

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



PROGRAMA DE MAESTRÍA

SECCIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

TESIS

“EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2015-2016”

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

Presentada por:

PERLA LOURDES LIVAQUE ROSAS

Asesor

Dra. DORIS TERESA CASTAÑEDA ABANTO

CAJAMARCA - PERÚ

2017

COPYRIGHT © 2017 by
PERLA LOURDES LIVAQUE ROSAS
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

ESCUELA DE POSGRADO



PROGRAMA DE MAESTRÍA

SECCIÓN: CIENCIAS ECONÓMICAS

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL

TESIS APROBADA

“EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2015-2016”

Para optar el Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS

Presentada por:

PERLA LOURDES LIVAQUE ROSAS

Comité Científico

Dra. Doris Castañeda Abanto
Asesor

Dr. Ángel Lozano Cabrera
Miembro de Comité Científico

M.Cs. Janeth Nacarino Díaz
Miembro de Comité Científico

M.Cs. Julio Vera Abanto
Miembro de Comité Científico

Cajamarca - Perú

2017



Universidad Nacional de Cajamarca

Escuela de Posgrado

CAJAMARCA - PERU

PROGRAMA DE MAESTRIA

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

Siendo las 7.00..... de la tarde del día 01 de setiembre del año dos mil diecisiete, reunidos en el Aula 1Q-207 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, el Jurado Evaluador presidido por el **Dr. ÁNGEL LOZANO CABRERA**, en representación del Director de la Escuela de Posgrado y como Miembro de Jurado Evaluador, **Dra. DORIS CASTAÑEDA ABANTO**, en calidad de Asesora; **M.Cs. JANETH NACARINO DÍAZ**, **M.Cs. JULIO VERA ABANTO**, como integrantes del Jurado Evaluador. Actuando de conformidad con el Reglamento Interno y el Reglamento de Tesis de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Cajamarca, se dio inicio a la **SUSTENTACIÓN** de la Tesis titulada **“EL CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE OBSTETRICIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA 2015-216”**, presentada por la **Lic. en Administración PERLA LOURDES LIVAQUE ROSAS** con la finalidad de optar el Grado Académico de **MAESTRO EN CIENCIAS**, en la **Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas**, Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL**.

Realizada la exposición de la Tesis y absueltas las preguntas formuladas por el Jurado Evaluador, y luego de la deliberación, se acordó Aprobar..... con la calificación de Diecisiete (17) Excelente..... la mencionada Tesis; en tal virtud, **Lic. en Administración PERLA LOURDES LIVAQUE ROSAS** está apta para recibir en ceremonia especial el Diploma que la acredita como **MAESTRO EN CIENCIAS**, en la **Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas Contables y Administrativas**, Mención en **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EMPRESARIAL**.

Siendo las 3.15..... horas del mismo día, se dio por concluido el acto.

.....
Dr. Ángel Lozano Cabrera
Jurado Evaluador

.....
Dra. Doris Castañeda Abanto
ASESOR

.....
M.Cs. Janeth Nacarino Díaz
Jurado Evaluador

.....
M.Cs. Julio Vera Abanto
Jurado Evaluador

DEDICATORIA

Dedico la presente a mi madre, pues ella fue el principal cimiento para la construcción de mi vida profesional, sembró en mi la semilla de la responsabilidad y deseos de superación, en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar pues sus virtudes infinitas y su gran corazón me llevan a admirarla cada día más.

A mi mejor amiga y hermana: ALEJANDRA, la persona más valiente de este mundo, a VÍCTOR ANDRÉ y a mi PADRE, que aunque lejos, están pendientes de nosotros siempre

No hubiera podido llegar a este punto sin la motivación que brinda el amor, a mi esposo MARTÍN y nuestra hija FERNANDA, gracias por estar en mi vida

PERLA

AGRADECIMIENTO

La vida me quedará corta para agradecer lo mucho que ha hecho por mí, me ha dado lo más valioso que el ser humano desea y es una amistad sincera, he encontrado en usted un ángel de paz en mis momentos de mayor temor, gracias por su preocupación, por sus palabras de aliento, por tomar mi mano y emprender este camino de aprendizaje.

Muchas gracias amiga mía, *Profesora Doris Castañeda*

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Contextualización Del Problema.....	1
1.2 Descripción del problema.....	2
1.3 Formulación del problema.....	2
1.4 Justificación.....	3
1.5 Delimitación de la investigación.....	4
1.6 Objetivo (s) de la investigación:.....	4
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	6
2.2 BASES TEÓRICAS.....	11
2.3 Definición de términos básicos.....	23
CAPÍTULO III: PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES	
3.1 Hipótesis:.....	25
3.2 Variables.....	25
3.1 Operacionalización de los componentes de las hipótesis.....	26
CAPÍTULO IV27MARCO METODOLÓGICO	
4.1 Ubicación geográfica.....	27
4.2 Diseño de la Investigación.....	27

4.3	Tipo de investigación.....	27
4.4	Métodos de investigación	27
4.5	Población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación.....	28
4.6	Técnicas e instrumentos de recopilación de información.....	29
4.7	Técnicas para el procesamiento y análisis de la información.....	31
4.8	Matriz de Consistencia Metodológica: Matriz de consistencia metodológica ...	33
CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS		
	Presentación de resultados.....	34
5.1	Clima Laboral.....	35
5.1.1.	Clima Laboral – Dimensión Comunicación	36
5.1.2.	Clima Laboral – Dimensión Motivación.....	37
5.1.3.	Clima Laboral – Dimensión Confianza.....	38
5.1.4.	Clima Laboral – Dimensión Participación	39
5.2	Desempeño Docente.....	40
5.2.1.	Capacidad Pedagógica	41
5.2.2.	Emocionalidad	42
5.2.3.	Responsabilidad con el cumplimiento de sus funciones.....	43
5.2.4.	Relaciones Interpersonales.....	44
5.3	Análisis de Correlación	45
5.4	Análisis, interpretación y discusión de resultados.....	46
5.5	Contrastación de hipótesis.....	47
CAPÍTULO VI: PROPUESTA TEÓRICA DE MEJORA		
	CONCLUSIONES.....	54
	SUGERENCIAS.....	55
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	56
	ANEXOS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Operacionalización de Variables	26
Tabla 2. Opciones de Respuesta	29
Tabla 3. Ficha Técnica Clima Laboral.....	30
Tabla 4. Ficha Técnica Desempeño Docente.....	30
Tabla 5. El coeficiente de Pearson de correlación	32
Tabla 6. Interpretación de Resultados.....	34
Tabla 7. Media y desviación estándar : Clima Laboral	35
Tabla 8. Porcentajes de Calificación por Dimensiones del Clima Laboral	35
Tabla 9. Media y Desviación Estándar: Desempeño Docente	40
Tabla 10. Porcentajes de Calificación por Dimensiones: Desempeño Docente	40
Tabla 11. Correlaciones	45
Tabla 12. Estrategias de mejora del clima laboral	51

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Comunicación	36
Figura 2. Motivación	37
Figura 3. Confianza	38
Figura 4. Participación	39
Figura 5. Capacidad Pedagógica	41
Figura 6. Emocionalidad	42
Figura 7. Responsabilidad con el cumplimiento de sus funciones.....	43
Figura 8. Relaciones Interpersonales.....	44
Figura 9. Relación Clima laboral y Desempeño Docente	46

RESUMEN

En la actualidad, las organizaciones –públicas o privadas- han desarrollado amplio interés por el cuidado del talento humano y su bienestar, el mismo que se expresa en el fomento de un buen clima laboral, que repercute en el desempeño de sus labores. El estudio tiene como propósito establecer la relación entre las variables: clima laboral y desempeño docente de la Escuela de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca realizado entre los años 2015 y 2016. La muestra estuvo conformada por 26 docentes y 161 estudiantes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia. El diseño de investigación es correlacional. Para la recolección de datos se confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y constan de dos variables: El clima organizacional (con las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación) y la variable desempeño docente (con las dimensiones: capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad para el cumplimiento de sus funciones y relaciones interpersonales). Debe señalarse que el instrumento de clima laboral fue elaborado por Martín (1999) y adaptado por Pérez (2010) y para el desempeño docente, se aplicó la prueba elaborada por Valdés (2004) y adaptada por Salluca (2010). El estudio planteó la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la Universidad Nacional de Cajamarca. Al calcular el coeficiente de correlación de Pearson (con un nivel de significancia del 95%) se obtuvo un valor de 0,980 y el p_ valor es de 0,001, que evidencia la existencia de una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 motivo por el cual Acepta la hipótesis . Los datos fueron procesados con el Programa SPSS, versión 20. Los resultados mostraron una correlación Muy Alta entre el clima organizacional y desempeño docente, en consecuencia, existe relación entre ambas variables.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño docente, comunicación, motivación, capacidad pedagógica, emocionalidad, relaciones interpersonales.

