0,006	0,041
Autorrealización	Coeficiente de correlación	-0,041	1,000	0,300	0,196
	Sig. (bilateral)	0,819	.	0,084	0,266
Estabilidad	Coeficiente de correlación	0,458**	0,300	1,000	0,574**
	Sig. (bilateral)	0,006	0,084	.	0,000
N		34	34	34	34

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta realizada sobre clima laboral y desempeño laboral

Interpretación:

Se presenta la tabla de las correlaciones entre cada una de las dimensiones del desempeño laboral y clima laboral; El coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión factores motivacionales del desempeño laboral y clima laboral es de $Rho=0.493$, con una significancia de $p\text{-sig.}=0.003 < 0.05$, indicando que esta relación es altamente significativa, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión factores motivacionales del desempeño laboral y clima laboral; Luego el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión condiciones de trabajo del desempeño laboral y clima laboral es de $Rho=0.604$, con una significancia de $p\text{-sig.}=0.000 < 0.05$, indicando que esta relación es altamente significativa, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión condiciones de trabajo del desempeño laboral y clima laboral; Luego el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión participación del desempeño laboral y clima laboral es de $Rho=0.284$, con una significancia de $p\text{-sig.}=0.103 > 0.05$, indicando que no hay

relación, por lo tanto podemos afirmar que no existe una relación entre la dimensión factores motivacionales del desempeño laboral y clima laboral...

Tabla 42: Distribución de empleados según la dimensión factores motivacionales del desempeño laboral y clima laboral.

Dimensión del Desempeño Laboral: Factores motivacionales		Clima Laboral		
		Clima Laboral Bajo	Clima Laboral Medio	Total
Desempeño Laboral Bajo	Recuento	2	0	2
	%	7,1%	,0%	5,9%
Desempeño Laboral Medio	Recuento	25	6	31
	%	89,3%	100,0%	91,2%
Desempeño Laboral Alto	Recuento	1	0	1
	%	3,6%	,0%	2,9%
Total	Recuento	28	6	34
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada sobre clima laboral y desempeño laboral

Interpretación:

Se presenta la tabla de contingencia donde se relaciona la dimensión del desempeño laboral: factores motivacionales y el clima laboral; del grupo de 28 trabajadores que perciben un clima laboral bajo, el 89.3% de ellos tienen además un desempeño laboral medio en su dimensión factores motivacionales; luego del grupo de 6 trabajadores que perciben un clima laboral medio, el 100.0% de ellos tienen además un desempeño clima laboral medio en su dimensión factores motivacionales.

Tabla 43: Distribución de empleados según la dimensión condiciones de trabajo del desempeño laboral y clima laboral.

Desempeño Laboral:		Clima Laboral		
		Clima Laboral Bajo	Clima Laboral Medio	Total
Desempeño Laboral Bajo	Recuento	24	5	29
	%	85,7%	83,3%	85,3%
Desempeño Laboral Medio	Recuento	4	1	5
	%	14,3%	16,7%	14,7%
Total	Recuento	28	6	34
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada sobre clima laboral y desempeño laboral

Interpretación:

Se presenta la tabla de contingencia donde se relaciona la dimensión del desempeño laboral: condiciones de trabajo y el clima laboral; del grupo de 28 trabajadores que perciben un clima laboral bajo, el 85.7% de ellos tienen además un desempeño laboral medio en su dimensión condiciones de trabajo; luego del grupo de 6 trabajadores que perciben un clima laboral medio, el 83.3% de ellos tienen además un desempeño clima laboral medio en su dimensión condiciones de trabajo.

Tabla 44: Distribución de empleados según la dimensión participación del desempeño laboral y clima laboral.

Dimensión del Desempeño Laboral: Participación		Clima Laboral		
		Clima Laboral Bajo	Clima Laboral Medio	Total
Desempeño Laboral Bajo	Recuento	28	6	34
	%	100,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	28	6	34
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada sobre clima laboral y desempeño laboral

Interpretación:

Se presenta la tabla de contingencia donde se relaciona la dimensión del desempeño laboral: participación y el clima laboral; del grupo de 28 trabajadores que perciben un clima laboral bajo, el 100.0% de ellos tienen además un desempeño laboral medio en su dimensión participación; luego del grupo de 6 trabajadores que perciben un clima laboral medio, el 100.0% de ellos tienen además un desempeño clima laboral medio en su dimensión participación.