ABSTRACT

At present, organizations - public or private - have developed a broad interest in the care of human talent and their well-being, which is expressed in the promotion of a good working environment, which has an impact on the performance of their work. The study aims to establish the relationship between the variables: work climate and teaching performance of the School of Obstetrics of the National University of Cajamarca conducted between 2015 and 2016. The sample was made up of 26 teachers and 161 students from the Academic School Professional Obstetrics. The research design is correlational. For the collection of data, two questionnaires structured as a measurement were made and consist of two variables: organizational climate (with dimensions: communication, motivation, trust and participation) and variable teaching performance (with dimensions: pedagogical capacity, emotionality, responsibility for the fulfillment of their functions and interpersonal relations). It should be noted that the labor climate instrument was elaborated by Martín (1999) and adapted by Pérez (2010) and for teaching performance, the test elaborated by Valdés (2004) and adapted by Salluca (2010) was applied. The study posed the following research hypothesis: The organizational climate is significantly related to the teaching performance at the National University of Cajamarca. When calculating the Pearson correlation coefficient (with a level of significance of 95%) a value of 0.980 was obtained and the value p is 0.001, which shows the existence of a direct relation and a level of significance lower than 0.05 Reason why Accept the hypothesis. The data were processed with the SPSS program, version 20. The results showed a very high correlation between the organizational climate and teacher performance, consequently, there is a relationship between both variables.

Key words: Work climate, teaching performance, communication, motivation, pedagogical capacity, emotionality, interpersonal relations.

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalización en el que se vive, es mayor el interés de las organizaciones por enfocar la atención a los colaboradores que trabajan en ellas. A la par, se ha señalado de que, además de la remuneración, es urgente prestar atención a las necesidades de participación en la toma de decisiones y de generar oportunidades de realización personal de los mismos. A lo largo de la historia, la búsqueda continua del mejoramiento del ambiente laboral logrará alcanzar un nivel mayor de productividad sin perder de vista el recurso humano, como es el caso de las instituciones educativas que tienen el reto de formar profesionales competitivos por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales. (Tedesco, 1995).

En los últimos años se ha podido evidenciar que existe una imagen negativa de las instituciones educativas, debido a la falta de comunicación, poca tolerancia, los conflictos interpersonales, etc., los mismos que van creando un clima que no es favorable entre los miembros de la comunidad educativa pudiendo esto afectar al desempeño docente y al proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos de dichas instituciones.

Las instituciones son capaces de funcionar en forma eficaz cuando prevalecen los valores y la cultura organizacional entre todos sus miembros, por ello, es importante hacer un estudio del clima laboral y ver cómo influye en un espacio académico específico como es el caso de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

La presente tesis se estructura en seis capítulos, teniendo como problema general: ¿Cómo se relaciona el clima laboral con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en la Universidad Nacional de Cajamarca 2015 – 2016; el objetivo principal es: Establecer la relación entre el clima laboral con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en la Universidad Nacional de Cajamarca 2015 – 2016 con el propósito de diseñar estrategias de mejora; la hipótesis formulada : Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia en la Universidad Nacional de Cajamarca 2015 – 2016. Se utilizó el método deductivo-inductivo y el analítico-sintético; como resultado se obtuvo que la correlación de variables es del 98% que nos indica que existe una correlación positiva muy alta.

A continuación se describe brevemente los capítulos y su contenido que estructuran la tesis que a lo largo de los cuales se evidencia que se han alcanzado los objetivos propuestos y la comprobación de la hipótesis formulada en la tesis.

Capítulo I: contiene aspectos relacionados con la problemática de estudio, justificación y objetivos de estudio.

Capítulo II: se considera los antecedentes de la investigación, marco conceptual y definición de términos básicos.

Capítulo III: desarrolla la hipótesis, identificación de variables y operacionalización de las mismas.

Capítulo IV: se describe el marco metodológico, que incluye, ubicación geográfica, diseño de investigación, métodos de investigación., población, muestra, unidad de análisis y unidades de observación, instrumentos de recopilación de información, técnicas para el procesamiento y análisis de la información y finalmente la matriz de consistencia metodológica.

Capítulo V: se analizan y discuten los resultados obtenidos, se realiza la interpretación de los mismos por variable (clima laboral y desempeño docente con sus respectivas dimensiones). También se analiza la correlación de dichas variables.

Capítulo VI: Se formula la propuesta que contiene las estrategias de mejora para las dimensiones: Autonomía, Motivación, Comunicación, Capacitación y Confianza

Finalmente se detallan las conclusiones con los principales hallazgos y resultados a los objetivos planteados, así como las recomendaciones que dieron lugar a la presente investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

Las organizaciones –en la actualidad- se han preocupado por el capital humano, pues en el caso de las universidades, los docentes constituyen un elemento esencial que debe capacitarse de manera permanente para mejorar la calidad de la educación. Además, el clima organizacional es fundamental para el desempeño de los colaboradores.

El clima laboral no es otra cosa que el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los docentes y, por lo tanto, en su productividad. Huamaní y Vásquez (2010) afirman que el clima organizacional influye directamente en el desempeño docente, siendo preponderante la mejora del clima para optimizar el desempeño de los mismos; en consecuencia, el profesional docente como especialista en determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita, diseña contenidos de la enseñanza, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza- aprendizaje.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, del cual se vale para adecuar los temas a enseñar, plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación. Montenegro (2003).

Tomando en cuenta las dos variables antes señaladas –el clima laboral y el desempeño docente- se ha determinado la necesidad de desarrollar un análisis que contribuya a elevar la calidad en el servicio de enseñanza de los docentes que pertenecen a la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La Escuela Académico Profesional de Obstetricia tiene la misión de formar profesionales altamente competitivos con capacidad de gestión y liderazgo, científica, técnica y humanísticamente, capacitados para brindar atención integral de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y recuperación en salud sexual y reproductiva, con énfasis en la Salud Materno Perinatal en hospitales, clínicas, centros médicos y otros, respondiendo a las necesidades del contexto local, regional y nacional. Así mismo, realiza funciones de investigación, administración y docencia en instituciones públicas y privadas en el ámbito de su competencia profesional. (Orellana 2003)

La Escuela Académico Profesional de Obstetricia está conformada por 26 docentes, integrada por tres niveles claramente definidos como son: el Consejo de Facultad, Dirección de Escuela y Dirección de Departamento. En el primer nivel se conocen y deciden todas las situaciones inherentes a las cátedras de cada escuela y sus docentes, las cuales muchas veces no son dadas a conocer de manera efectiva a los niveles jerárquicos inferiores generando una situación de desinformación y tergiversación de la misma.

Además, en la Escuela existe una percepción negativa respecto a la coordinación entre el Decanato y la Escuela, sin embargo, al interior de la escuela se aprecia un clima estable en la relación entre docentes – aun cuando existen dificultades en la comunicación- y a su vez, la relación con los estudiantes es fluida.

El propósito de esta investigación es realizar un diagnóstico sobre el clima laboral existente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, a fin de determinar el nivel de desempeño docente y elaborar estrategias para optimizar la situación existente.

1.3 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. Problema General

¿Cómo se relaciona el clima laboral con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca, y que estrategias de mejora se pueden diseñar?

1.3.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cuáles son los factores que caracterizan el clima laboral en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad nacional de Cajamarca?

- b) ¿Cuáles son los elementos que caracterizan el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad nacional de Cajamarca?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad nacional de Cajamarca?
- d) ¿Qué estrategias se pueden diseñar para mejorar los problemas detectados?

1.4 JUSTIFICACIÓN

1.4.1 Justificación científica

Para el desarrollo de la presente investigación el área temática estuvo direccionada a conocer la relación existente entre el clima laboral y la relación con el desempeño docente y cuyas conclusiones permitan informar acerca del estado situacional de la problemática existente en la Escuela de Obstetricia de Universidad Nacional de Cajamarca, aspecto que justifica este trabajo; además pretende servir como una base para futuras investigaciones vinculadas al tema del clima laboral y el desempeño docente; la finalidad de evaluar las competencias del docente tiene el objetivo de vincularlas con la toma de decisiones, que a la larga le brindará la satisfacción laboral que se anhela.

Las teorías sobre clima organizacional –desde los clásicos: Likert, Litwin y Stinger, Robins, entre otros- han abarcado fundamentalmente el área de las Ciencias Administrativas, posteriormente y tomando como base a los mencionados autores, se han desarrollado diversos estudios, siendo la mayoría de estos realizados en empresas, sin embargo, los ejecutados en Instituciones Estatales, todavía son escasos, y sobre todo, los relacionados con el desempeño docente en Universidades, en este sentido, esta investigación contribuye con el estudio de ambas variables, en un contexto específico, como es el de la Educación Superior, de allí su contribución a la generación del conocimiento en esta área específica del clima organizacional y el desempeño docente.

1.4.2 Justificación técnico-práctica

A nivel práctico, este trabajo se justifica porque el clima laboral es un tema de innegable actualidad, de vital trascendencia y que brinda una nueva perspectiva de lo que verdaderamente es importante para los docentes, de tal manera que toda la información recolectada y analizada le sirva a la dirección de escuela para el fortalecimiento o cambios

organizacionales en un futuro de políticas internas, además de proponer las recomendaciones a la escuela.

1.4.3 Justificación institucional y personal

Al mejorar la calidad de la educación, no únicamente generaremos una fuerte ventaja competitiva a la Escuela y a la Universidad con su consecuente prestigio, sino que a su vez promoveremos la excelencia en la formación de profesionales en Cajamarca.

Por otro lado, el mejoramiento en la educación permitirá contar con profesionales competentes y que éstos a su vez brinden sus mejores frutos para el consecuente desarrollo del país.

Asimismo, las conclusiones encontradas y las recomendaciones formuladas serán alcanzadas a la directora de la Escuela con la expectativa de que sirvan como insumo o fuente para la implementación de actividades orientadas a mejorar el bienestar de los docentes de la mencionada escuela.

1.5 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Se desarrolló una investigación en el campo de la Administración enfocado a la determinación del clima laboral y su relación en el desempeño docente de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca

- Delimitación Espacial: La investigación se desarrolló en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca
- Delimitación Social: La investigación abarca a los docentes y alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia.
- Delimitación Temporal: La investigación se desarrolló durante el periodo 2015 – 2016

1.6 OBJETIVO (S) DE LA INVESTIGACIÓN:

1.6.1 Objetivo General:

Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de los Docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca en el Año 2015 – 2016 con el propósito de diseñar estrategias de mejora

1.6.2 Objetivos Específicos

- a) Analizar los factores que caracterizan al clima laboral en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca
- b) Identificar los elementos que caracterizan el desempeño docente de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca
- c) Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca.
- d) Diseñar estrategias para mejorar el clima laboral en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

A continuación se exponen en forma sintética los estudios realizados en torno a las variables de investigación: Clima Laboral y Desempeño Docente tanto en el nivel internacional, nacional y local

Nivel Internacional

- Brito Mirsys León (2009), en Venezuela – Guayana, en la tesis de Grado de Maestría “El clima organizacional y su incidencia en la satisfacción de los Docentes de los Centros de Educación Inicial de la Fundación del Niño Bolívar”, los resultados obtenidos evidencian que existe un clima organizacional abierto, caracterizado por: un flujo de mensajes de tipo descendente, un liderazgo más o menos flexible que les permite a los docentes asumir ciertas responsabilidades, el personal docente posee sentido de responsabilidad, espíritu de compañerismo, identificación con la institución. En cuanto a la satisfacción laboral, los docentes se sienten satisfechos con el desempeño de sus labores aun cuando se pudo deducir que la remuneración percibida no responde a sus expectativas. Con respecto a la relación entre ambas variables, éstas presentaron una correlación significativa.
- Silva (2011) realizó una investigación El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el Colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del Oro, que tuvo como propósito examinar las características del clima institucional, a partir del rol de los docentes y de las experiencias de aprendizajes de los estudiantes como un factor determinante en la educación. Se utilizó una encuesta de diez preguntas, distribuidas específicamente bajo tres parámetros: el ámbito de la gerencia, el ámbito curricular y el ámbito de liderazgo dentro del clima institucional. El estudio concluye que como característica del Colegio Sara Serrano de Maridueña se ha podido constatar a través del estudio de las encuestas realizadas a los diferentes actores y la observación directa, que cada quien trabaja aisladamente y fuera del contexto real.
- Caligiore (2005) realizó una investigación Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA con el propósito de diagnosticar el clima organizacional y el

desempeño docente. La investigación se enmarca en la modalidad de proyecto factible, siendo descriptiva y de campo. A la muestra de 86 docentes, obtenida por muestreo estratificado simple, se le aplicó una encuesta. Los resultados reflejan que el puntaje de la valoración global del clima fue de 2.96 en un rango del 1 al 5, ubicándose esto en la categoría en desacuerdo, en cuanto al funcionamiento organizacional de la facultad por ser mecánica e ineficiente. No hubo diferencias significativas entre Medicina y Enfermería referente a la variable desempeño docente, aunque sí con Nutrición, lo que podría estar relacionado con el estilo gerencial y la calidad de las relaciones interpersonales. El estudio concluye sobre la necesidad de adecuar la estructura organizativa a las funciones sustantivas de la universidad, facilitando la coordinación y la ejecución de las decisiones.

- Nieves (1997), realizó una investigación Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela cuyo propósito fue establecer la relación existente entre el desempeño docente y el clima organizacional en una institución educativa pública del Estado Aragua. Se seleccionó una muestra de 30 docentes y 60 alumnos del segundo año. El tipo de investigación fue no experimental, descriptiva-correlacional. Se aplicó el cuestionario de clima organizacional de Litwin. Los resultados en general indican que existe una relación baja positiva y no significativa entre las variables estudiadas de acuerdo a la opinión emitida por docentes y alumnos.

- Muñoz, Adanez Alfredo (1989), en España – Madrid, en la tesis sobre “Satisfacción e Insatisfacción en el Trabajo” afirma que si bien las personas pueden no estar tan insatisfechas en su trabajo, tampoco están satisfechas. Se confirma la existencia de un factor general de satisfacción-insatisfacción laboral y la multi dimensionalidad de esta variable (aunque con un contenido diferente para sujetos satisfechos e insatisfechos).

Nivel Nacional

- García (2008) en su investigación Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, que tuvo como objetivo demostrar el grado de relación que existe entre la ejecución curricular y el desempeño docente según los estudiantes. La metodología empleada fue de tipo básico y el diseño no experimental, descriptivo correlacional, teniendo como muestra a 200 alumnos de la facultad de Educación de la

Universidad Federico Villarreal. Las principales conclusiones a las que arriba es que a nivel global la ejecución curricular se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes, teniendo una correlación de nivel medio. Asimismo cuando más eficiente es la aplicación de la ejecución curricular se percibe un mejor desempeño de los docentes.

- Milla (2008) realizó una investigación el clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias que tuvo como propósito establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el rendimiento académico. La metodología empleada fue descriptivo correlacional. La muestra de estudio estuvo conformada por alumnos de 4º de secundaria. Se concluye que existe una correlación moderada inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el promedio de la prueba de conocimiento. De igual forma existe correlación débil inversa altamente significativa entre la dimensión instruccional del clima organizacional y el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de secundaria de la Institución Educativa No 7096 “Príncipe de Asturias” de Villa el Salvador.

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

- Molocho Becerra Nicanor (2009), en Lima, realizó un estudio “Influencia del Clima organizacional en la Gestión Institucional de la Sede Administrativa UGEL N° 01- Lima Sur – 2009”, los resultados indicaron que el Clima Institucional, expresado en el potencial humano, en el diseño organizacional y cultura de la organización influye en un 43,8% calificado como de nivel medio sobre la Gestión Institucional de la Sede

Administrativa de la UGEL N° 01 Lima Sur, con lo que se cumple con la hipótesis planteada en la investigación al 95,0% de confianza.

- Palma Carrillo Sonia (2000), en Lima, en la tesis “Motivación y Clima laboral en Personal de Entidades universitarias”, la muestra del trabajo estuvo conformada por 473 trabajadores a tiempo completo entre profesores y empleados administrativos de tres universidades privadas de Lima. Los instrumentos empleados fueron dos escalas de motivación y clima laboral bajo en el enfoque de Mc Clelland y Litwing. La validez y confiabilidad de dichos instrumentos fueron debidamente demostradas. Los resultados evidencian niveles medios de motivación y clima laboral y diferencias sólo en cuanto a la motivación organizacional a favor de los profesores y de trabajadores con más de cinco años de servicios; no así en el rubro clima laboral en donde no se detectaron diferencias en ninguna de las variables de estudio. Resalta la necesidad de un adecuado manejo en la toma de decisiones y en los sistemas de comunicación para optimizar el rendimiento organizacional.

Nivel Local:

- Benel Cotrina Percy (2014), Cajamarca, en la tesis “La Cultura Organizacional y la Gestión Administrativa en Dirección Regional de Educación de la ciudad de Cajamarca”, concluye que la organización de la Dirección Regional De Educación – Cajamarca (DRE CAJ) está caracterizada en orden de importancia por la practica positiva de los siguientes valores : Responsabilidad 64% (pág. 81 , cuadro 16); la autoridad con conocimiento de causa 62% (pág. 72, cuadro 8); la transparencia 56%(pág. 70, cuadro 7). También menciona que está caracterizada en orden de importancia por las prácticas negativas de los siguientes valores: Por una débil innovación en la institución (regular, deficiente, muy deficiente) 62% (pág. 81, cuadro 16); la práctica de solidaridad (poco solidarios y no hay solidaridad) 46% (pág. 76, cuadro 12)

- Rojas Céspedes Milagros Fany (2016), Cajamarca, en la Tesis “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la empresa MAXLIM SRL. Cajamarca, agosto 2016”, surge de la problemática muy latente que viene preocupando a la empresa en estudio, por lo que se eligió establecer como objetivo general: determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores. Por lo cual se utilizó una investigación de tipo Descriptivo – Correlacional y de diseño No Experimental – Transversal; realizando una única medición de cada una de las variables. La muestra fue

aplicada a 118 colaboradores de la empresa; los mismos que constituyen nuestras unidades de análisis, utilizando como instrumentos las encuestas validadas por Sonia Palma Carrillo, dicho cuestionario esta creado en base a los indicadores y dimensiones de cada una de las variables. Los datos fueron procesados en el programa SPSS Statistics 21, en la cual se optó por calcular el coeficiente de correlación para encontrar la relación y así desarrollar cada uno de los objetivos. Los resultados obtenidos evidenciaron que existe una relación moderada, entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Maxlim SRL. Cajamarca, Agosto 2016

- Santos Reyes Gloria Marleny (2016), Cajamarca, en la tesis “Influencia De Las Relaciones Interpersonales En El Desempeño Laboral De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Cajabamba - Agosto 2016”, tuvo como objetivo principal determinar la influencia de las relaciones interpersonales en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba - Agosto 2016. Para lo cual se partió determinando los componentes de las relaciones interpersonales y del desempeño laboral, para luego establecer un instrumento que permitió medir estas variables. Para tal efecto se desarrolló una investigación descriptiva correlacional, donde se utilizaron instrumentos debida y oportunamente validados mediante la opinión de expertos y probado estadísticamente a través del Alfa de Cronbach. El instrumento fue aplicado a 103 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Los datos fueron tratados utilizando recursos informáticos, tablas de distribución de frecuencias, gráficas e ilustraciones, los mismos que evidenciaron que efectivamente las relaciones interpersonales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajabamba. Luego del estudio y análisis estadístico de los resultados llegamos a la conclusión que existe una Correlación Positiva Alta entre las variables, cuyo índice de correlación es de 0.69142444; lo que confirma la hipótesis; es decir queda demostrado que la relación interpersonal influye directamente en el desempeño laboral.