Tabla 45: Coeficiente de correlación del Spearman entre los puntajes obtenido de las dimensiones del Clima laboral y Desempeño laboral

Dimensiones del Clima Laboral		Factores motivaciones	Condiciones de trabajo	Participación	Clima Laboral
Factores motivacionales	Coeficiente de correlación	1,000	0,426	0,298	0,493**
	Sig. (bilateral)	.	0,012	0,087	0,003
Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	0,426*	1,000	0,421	0,604**
	Sig. (bilateral)	0,012	.	0,013	0,000
Participación	Coeficiente de correlación	0,298	0,421*	1,000	0,284
	Sig. (bilateral)	0,087	0,013	.	0,103
N		34	34	34	34

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

* . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Encuesta realizada sobre clima laboral y desempeño laboral

Interpretación:

Se presenta la tabla de las correlaciones entre cada una de las dimensiones del clima laboral y desempeño laboral; El coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión relaciones del clima laboral y el desempeño laboral es de $Rho=0.353$, con una significancia de $p\text{-sig.}= 0.041 < 0.05$, indicando que esta relación es significativa, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación significativa entre la dimensión relaciones del clima laboral y el desempeño laboral. Luego el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión autorrealización del clima laboral y el desempeño laboral es de $Rho=0.196$, con una significancia de $p\text{-sig.}= 0.266 > 0.05$, indicando que no existe relación, por lo tanto podemos afirmar que no existe una relación entre la dimensión relaciones del clima laboral y el desempeño laboral. Luego el coeficiente de correlación de Spearman entre la dimensión estabilización del clima laboral y el desempeño laboral es de $Rho=0.574$, con una significancia de $p\text{-sig.}= 0.000 <$

0.05, indicando que esta relación es altamente significativa, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación altamente significativa entre la dimensión estabilidad del clima laboral y el desempeño laboral.

Tabla 46: Distribución de empleados según clima laboral y desempeño laboral

Clima Laboral		Desempeño Laboral		
		Desempeño Laboral Bajo	Desempeño Laboral Medio	Total
Clima Laboral Bajo	Recuento	25	3	28
	%	92,6%	42,9%	82,4%
Clima Laboral Medio	Recuento	2	4	6
	%	7,4%	57,1%	17,6%
Total	Recuento	27	7	34
	%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Encuesta realizada sobre clima laboral y desempeño laboral

Interpretación:

Se presenta la tabla de contingencia donde se relaciona el clima laboral y el desempeño laboral; del grupo de 27 trabajadores que tienen un desempeño laboral bajo, el 92.6% de ellos tienen además una percepción del clima laboral bajo; luego del grupo de 7 trabajadores que tienen un desempeño laboral medio, el 57.1% de ellos tienen además una percepción del clima laboral medio.

Tabla 47: Coeficiente de correlación del Spearman entre los puntajes obtenido del desempeño laboral y clima laboral

Rho de Spearman		Clima Laboral	Desempeño Laboral
Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,537**
	Sig. (bilateral)	.	0,001
	N	34	34
Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	0,537**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,001	.
	N	34	34

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

Fuente: Encuesta realizada sobre clima laboral y desempeño laboral

Interpretación:

Se presenta la tabla de las correlaciones entre el clima laboral y desempeño laboral; El coeficiente de correlación de Spearman entre el clima laboral y el desempeño laboral es de $Rho=0.537$, con una significancia de $p\text{-sig.} = 0.001 < 0.05$, indicando que esta relación es medianamente significativa, por lo tanto podemos afirmar que existe una relación medianamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral.

CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN

Los estudios dirigidos a conocer el clima laboral y el desempeño de los colaboradores, que se puedan realizar dentro de una organización es de suma importancia para sí misma, puesto que gracias a la investigación que se realiza es posible obtener de los mismos trabajadores de la institución, su opinión de como se viene desarrollando las actividades de la empresa en la cual trabajan, así mismo como se sienten en ella al realizar sus distintas funciones; además que se le puede considerar a dichos estudios como un instrumento de medición posterior a la puesta en marcha de las acciones correctivas en los aspectos que sean necesarias. Teniendo en cuenta lo mencionado, cabe decir que la presente investigación tiene como objetivos el poder determinar los niveles de clima laboral y de desempeño laboral de los docentes así como el de la relación existente entre ambas variables, para que de esta manera pueda ser utilizada como una herramienta de gestión de la institución en estudio.

La Tabla N° 45 nos ratifica la hipótesis planteada en la presente investigación, donde se establece la existencia de una relación entre ambas variables, es decir, se constata la evidencia de una relación significativamente alta entre el clima laboral respecto al desempeño laboral de los docentes de la institución en estudio. Es decir, que al relacionar el clima laboral con el desempeño laboral, se encontró que cuando el clima laboral es bajo, también se presenta un bajo nivel de desempeño laboral en el 92.6% de los docentes, cuando se presenta un nivel medio del clima laboral el 57.1% de los docentes encuestados calificó al desempeño laboral como medio.

En el ámbito nacional, esta discusión es compatible con lo expuesto en el estudio realizado por José Aguado Maldonado (2012), en su investigación “Clima Organizacional de una Institución Educativa de Ventanilla según la perspectiva de los docentes”, cuyos resultados en términos muestrales nos indican que el clima organizacional influye en las actitudes y comportamientos, entre ellos el desempeño laboral.

En el ámbito local, se tiene a Prado (2015), al realizar la tesis de maestría “Relación entre clima laboral y desempeño laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo”, quien nos dice que la prueba de chi cuadrado ratifica su hipótesis alternativa, la cual establece una relación significativamente alta entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Cesar Vallejo.

La tabla N° 45, corresponde al clima laboral y desempeño laboral de los docentes de la institución en estudio, donde se encontró que 27 de los encuestados, que significa el 79.41%, calificaron al desempeño laboral como bajo, mientras que solo 7 consideraron como nivel medio. Teniendo en las dimensiones del clima laboral de los docentes, que el mayor porcentaje se encuentra en el nivel bajo, seguido del nivel medio.

Además en la misma tabla N° 45, se tiene que el 82.4% de los docentes calificaron el clima laboral como bajo, mientras que tan solo el 17.6% lo consideró de un nivel medio. Al igual que en las dimensiones del clima laboral, también las dimensiones del desempeño laboral cuentan con el mayor porcentaje en el nivel bajo, seguido del nivel medio.

En la Tabla N° 40, se presenta la correlación existente entre las dimensiones del desempeño laboral con el clima laboral, obteniendo como resultado que la mayoría de estas dimensiones cuentan con una relación altamente significativa con el clima laboral, sin embargo, se tiene a la dimensión denominada como factores motivacionales del desempeño laboral, que no presenta una relación con el clima laboral.

Asimismo se tiene la tabla N° 44, donde se presenta las correlaciones existentes entre las dimensiones del clima laboral con el desempeño laboral, obteniendo de esta manera que a excepción de la dimensión autorrealización que no cuenta con una relación con el desempeño laboral, podemos afirmar que existe una relación significativa entre las demás dimensiones del clima laboral con el desempeño laboral.

Finalmente la tabla N° 46, nos muestra la correlación existente entre el clima laboral y desempeño laboral, obteniendo una relación altamente significativa entre ambas variables.

CONCLUSIONES

Se determinó que en realidad si existe una relación medianamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral de los docentes de la institución en estudio, demostrando de esta manera que el clima laboral es considerado necesariamente como un factor fundamental para mantener un nivel de desempeño adecuado en los colaboradores dentro de la institución educativa; por lo tanto, existe una vinculación causa-efecto positiva entre ambas variables.

En cuanto al clima laboral se determinó que los docentes que consideran que existe un nivel medio, lo que podría ser aceptable, sin embargo no es lo más adecuado, por lo tanto se cree necesario la toma de medidas correctivas, para el bienestar de la institución.