- Aliaga Cabrera María Hiris (2016), Cajamarca, en la tesis “Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral, de los Colaboradores en el Hospital Regional de Cajamarca en el Área de Hospitalización en el Año 2016”, Este trabajo de investigación es el resultado del estudio de la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores del Hospital Regional de Cajamarca, en el área de hospitalización. La investigación se llevó a cabo con la aplicación de una escala por cada variable aplicada a una población de 36 colaboradores y la muestra es de 9

colaboradores que laboran en el área de hospitalización. Los instrumentos aplicados fueron dos escalas para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral, los mismos que tuvieron un resultado de confiabilidad de 0.91 establecido con el Alfa de Cronbach. La investigación es de tipo básica y del nivel correlacional. Los resultados muestran, según la prueba estadística chi-cuadrado, cuyo valor P valúe es 0.30, que existe una relación significativa entre el clima organizacional con el desempeño laboral. Además, existe una relación significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de la variable desempeño laboral.

Estas investigaciones muestran que las empresas, locales, nacionales e internacionales, se preocupan por el clima laboral de sus organizaciones y en ellas se evidencia que los principales factores que se toman en cuenta para evaluar el clima organizacional, son: Motivación, Satisfacción de necesidades, Beneficios adicionales, Identificación con la empresa, Relaciones interpersonales, Salario, Plan carrera, Comunicación, Seguridad en el trabajo, Estabilidad laboral, Responsabilidad, Toma de decisiones / autonomía, empoderamiento, Reconocimiento.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Clima Laboral

Lo más importante de una institución son las personas, el ambiente de trabajo influye enormemente en su comportamiento, es decir, en la ejecución y rendimiento de su trabajo.

Este comportamiento tiene una gran variedad de consecuencias para la organización, como por ejemplo, productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc. Por ello, se requiere contar con herramientas de medición del clima organizacional con el fin de conocer en qué estado se encuentra y no sólo conviene conocer el estado del clima en un punto en el tiempo, sino también se podría conocer si el clima cambió o no para ello se deben realizar mediciones periódicas del clima en la empresa. (Quevedo, 2003)

Los factores internos de la organización no influyen directamente sobre la organización sino sobre las percepciones de sus docentes acerca de dichos factores. Pero dichas percepciones dependen de las acciones, interacciones y experiencias de cada uno en el entorno.

i) Enfoques teóricos del clima laboral

Después de conocer las diversas opiniones de estudiosos e investigadores se puede afirmar que el clima laboral ha sido estudiado como constructo por su valor en sí mismo, especialmente dentro de las teorías de las organizaciones. Por ello es importante presentar los distintos enfoques teóricos sobre el clima institucional.

- **La taxonomía de Tagiuri.**

Tagiuri determinó que “la manera en que un individuo lleva a cabo una tarea dada depende, por un lado, de qué tipo de persona es, y por otro, del contexto en el cual actúa”, (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) definiendo el clima organizacional como: “una cualidad relativamente duradera del ambiente interno de una organización que (a) es experimentada por sus miembros, (b) influencia su conducta, y (c) puede ser descrita en términos de valores de un conjunto particular de características o atributos de la organización”.

Según esta definición, la estructura del clima se asienta en cuatro dimensiones:

- **Ecología (infraestructura)**, representa las características físicas y materiales de la institución, muestran relaciones bajas o inconsistentes con los productos educativos. Tiene como variables a las características del edificio, tipo de centro, condiciones físicas de trabajo, materiales, estructura organizativa.
- **Medio**, referida a la presencia de características de las personas y grupos dentro del medio. Entre sus variables destacan las variables atributivas de las personas o características de los individuos, elementos motivadores (moral), remuneración y experiencia docente, personalidad y conducta del decano, comportamiento (puntualidad).
- **Sistema social**, referida a los patrones de relación entre las personas y cuyas variables son la relación entre las condiciones de la comunidad, comunicación, participación, toma de decisiones compartidas, autonomía, democracia, consideración y liderazgo.
- **Cultura**, relacionada con los sistemas de creencias, valores y estructuras cognitivas de los grupos. Sus variables son normas y disciplina, sistema de control institucional, sistema de valores, relaciones de apoyo, orientación de objetivos y apertura a la innovación.

- **Modelo de Litwin y Stinger.**

Por su parte Litwin y Stringer definen clima como: “un concepto que describe la calidad o naturaleza subjetiva del ambiente organizacional. Sus propiedades pueden ser descritas o experimentadas por los miembros de la organización, y reportadas por ellos en un cuestionario apropiado”. (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007, p.8) y señalan, las características del modelo:

- Estructura
- Responsabilidad
- Recompensa
- Riesgo
- Calidez
- Apoyo
- Estándares
- Conflicto
- Identidad

- **Teoría de sistemas de organización de Likert.**

La teoría de clima organizacional de Likert, establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto se afirma que la reacción estará determinada por la percepción (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007). Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. En tal sentido se cita:

- Variables Causales, Definidas como variables independientes, las cuales están orientadas a indicar el sentido en el que una organización evoluciona y obtiene resultados. Dentro de las variables causales tenemos: la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.
- Variables Intermedias, Este tipo de variables están orientadas a medir el estado interno de la empresa, reflejado en aspectos tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Estas variables son de gran importancia ya que son las que constituyen los procesos organizacionales

- Variables Finales: Estas variables surgen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias referidas con anterioridad, están orientadas a establecer los resultados obtenidos por la organización tales como productividad, ganancia y pérdida.

Se puede decir que los factores extrínsecos e intrínsecos de la organización influyen sobre el desempeño de los miembros dentro de la organización y dan forma al ambiente en que la organización se desenvuelve. Estos factores no influyen directamente sobre la organización, sino sobre las percepciones que sus miembros tengan de estos factores (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

- **Enfoque estructural y humanista del clima institucional, según Martín (1999)**

Considera que dentro del clima laboral se manifiestan dos grandes escuelas de pensamiento: estructuralista y humanista.

En esa medida, Martín sostiene que en la escuela expresada por los estructuralistas: “el clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento individual” (p.25).

Así se entiende que, los elementos del clima se centran especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Asimismo, Martín indica que para la escuela humanista: “el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización” (p.26).

En esa medida el enfoque estructural y humanista hace énfasis en las características permanentes de una organización que la diferencian de otra e influyen en el comportamiento de las personas.

Finalmente se puede concluir diciendo que el clima institucional es un factor que afecta la efectividad del personal que labora en toda institución, ya que este influye en los caracteres del individuo de forma negativa o positivamente de acuerdo con las técnicas de motivación que aplique y existan dentro de la institución.

ii) Tipos de clima.

Diversos autores definen al clima institucional como el ambiente generado en una institución a partir de sus vivencias cotidianas de sus miembros. Estas percepciones tienen que ver con las actitudes, creencias, valores, motivaciones que cada uno tiene y se expresan en las relaciones personales y profesionales. De un modo general, Likert (1968, citado en Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007) propone los siguientes tipos de clima que surgen de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales.

- Autoritarismo Explotador.: En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad.
- Autoritarismo Paternalista: En este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.
- Consultivo: La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente.
- Participación en Grupo: La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral.

iii) Dimensiones del clima laboral.

El clima laboral presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan el clima en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia

Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomado por Martín (1999), que plantea el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones:

1) Comunicación.

Es la relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad, siendo por ello un factor esencial de convivencia y un elemento que determina las formas de socialización en las organizaciones.

2) Motivación.

Para Fischman (2000): La motivación que se mantiene a largo plazo y crea lazos de lealtad con la organización, es la motivación interna. Cuando las organizaciones establecen incentivos basados sólo en elementos externos a la persona como bonos económicos, elevados sueldos, el personal solo se concentra en eso y pierde su motivación interior. Si se usan solo incentivos externos, después de un tiempo éstos serán lo único que valorará, y se habrá perdido la mística y el amor a la camiseta de la organización. La única forma de mantener motivados a los empleados es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna

3) Confianza

Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, lo cual va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños en niveles crecientes de importancia y trabajan efectivamente entre ellas hacia las metas compartidas. Martín (1999).

En las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

4) Participación.

Grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades de la institución, grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros y alumno, grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades de la universidad. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Martín, 1999).

2.2.2 Desempeño Docente.

Se entiende por desempeño como el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno. El buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

Según Valdés (2004) manifiesta que el desempeño docente es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y Conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

Asimismo, Valdés (2009), señala que: La evaluación del desempeño profesional de los docentes, se entiende como el conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos, sus padres y los profesores, los que, ordenadamente, relacionados entre sí, contribuyen a recoger y sistematizar la información que previamente se ha considerado relevante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional de estos últimos. Tales juicios de valor deben tomarse en cuenta a efectos de cualquier decisión que se adopte sobre la situación laboral de los docentes y su plan de capacitación profesional (p.13).

Según Montenegro (2003) menciona que “el desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18).

De la misma manera, Montenegro (2003) se refiere sobre el desempeño docente como: El proceso del desempeño laboral del docente está centrado en una tarea basada en la investigación continua de su propia actuación, de esta manera irá tomando conciencia de las situaciones que se le presentan lo cual se determina con su propia evaluación, así como también la evaluación del desempeño llevada a cabo por el director y el supervisor considerándose como una estrategia de motivación.

Por otro lado, Picón (1990) citado por Nieves (1997) manifiesta que “el educador, ya no debe ser un simple expositor de temas, el docente está obligado a ser la persona que va a orientar al alumnado en el aprendizaje, no sólo desde el punto de vista del conocimiento y de las informaciones, sino también de los hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales del grupo que conduce”

Asimismo, Fernández (2008) afirma al “desempeño docente como la autovaloración que el maestro realiza de la calidad y efectividad del conjunto de acciones que lleva a cabo en el marco de sus actividades laborales”. Es importante señalar que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa. Podemos concluir diciendo que el desempeño docente abarca dos aspectos, dentro del aula y dentro de la institución educativa, considerada ésta como una organización.

a) Evaluación del Desempeño Docente.

El concepto de evaluación del desempeño docente es algo que varía en la forma, pero no en la base o fondo de las diferentes teorías. Asimismo, la evaluación del desempeño docente es tan importante y necesaria como la evaluación del alumno. En la medida que la evaluación arroje resultados con mínimo margen de error, es posible que la toma de decisiones, sobre la base de estos resultados, contribuyan a mejorar la calidad de la enseñanza y, consecuentemente, del aprendizaje.

Según Mateo (2005) indica que “la evaluación del profesor juega un papel importante en la mejora, de hecho las comunicaciones educativas no pueden sustraerse y es evidente que existe la convicción de que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del profesorado” (p.95). Del mismo modo continúa diciendo “que hay una conexión nacional entre los vértices del triángulo, evaluación de la docencia - mejora y desarrollo profesional del profesorado - mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de calidad” (pág. 95).

Por otro lado, Valdés (2009) en su manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes, menciona “es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales de la comunidad educativa” (p.13). En esa línea se interpreta el aporte de Valdés (2004), en la medida que busca construir una cultura que permita ver a la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los objetivos.

Murillo y Cuenca (2007) señalan que “un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa”.

Finalmente, podemos decir que la evaluación del desempeño docente significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que tiene, en un tiempo determinado y conforme a los resultados que se esperan en la institución.

- **Funciones de la Evaluación del Desempeño Docente:**

En los últimos años se está incrementando el desarrollo del sistema de evaluación del desempeño docente, como un instrumento para impulsar una mejora formativa para todos los implicados en las acciones evaluadoras. Por ello, es importante analizar, debatir en conjunto todas las evidencias que salgan durante el proceso de evaluación, razón por la

cual se debe precisar las funciones que debería cumplir la evaluación del desempeño docente.

En este sentido Valdez (2004) establece las siguientes:

- La función de diagnóstico, principales aciertos y desaciertos del maestro en un periodo de tiempo, y esto servirá de guía para el director, jefe de área o al propio docente para que se capacite y mejore.
- La función instructiva, produce una síntesis de indicadores de desempeño del maestro a fin de favorecer una experiencia de aprendizaje laboral.
- Función educativa, permite al docente conocer como es percibido su trabajo y erradicar las insuficiencias.
- La función desarrolladora, permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica.

- **Objetivos de la Evaluación del Desempeño Docente:**

El principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del profesor. Por ello, se ha identificado los fines de la evaluación como; el mejoramiento de la escuela y de la enseñanza en el aula, este fin tiene un crecimiento educativo continuo a través del cual la persona puede mejorar, y así cambiar las evaluaciones sumativas por formativas. La mayor eficacia se logra cuando hay una buena integración de desarrollo personal, evaluación de docentes y mejora de la escuela.

Para Mateo (2000): Las diversas experiencias de evaluación del desempeño docente nos demuestran que las finalidades o las razones por las que se puede implementar un sistema de evaluación del desempeño docente son varias, y estas mismas experiencias nos demuestran que no se trata de alternativas excluyentes ya que todas ellas contribuirían, unas más y otras menos, a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general.

Según Valdés (2004) manifiesta que las iniciativas de mejora de las escuelas que suelen tener éxito son los esfuerzos basados en la escuela que centra su atención en un número realista de objetivos prioritarios que abordan las necesidades del alumno y motivan a su personal. Estos objetivos prioritarios proporcionan al centro de atención para las

actividades de mejora, que se pueden integrar en el proceso de evaluación. Otro fin de la evaluación del desempeño docente es la responsabilidad y desarrollo profesional, podemos ver que los mayores defensores de este punto vista son los maestros, porque tienen una fuerte visión de la enseñanza como profesión con sus propios estándares, ética e incentivos íntimos para el docente. Esta evaluación se centra en la reunión de datos para ayudar a mejorar a los profesores que tienen deficiencia en su trabajo.

b) Dimensiones del Desempeño Docente.

El desempeño docente presenta muchas dimensiones de las cuales se ha considerado sólo algunas para la investigación por ser consideradas las que determinan importante evaluar en la institución educativa.

Según Valdés (2004) “menciona que los indicadores tienen la virtud, entre otras, de objetivar el debate educativo en las sociedades democráticas, proporcionando una información relevante, significativa y fácilmente comprensible, incluso para los ciudadanos no especialistas en educación”. Es importante mencionar que los indicadores deben apoyarse en las teorías o modelos de procesos educativos. Estos nos sirven para medir y proporcionar información que es fácil de comprender.

Según Sánchez (2008) “las áreas de desempeño docente tienen que ver con las siguientes dimensiones: Dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos”.

Valdés (2004) define las siguientes dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales.

1) Capacidades pedagógicas.

Según Valdés (2004), “la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas”

2) Emocionalidad.

“Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos (...) constituye la forma usual y característica en que se experimentan los sentimientos. La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento” (Valdés, 2004, p. 66).

Por esta razón todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas.

3) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

Esta dimensión se refiere al cumplimiento de sus funciones como docente. Valdés (2004) considera dentro de la misma, la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución, etc.

4) Relaciones interpersonales.

Valdés (2004), con respecto a esta dimensión refiere que: Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo universitario, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales. (...). En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro alumno, no sólo en el marco de la clase, sino también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase.

Puede concluirse diciendo que el desempeño docente abarca no sólo la tarea dentro del aula, sino la tarea que se realiza dentro de las instituciones educativas, aquí se incluyen aspectos como: capacidades pedagógicas, la emocionalidad del docente, responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales, relaciones interpersonales con la comunidad educativa.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Auto Concepto:**

Es la evaluación que uno realiza sobre sí mismo, lo que cree de él y la identidad que él se ha forjado. Incluye sus actitudes, su personalidad y sus valores y la confianza y seguridad en sí mismo

- **Calidad Educativa:**

Se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura. Se considera generalmente cinco dimensiones de la calidad

- **Capacidades Pedagógicas:**

El docente despliega múltiples acciones en su actividad pedagógicas en los diferentes contextos de actuación, lo cual exige de una adecuada formación académica, laboral e investigativa, que se sintetiza en las habilidades profesionales como núcleo esencial para un desempeño competente y así cumplir las funciones y tareas de su encargo social en la preparación de las generaciones acorde con las necesidades de la sociedad.

- **Clima Laboral:**

Es el medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad.

- **Comunicación:**

Fenómeno inherente a la relación que los seres vivos mantienen cuando se encuentran en grupo. A través de la comunicación, las personas o animales obtienen información respecto a su entorno y pueden compartirla con el resto.

- **Confianza:**

Es la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de algo. También se trata de la presunción de uno mismo y del ánimo o vigor para obrar

- **Conocimientos:**

Se refiere a toda la información que retiene, que asocia y utiliza para resolver y actuar en contextos específicos

- **Desempeño Docente:**

Es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal

- **Desarrollo Integral:**

Preocupación por incrementar y mejorar el Saber (conocimientos), el Hacer (el mejorar sus destrezas) y el Ser (concebir actitudes positivas para afrontar las circunstancias y obstáculos).

- **Emocionalidad:**

La emoción es la variación profunda pero efímera del ánimo, la cual puede ser agradable o penosa y presentarse junto a cierta conmoción somática. Por otra parte, tal como señala la Real Academia Española (RAE) en su diccionario, constituye un interés repleto de expectativa con que se participa en algo que está sucediendo.

- **Ética:**

Solucionar los problemas y desarrollar sus acciones en base a principios establecidos y socialmente aceptables, que no vayan en detrimento de la dignidad humana.

- **Evaluación del desempeño docente:**

La evaluación del desempeño docente, es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de la misma se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos.

- **Habilidades:**

Es la facilidad que tiene un ser humano para ejecutar una actividad física o mental. Por ejemplo la habilidad de manejar un grupo, de dirigir una negociación. (Dalziel, 2006)

- **Motivación:**

Se basa en aquellas cosas que impulsan a un individuo a llevar a cabo ciertas acciones y a mantener firme su conducta hasta lograr cumplir todos los objetivos planteados. La noción, además, está asociada a la voluntad y al interés.