Al igual que en el clima laboral, el desempeño laboral también tiene a la mayoría de los encuestados considerando que se encuentran en un nivel bajo del desempeño, sin embargo se tiene casos, en algunas dimensiones, donde los encuestados sienten un nivel medio, como por ejemplo en la dimensión factores motivacionales, donde se tiene un 91.2% de los docentes que consideran un desempeño laboral medio.

De acuerdo a la dimensión del desempeño laboral: Factores Motivacionales, se determinó que el 89.3% de los encuestados que consideran un clima laboral bajo, sienten que se encuentran en el nivel medio del desempeño laboral; además se tiene un grupo de 6 trabajadores que perciben un clima laboral medio y se consideran dentro de un desempeño laboral medio.

Así mismo, se tiene que de los trabajadores que perciben un clima laboral bajo, el 85.7% de ellos tienen un desempeño laboral medio en su dimensión condiciones de trabajo. Esto nos muestra que la mayoría de los docentes consideran que se encuentran en un desempeño laboral medio en dos de sus dimensiones, existen factores en el clima laboral que influyen en ellos y hacen que no sientan que desarrollen un desempeño laboral alto.

Se concluye que la correlación es de $\rho=0.537$, por tanto se afirma que existe una relación medianamente significativa entre el clima laboral y el desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se le recuerda a la administración de la institución, que para lograr obtener un mejor desempeño laboral de los docentes, es muy importante contar con un clima laboral apropiado, teniendo en cuenta entre otros factores, la motivación al personal, la misma que a su vez nos permita consolidar su compromiso con el trabajo, estimulando su participación y contribución dentro de la organización.
Se recomienda también implementar dentro de la institución el trabajo en equipo, y niveles de comunicación entre los docentes, para evitar la existencia de malos entendidos entre los mismos colaboradores.
2. También se les recomienda a todos los docentes de la institución, ser partícipes activos en el desarrollo y fortalecimiento del clima laboral, sobre todo en aquellas dimensiones que depende de ellos, como por ejemplo relaciones; y de esta manera poder aportar al incremento de la calidad educativa.
3. A la institución en estudio se le recomienda establecer herramientas que permitan realizar evaluaciones a los docentes, y de esta manera medir de una manera eficiente el desempeño de cada uno de ellos, para poder tomar decisiones adecuadas; como por ejemplo una encuesta periódica, que se estaría entregando a los alumnos para que sean ellos quienes puedan opinar y manifestarse respecto al comportamiento de los profesores.
4. En función a los resultados, se tiene que los docentes que perciben un clima laboral bajo, la mayoría de ellos tienen un desempeño laboral medio en su dimensión factores motivaciones y el total de los docentes que perciben un clima laboral medio tienen el mismo desempeño en la misma dimensión; por lo tanto se recomienda realizar talleres de capacitación, entre otras actividades que permitan el crecimiento del desempeño en los docentes.
5. Siempre se desea que exista una mejora continua de toda investigación que uno pueda llevar a cabo; por lo mismo se recomienda a futuros estudiantes, utilizar la presente tesis como un punto de partida para realizar una investigación más profunda sobre los aspectos más problemáticos, con la finalidad de indagar sobre situaciones que la institución en estudio necesite mejorar.