- **Participación:**

Es la acción y efecto de participar (tomar o recibir parte de algo, compartir, noticiar)

- **Rasgos de Carácter:**

Son características, cualidades de un individuo que guían la manera de reaccionar y de interactuar del individuo frente a su entorno, como por ejemplo ser buen oyente, fiable, la confianza, manejo del estrés.

CAPÍTULO III

PLANTEAMIENTO DE LA HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS:

General

Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2015-2016.

Específicas

H₁: Los factores que caracterizan el clima laboral en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia son: Comunicación, Motivación, Confianza y Participación.

H₂: Los elementos que caracterizan el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional De Obstetricia son: Capacidades Pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, Relaciones Interpersonales

H₃: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño académico de la Escuela Académico Profesional De Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca.

3.2 VARIABLES

- **Clima Laboral:**

"Percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral" (Guillén y Guil, 1999, p.166)

- **Desempeño Docente.**

Desde la perspectiva teórica expuesta por Valdez (2004), "el desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza

de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”

3.1 OPERACIONALIZACIÓN DE LOS COMPONENTES DE LAS HIPÓTESIS

Tabla 1. Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Índices	Instrumentos
CLIMA LABORAL: "Percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral” Guillén y Guil, (1999:166)	Comunicación	Comunicación /traslado de información.	Muy Alto Alto Medio Bajo Muy bajo	ENCUESTA A PROFESORES Y ALUMNOS DEL PRIMER AL QUINTO AÑO - ESCALA LIKERT
		Rapidez / agilidad		
		Respeto		
		Aceptación		
		Espacios y horarios		
		Ocultar información		
	Motivación	Satisfacción	Muy Alto Alto Medio Bajo Muy bajo	
		Reconocimiento		
		Prestigio		
		Autonomía		
	Confianza	Confianza	Escalas	
		Sinceridad		
	Participación	El profesorado propicia la participación	Cifras Absolutas	
Equipos y reuniones de trabajo				
Grupos formales e informales				
Coordinación				
DESEMPEÑO DOCENTE: "un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos" Valdés (2000)	Capacidades Pedagógicas	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte	Muy Alto Alto Medio Bajo Muy bajo	
		Selección, organización y tratamiento de los contenidos		
		Utilización de medios de enseñanza		
		Vocación pedagógica		
	Emocionalidad	Autoestima	Muy Alto Alto Medio Bajo Muy bajo	
		Capacidad para actuar con justicia y realismo		
		Nivel de satisfacción con la labor que realiza		
	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia y puntualidad	Cifras Absolutas	
		Grado de participación en reuniones que convoca la Escuela de Obstetricia	Cifras Absolutas	
		Grado de Autonomía Profesional	Escalas	
	Relaciones Interpersonales	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos	Muy Alto Alto Medio Bajo Muy bajo	
		Nivel de expectativa respecto al desarrollo de sus alumnos		
		Flexibilidad para aceptar críticas y opiniones		

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA

- La presente investigación se desarrolló en la ciudad de Cajamarca, en la Escuela de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca, en el año 2015-2016

4.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación, es una investigación no experimental –transaccional, según los conceptos planteados por Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2010).

La investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, es una investigación donde no se hace variar intencionalmente las variables independientes.

Se denomina investigación transaccional o transversal por que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

4.3 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo y correlacional, conforme a los conceptos diseñados por Hernández y Sampieri y otros (1994).

Descriptivo, porque el propósito es describir cómo se manifiesta el problema de investigación. La descripción del caso está referida a cómo se encuentra en el momento de investigación. Por otra parte, también conlleva a analizar y medir la información recopilada de manera independiente las variables de estudio.

Correlacional, ya que lo principal de estos estudios es saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otra variable relacionada (evalúan el grado de relación entre dos variables).

4.4 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

- Se utilizó el método Deductivo - Inductivo: en la primera etapa se identificó, mediante la observación, los principales problemas existentes en la escuela y

después en una segunda etapa, sobre estos principios se construyeron enunciados que los contienen y se refieren a estos. (Rojas, 2016)

- El método Analítico – Sintético: ya que se estudia los hechos, partiendo de la descomposición del objeto de estudio en cada una de sus partes o dimensiones para estudiarlas en forma individual y luego de forma integral (Álvarez, 2012)

4.5 POBLACIÓN, MUESTRA, UNIDAD DE ANÁLISIS Y UNIDADES DE OBSERVACIÓN

Población:

La población motivo de esta investigación está conformado por un total de 26 Docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca y un total de 286 alumnos del primero al quinto año

Muestra:

La universidad tiene matriculados en el Periodo 2015 un total de 286 alumnos.

$$n = \frac{Z^2 N x P x q}{e^2 (N - 1) + Z^2 x P x q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 x (286) (0.6)(0.4)}{(0.05)^2 x (286-1) + (1.96)^2 (0.6)(0.4)}$$
$$n = \frac{263.69}{1.63} = 161.32$$

n = 161 alumnos

Donde:

n: es el tamaño de la muestra (número de encuestas que vamos a hacer).

N = El Tamaño de la muestra.

Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se le toma en relación al 95% de confianza

P = probabilidad de que existe un buen clima laboral y desempeño docente

q = probabilidad de que existe un débil clima laboral y deficiente desempeño docente

e = Límite aceptable de error muestral: 5%

Unidad de Análisis

- Docentes y alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca

Unidades de Observación:

- Dimensiones e indicadores del Clima Laboral de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca
- Dimensiones e indicadores del Desempeño Docente de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca

4.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

- Técnicas:
 - Con la finalidad de cumplir los objetivos propuestos se utilizó como técnica: la encuesta, ya que constituye una técnica básica para la recolección de datos en campo.
- Instrumentos:
 - Para obtener la información se ha utilizado como instrumento: el Cuestionario, dicho medio de recolección de datos están compuestos por un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del estudio.
 - Los instrumentos de recolección de datos, contienen preguntas de opción múltiple, mediante interrogantes con alternativas u opciones de respuesta que fueron determinadas previamente, es decir, se les presentó a los encuestados las posibilidades de respuesta y ellos, se limitaron a las existentes. Los cuestionarios permitieron estandarizar y uniformizar la información.

Para el análisis de las respuestas se ha tomado en cuenta el Formato de respuesta o Método de Escalamiento de Rensis Likert.

Tabla 2. Opciones de Respuesta

1	2	3	4	5
Muy Bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto

Tabla 3. Ficha Técnica Clima Laboral

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Cuestionario Clima Laboral
Ámbito de Aplicación	Universidad Nacional de Cajamarca
Duración	10 minutos (aproximadamente)
Objetivo	Evaluar el Clima laboral
Aspectos a Evaluar	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuido en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Comunicación Área II: Motivación Área III: Confianza Área IV: Participación
Calificación	Según escala de Likert
Categorías	Muy Alto (16-20) Alto (13 - 15) Medio (11 - 12) Bajo (6 - 10) Muy Bajo (0- 5)

Tabla 4. Ficha Técnica Desempeño Docente

FICHA TÉCNICA	
Nombre	Cuestionario Desempeño Docente
Ámbito de Aplicación	Universidad Nacional de Cajamarca
Duración	20 minutos (aproximadamente)
Objetivo	Evaluar el desempeño laboral del docente
Aspectos a Evaluar	El cuestionario está constituido por 20 ítems distribuido en 4 áreas. A continuación se detalla: Área I: Capacidad Pedagógica Área II: Emocionalidad Área III: Responsabilidad con el cumplimiento de sus funciones Área IV: Relaciones Interpersonales
Calificación	Según escala de Likert
Categorías	Muy Alto (16 - 20) Alto (13 - 15) Medio (11 - 12) Bajo (6 - 10) Muy Bajo (0 - 5)

4.7 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En cuanto al procesamiento de datos: después de obtener la información en el trabajo de campo se realizó la tabulación a través del programa estadístico SPSS versión 22 y en el programa Excel, para luego aplicar las medidas de tendencia central a cada una de las áreas, tales como:

a) La Media:

También llamada promedio o simplemente media, de un conjunto finito de números, se obtiene a partir de la suma de todos sus valores dividida entre el número de sumandos. (Lages, 2000)

b) Frecuencia Absoluta:

Es el número de veces que aparece ese valor en el estudio. Dada una muestra de N elementos, la suma de todas las frecuencias absolutas debe dar el total de la muestra estudiada N . (Van 1947)

c) La desviación estándar:

En un conjunto de datos o una medida de dispersión, que nos indica cuánto pueden alejarse los valores respecto al promedio (media), por lo tanto es útil para buscar probabilidades de que un evento ocurra. (Pértega 2001)

d) Coeficiente de Pearson:

El coeficiente de Pearson (también llamado coeficiente de correlación del producto-momento), se representa con el símbolo 'r' y proporciona una medida numérica de la correlación entre dos variables.

Al describir la relación entre dos variables, necesitamos responder las siguientes preguntas:

- ¿Están relacionadas las variables entre sí? Si los cambios en el valor de una de las variables van acompañados de cambios en el valor de la otra, las variables parecen estar relacionadas.
- Si las variables parecen estar relacionadas, ¿qué tan fuerte es la relación entre las variables? En otras palabras, ¿están estrechamente o sólo levemente relacionadas?

- ¿La relación entre las variables es ‘positiva’ o ‘negativa’?

El coeficiente de correlación de Pearson (r) se mide en una escala de 0 a 1, tanto en dirección positiva como negativa. Un valor de “0” indica que no hay relación lineal entre las variables. Un valor de “1” o “-1” indica, respectivamente, una correlación positiva perfecta o negativa perfecta entre dos variables. Normalmente, el valor de r se ubicará en alguna parte entre 0 y 1 o entre 0 y -1. (Achen, 1982)

Tabla 5. El coeficiente de Pearson de correlación

Valor del Coeficiente de Pearson (r)	Grado de Correlación entre las Variables
+1	Correlación positiva perfecta
$0.80 < r < 1$	Correlación positiva muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Correlación positiva alta
$0.40 < r < 0.60$	Correlación positiva moderada
$0.20 < r < 0.40$	Correlación positiva baja
$0 < r < 0.20$	Correlación positiva muy baja
0	Nula
$0 < r < -0.20$	Correlación negativa muy baja
$-0.20 < r < -0.40$	Correlación negativa baja
$-0.40 < r < -0.60$	Correlación negativa moderada
$-0.60 < r < -0.80$	Correlación negativa alta
$-0.80 < r < -1$	Correlación negativa muy alta
-1	Correlación negativa perfecta

Fuente: Kenney, J. F. and Keeping, E. S., *Mathematics of Statistics*.

4.8 MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA: MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLÓGICA

Título: El clima laboral y su incidencia en el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015 - 2016"

Apellidos y Nombres: Perla Lourdes Livaque Rosas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores
<p>a) Principal:</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima laboral con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca, y que estrategias de mejora se pueden diseñar?</p>	<p>a) Principal:</p> <p>Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docentes de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca en el Año 2015 – 2016 con el propósito de diseñar estrategias de mejora</p>	<p>a) General:</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca en el año 2015-2016.</p>	<p>Variable X:</p> <p style="text-align: center;">CLIMA LABORAL:</p> <p>"Percepción de un grupo de personas que forman parte de una organización y establecen diversas interacciones en un contexto laboral" Guillén y Guil, (1999:166)</p>	<p>Comunicación:</p> <p>relación comunitaria humana que consiste en la emisión-recepción de mensajes entre interlocutores en estado de total reciprocidad</p>	Comunicación /traslado de información.
				Rapidez / agilidad	
				Respeto	
				Aceptación	
				Espacios y horarios	
				Ocultar información	
				Satisfacción	
				Reconocimiento	
				Prestigio	
				Autonomía	
<p>Motivación</p> <p>"Deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad"</p>	Confianza				
<p>Confianza</p> <p>Es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona.</p>	Confianza				
<p>Participación</p> <p>Intervención en un suceso, en un acto o en una actividad.</p>	Sinceridad				
<p>b) Específicos</p> <p>a) ¿Cuáles son los factores que caracterizan el clima laboral en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad nacional de Cajamarca?</p> <p>b) ¿Cuáles son los elementos que caracterizan el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad nacional de Cajamarca?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad nacional de Cajamarca?</p> <p>d) ¿Qué estrategias se pueden diseñar para mejorar los problemas detectados?</p>	<p>b) Específicos</p> <p>a) Analizar los factores que caracterizan al clima laboral en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca</p> <p>b) Identificar los elementos que caracterizan el desempeño docente de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca</p> <p>c) Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca.</p> <p>d) Diseñar estrategias para mejorar el clima laboral en la Escuela Académico Profesional de la Universidad Nacional de Cajamarca</p>	<p>b) Específica:</p> <p>H1: Los factores que caracterizan el clima laboral en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia son: Comunicación, Motivación, Confianza y Participación, Relaciones Interpersonales</p> <p>H2: Los elementos que caracterizan el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional De Obstetricia son: Capacidades Pedagógicas, Emocionalidad, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.</p> <p>H3: Existe relación directa entre el clima laboral y el desempeño académico de la Escuela Académico Profesional De Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca.</p>	<p>Variable Y:</p> <p style="text-align: center;">DESEMPEÑO DOCENTE:</p> <p>"Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad" Valdés (2000)</p>	<p>Capacidades Pedagógicas</p> <p>"la actividad pedagógica es uno de los dominios más complejos del trabajo humano. Su realización exitosa plantea al docente la necesidad de poseer una sólida formación científica, así como profundos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas"</p>	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte
				Selección, organización y tratamiento de los contenidos	
				Utilización de medios de enseñanza	
				Vocación pedagógica	
				Autoestima	
				Capacidad para actuar con justicia y realismo	
				Nivel de satisfacción con la labor que realiza	
				Asistencia y puntualidad	
				Grado de participación en reuniones que convoca la Escuela de Obstetricia	
				Grado de Autonomía Profesional	
<p>Emocionalidad</p> <p>"Los procesos emocionales y los estados emocionales y sentimientos</p>	Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos				
<p>Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones:</p> <p>Cumplimiento de sus funciones como docente</p>	Nivel de expectativa respecto al desarrollo de sus alumnos				
<p>Relaciones Interpersonales:</p> <p>Hay que tener en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones del colectivo escolar, de sus organizaciones, del colectivo pedagógico, la familia, la comunidad y las organizaciones sociales</p>	Flexibilidad para aceptar críticas y opiniones				

CAPÍTULO V

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Procesados los datos, teniendo en cuenta el problema formulado, los objetivos planteados y las hipótesis establecidas en la investigación, en el presente capítulo se realiza el análisis e interpretación de los resultados del estudio efectuado a una muestra de 26 docentes y 161 alumnos de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca

Para efectos de evaluación, se ha tomado en cuenta los valores a considerar en el análisis de los resultados por cada variable y sus respectivas dimensiones los cuales van entre los rangos de 0 a 20 y la calificación (Muy Bajo, Bajo, Medio, Alto y Muy Alto)

Tabla 6. Interpretación de Resultados

Rango	Calificación	Significado
0 - 5	Muy Bajo	Acción inmediata por parte de la institución. Prioridad de intervención.
6 - 10	Bajo	Acción pronta por parte de la institución. Estos indicadores requieren acciones en el corto plazo que posibiliten estabilizar el clima laboral.
11- 12	Medio	Acción correctiva por parte de la institución. Se observa un ambiente aceptable, pero que no alcanza el estado óptimo deseado por una organización que busca la excelencia.
13- 15	Alto	Acción preventiva por parte de la institución. Se procura que se establezcan las acciones pertinentes de manera preventiva que se sostengan en esta calificación con vías a pasar a un indicador estratégico y no bajar a una posición no deseable.
16 - 20	Muy Alto	Acción estratégica por parte de la Institución. Variable con excelente manejo.

5.1 CLIMA LABORAL

Tabla 7. Media y desviación estándar : Clima Laboral

		Estadísticos			
		Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
N	Válido	26	26	26	26
	Perdidos	0	0	0	0
Media		16.2692	16.7308	15.9231	15.6538
Desv estándar		2.44226	1.92993	2.31384	2.93860
CLIMA	Media	16.14423			
LABORAL	D. estand	2.40616			

De la Tabla 7 Media y desviación estándar: Clima Laboral, se observa cómo está compuesta cada una de las dimensiones, mostrando en la mayoría de los casos un valor de 16.14 (Muy Alto), por ello, los docentes entrevistados tienen percepciones que se relacionan con los componentes estudiados, ellos indican que al tener un buen clima laboral, las actividades se desarrollan en forma adecuada, pertinente y exitosa. Por lo tanto, es imprescindible que la directora de escuela y los docentes, tomen conciencia y trabajen asumiendo el compromiso de gestionar políticas y procesos que encaminen hacia el logro de un clima organizacional favorable, cuya característica de la institución sea la participación activa, involucrada, con responsabilidad de un mejor desempeño de la tarea docente.

Tabla 8. Porcentajes de Calificación por Dimensiones del Clima Laboral

Calificación	PORCENTAJES			
	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
Muy Bajo	0%	0%	0%	0%
Bajo	0%	0%	0%	0%
Medio	3.85%	0%	0%	7.69%
Alto	34.62%	23.08%	42.31%	42.31%
Muy Alto	61.54%	76.92%	57.69%	50%
Total	100%	100%	100%	100%

En cuanto a la dimensión Comunicación el valor promedio es 16.27, lo que equivale a que el 3.85% de los docentes considera que tiene una calificación Medio, el 34.92% considera un valor Alto y el 61.54% considera un valor Muy Alto. La desviación estándar de 2.44, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

Para la dimensión motivación, el valor promedio es 16.73, lo que equivale a que el 23.08% de los docentes considera esta dimensión con un valor Alto y el 76.92% considera

un valor Muy Alto. La desviación estándar de 1.92, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

Para la dimensión confianza, el valor promedio es 15.92, lo que equivale a que el 42.31% de los docentes considera esta dimensión con un valor Alto y el 57.69% considera un valor Muy Alto. La desviación estándar de 2.31, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

Para la dimensión participación, el valor promedio es 15.65, lo que equivale a que el 7.69% de los docentes considera esta dimensión como Media, el 42.31% de los docentes considera esta dimensión con un valor Alto y el 50% considera un valor Muy Alto. La desviación estándar de 2.94, indica que los docentes consideran que la información proporcionada es homogénea.