REFERENCIAS

- Abrajan C, M., Contreras P, J. & Montoya R, S. (2009) *Grado de Satisfacción Laboral y condiciones de trabajo: Una exploración cualitativa*. Enseñanza e Investigación en Psicología. Enero, 105 – 118.
- Alfaro S., R Leyton G, S., Meza S., A Sáenz T., (2012) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupaciones en tres municipalidades*. Tesis para obtener el grado de Magister en administración estratégica de empresas. Pontífice universidad Católica del Perú.
- Baguer, Ángel, Alerta, (España, Díaz de Santos, 2005) pag 78
- Bittel, L. (2000). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Blau, G.J. y Boal, K-R. (1987) "Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism", *Academy of management Review*.
Cavalcante
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Quinta Edición Santa Fe de Bogota: Editorial McGraw-Hill.
- Chiang V, M., Salazar B, C., Nuñez P, A. (2007) *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de Salud Estatal: Hospital Tipo 1* (Proyecto de Investigación 072116 4/R) Concepción- Chile: Universidad de Bio – Bio
- Claude L. (2000) *Gestión de las competencias*.
- David A. Kolb (1977) *Psicología de las organizaciones*. Buenos Aires: Prentice Hall
- Dawis y Lofquist, (1984). *Teoría del Ajuste Laboral*.
- Ghiselli. (1998). *Administración de Personal*. Traducción José Real Gutiérrez.
- Gómez L, C; Incio P, O & O' DONnell V, G. (2011) *Niveles de Satisfacción Laboral en Banca Comercial*. Un caso en estudio. Memoria para optar el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas, Escuela de Graduados, Pontífice Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Ferreira K. (2013) *Plan Motivacional para mejorar el desempeño del personal en el Hotel Venetur Residencias Anauco*
- Fernández J. (2015) *El Coaching y las Estrategias Motivacionales en el Desempeño laboral del recurso humano del área de recepción en los hoteles de 4 y 5 estrellas del destino turístico Trujillo*

Toasa M. (2014), *La Motivación y su incidencia en el bajo Rendimiento Laboral de los trabajadores, en la empresa Artesanal Maximfashion de la ciudad de Ambato.*

Jose Angel Martinez Usero (2007), Arco libros.

Kanfer, F.H y Saslow, G (1969). Behavior diagnosis. En C.M.Franks(comp)

Ramos Ramos, M. G. (2011). La motivación laboral y su relación con el clima laboral en los trabajadores del Banco Ecuatoriano de la Vivienda Matriz Quito. Universidad Central del Ecuador. Quito: Quito: UCE. Recuperado el 13 de Febrero de 2017, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1897>

Litwin y Stinger (1978). Factores del sistema organizacional.

Oseda, D., et al. (2015) *Teoría y práctica de la investigación científica*. Ucayali.

Pilar Pineda Martinez Nuba (2012) Namibia- Everest.

Schmidt (2010): “*Relación entre la inteligencia emocional y el desempeño laboral en los trabajadores del departamento de ventas de Alimentos Xelapan, S.A*”.

ANEXOS

ANEXO N°01 ENCUESTA

Objetivo: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes de una institución básica regular en el norte del Perú.

Edad: Sexo: Fecha:

#	Ítem	Siempre	Casi Siempre	A Veces	Casi Nunca	Nunca
1	¿Siento que existen facilidades para solicitar un permiso o un cambio de turno?					
2	¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un adelanto de sueldo (préstamo)?					
3	¿Puede emprender sus actividades sin esperar que se lo indiquen?					
4	¿Existe un ambiente de colaboración con sus compañeros?					
5	¿Su jefe le informa periódicamente si su trabajo está bien hecho?					
6	¿Te sientes identificado con la institución?					
7	Realizo mis actividades diarias sin que mi jefe me esté supervisando.					
8	¿La institución les ofrece capacitaciones continuas para estar actualizados?					
9	¿Tengo plena autonomía para resolver problemas propios de mis funciones cómo mejor crea conveniente?					
10	¿En ocasiones mi jefe me delega funciones importantes, diferentes a la de mi cargo?					
11	¿Pide frecuentemente ayuda a otros para poder hacer su trabajo?					
12	¿Puede tomar decisiones?					
13	¿Presenta ideas innovadoras para la enseñanza y beneficio a sus alumnos?					
14	¿Su institución dispone de mecanismos para adaptarse y gestionar los cambios?					
15	¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?					
16	¿Tiene claro sus funciones en la institución?					

17	¿Estoy conforme con el trabajo que actualmente realizo?					
18	¿Las políticas y procedimientos de la institución reflejan adecuadamente el cumplimiento de objetivos y el compromiso con la competencia profesional?					
19	¿Recibe incentivos y/o reconocimientos de parte de la institución?					
20	¿Creo que existen muchos requisitos y exigencias por parte de la institución para solicitar un aumento de sueldo?					
21	¿Su jefe lo hace sentir incapaz si le pide ayuda?					
22	¿La remuneración recibida, responde al trabajo realizado?					
23	¿Considera que la relación entre Usted y sus compañeros de trabajo es la adecuada?					
24	¿Ha tenido oportunidad de crecer en el trabajo?					
25	¿Considero que la disposición de equipos y recursos materiales que emplea la institución para la atención es apropiada?					
26	¿Suele aportar ideas o soluciones que beneficien a la institución?					
27	¿Tiene iniciativa para realizar su trabajo?					
28	¿Persiste hasta que alcanza la meta fijada?					
29	¿Cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo, ¿le gusta cooperar?					
30	¿Mi jefe respeta mis decisiones debidamente sustentadas y no intenta hacerme cambiar de opinión?					
31	¿Está comprometido en hacer un trabajo de calidad?					
32	¿Contribuye a aumentar el desempeño de sus compañeros?					
33	¿Estaría de acuerdo en capacitarse para poder desarrollarse mejor como profesional?					
34	¿Respeta su horario laboral?					
35	¿Su conducta afecta de forma positiva en sus compañeros?					
36	¿Cumple con el tiempo establecido en la entrega de su plan de trabajo y/o evaluación?					

ANEXO N°02: PRUEBA DE CONFIABILIDAD

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO UTILIZADO EN LA INVESTIGACIÓN

“NIVEL DE CLIMA LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN BÁSICA REGULAR EN EL NORTE DEL PERÚ”

Para esta investigación “RELACION ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE UNA INSTITUCIÓN BÁSICA REGULAR EN EL NORTE DEL PERÚ” desarrollado por el autor; Br. **ARIAS GONZALES, PAUL REINER** se utilizó un instrumento que tienen varias opciones de respuesta y que corresponden a aquellos que están constituidos por escala de Likert; este instrumento es empleado con mucha frecuencia para el registro o medición de variables para las cuales existen respuestas con valoración de escala, etc. Se pretende terminar con un instrumento que contenga el mínimo número de ítem, que midan la consistencia interna, y que por lo tanto sea confiable, y represente adecuadamente al dominio de ítems del atributo en cuestión. Este conjunto de ítems que se ha elaborado, se siguió todas las recomendaciones señaladas y se aplicó a una submuestra de sujetos, con características semejantes a las de la muestra del estudio de interés, y se procedió a establecer su confiabilidad por medio de la fórmula de Alfa de Crombach.

Antes de aplicar esta fórmula u obtener el coeficiente de Alfa de Crombach a los datos obtenidos, fue conveniente llevar a cabo alguno de los procedimientos de análisis de ítems en escala de likert señalados anteriormente. Este procedimiento preliminar tiene por objeto varias cuestiones: en primer lugar, deshacerse de aquellos ítems que no discriminan en la muestra en cuestión; en segundo lugar, reducir el número de ítems que se someterán al proceso de confiabilidad.

En virtud de esto, se recomienda calcular al mismo tiempo, el coeficiente de consistencia interna ítem-calificación total.

MÉTODO UTILIZADO

Entre los métodos aceptados para medir la fiabilidad está el Coeficiente de Alfa de Crombach, que consiste en hallar el coeficiente a partir de la matriz de correlaciones de los elementos.

Se aplicó a 15 docentes de la misma institución, no pertenecientes al grupo de investigación pero con las mismas características de la población de estudio, el instrumento se sometió a la prueba de confiabilidad, el resultado se presenta a continuación:

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Crombach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
0,786	0,782	36

Según los resultados, el instrumento presenta Confiabilidad Interna Altamente Significativa.

El resultado que se presenta nos permiten concluir que el instrumento mide el clima laboral, en el trabajo de investigación: **“RELACION ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN BÁSICA REGULAR EN EL NORTE DEL PERÚ”** desarrollado por el autor; **Br. ARIAS GONZALES, PAUL REINER;** y **ES CONFIABLE PARA SU USO.**

EXPERTO: GOMEZ ARCE RICARDO MARTIN

TITULO PROFESIONAL: LICENCIADO EN ESTADISTICA

GRADO ACADEMICO: DOCTOR EN CIENCIAS DEL DESARROLLO SOCIAL