Huamaní y Vásquez (2010), en su tesis “Influencia del clima organizacional en el desempeño docente de la institución educativa N° 24296 m/mx-p de Relave – Pullo” en la que concluyen que “el clima organizacional influye significativamente en el desempeño docente, determinando su nivel de calidad. Cuando el ambiente institucional no es favorable para los trabajadores su desempeño se ve afectado negativamente, así lo señalan Díaz Sosa y Caligiore, (2011) en su trabajo “Clima organizacional y desempeño de los docentes en el aula: estudio de un caso”, al concluir “que los docentes de enfermería y medicina consideran inadecuado el funcionamiento organizacional lo cual no estaría favoreciendo la eficiencia de la Facultad”

5.1.1. Clima Laboral – Dimensión Comunicación

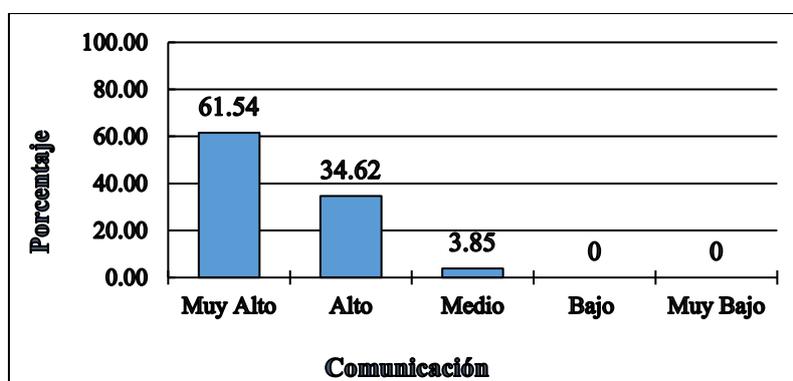


Figura 1. Comunicación

En general, existe una buena comunicación entre los docentes de la Escuela Académico Profesional De Obstetricia, este flujo de comunicación permite que los colaboradores trabajen de manera proactiva en la toma de decisiones y participen de manera constante Gaitán, (2012), en la tesis Percepción de los colaboradores en los departamentos operativos con respecto a los canales de comunicación interna, comprobó que existen algunas debilidades en la comunicación interna y que ésta es primordial para el desarrollo y éxito de las actividades dentro de la organización. Concluye que el canal de comunicación más utilizado en los departamentos operativos es el correo electrónico y que en estos departamentos no se cuenta con un sistema de comunicación definido lo que no permite que la información sea clara y oportuna, pero reconoce que sí existe la confianza adecuada para que la comunicación mejore, por lo que recomienda definir un canal de comunicación que sea utilizado por los departamentos operativos y que el responsable de cada departamento verifique que su equipo de trabajo reciba la información precisa en el tiempo adecuado, así como resolver cualquier duda que surja y fomentar confianza.

5.1.2. Clima Laboral – Dimensión Motivación

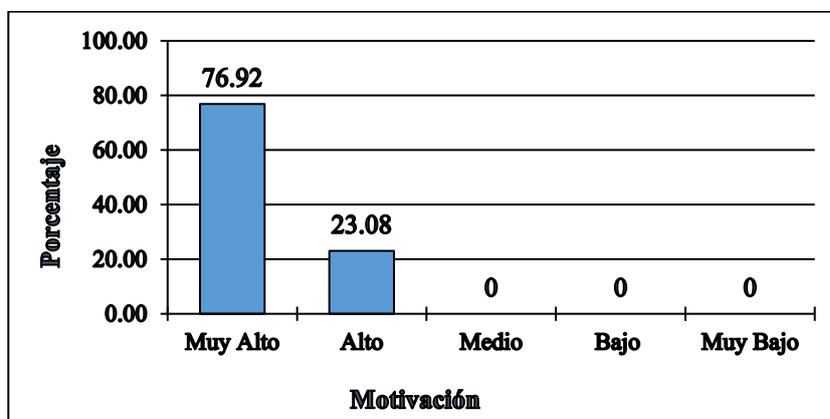


Figura 2. Motivación

Los docentes reconocen sus capacidades personales, sienten el reconocimiento y prestigio que los años de experiencia han fortalecido y asumen un liderazgo a través del cual influyen en los alumnos para guiarlos en la enseñanza aprendizaje. La escuela incentiva la investigación y la preparación continua, lo cual los mantiene motivados.

Las personas motivadas buscan con ahínco lograr sus metas y es improbable que se encuentre con resultados negativos que alteren este estado personal, se dice que las personas motivadas están en constante presión y liberan esta sensación a través del

esfuerzo. Las necesidades individuales deben también ser compatibles con las de la empresa para que logren conjugarse y obtener el mejor aprovechamiento mutuo (Freeman, 1994).

5.1.3. Clima Laboral – Dimensión Confianza

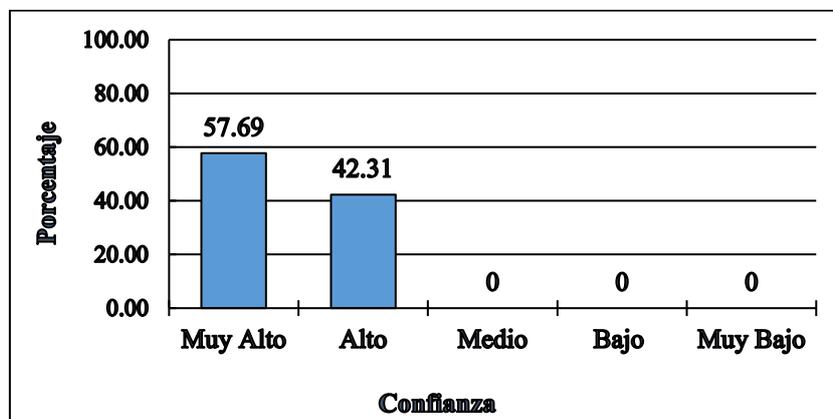


Figura 3. Confianza

La relación laboral existente de muchos años, ha hecho que existan lazos de amistad y confianza entre la mayoría del personal docente. Los docentes manifiestan gozar de un ambiente favorable en cuanto a la cooperación entre todos los miembros de la institución, hay sentimientos de amistad y solidaridad la cual es practicada y valoradas por los docentes. Ante el surgimiento de problemas de índole familiar, personal o laboral expresan su compañerismo, y se ofrecen apoyo entre ellos, todos estos aspectos caracterizan las buenas relaciones que prevalecen en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia.

Alcóver de la Hera (2004) define a la confianza como la percepción de los miembros de la organización acerca de un grato ambiente de trabajo y de favorables relaciones tanto entre pares como entre docentes y alumnos. Se entiende por Confianza al reconocimiento de que las relaciones amistosas son valoradas en la organización donde los trabajadores confían entre sí. El sentir que las relaciones laborales son favorables y perduran en el ambiente de trabajo

5.1.4. Clima Laboral – Dimensión Participación

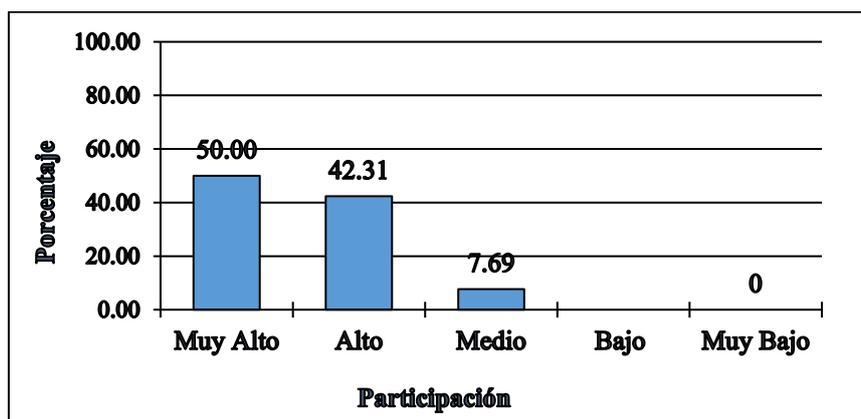


Figura 4. Participación

La Directora de la Escuela fomenta un ambiente de colaboración del personal docente en las reuniones de trabajo, se destaca la predisposición de los docentes para el trabajo en equipo, la asistencia a las reuniones en la institución y el grado en que apoyan las actividades extra curriculares

Cassasus (2000) establece que la participación de los miembros y sus esfuerzos que se despliegan por generar acuerdos y establecer compromisos con ellos se constituyen en elementos de vital importancia para la gestión, que puedan obstaculizar o hacer viable el logro de los objetivos. La participación de los agentes definen las características de la gestión en las organizaciones.

5.2 DESEMPEÑO DOCENTE

Tabla 9. Media y Desviación Estándar: Desempeño Docente

		Estadísticos			
		Capacidad Pedagógica	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones Interpersonales
N	Válido	161	161	161	161
	Perdidos	0	0	0	0
Media		17.3540	16.6584	16.5590	17.0994
Desvi. estándar		2.09884	2.39558	2.40792	2.52786
Desempeño Docente	Media	16.83			
	Desv. Est.	2.41523			

De la Tabla 9. Media y Desviación Estándar: Desempeño Docente, se observa cómo está compuesta cada una de las dimensiones, mostrando en la mayoría de los casos un valor de 16.83 (Muy Alto), por ello, los alumnos entrevistados tienen percepciones que se relacionan con los componentes estudiados, ellos indican que consideran que los docentes desarrollan sus actividades en forma adecuada, construyendo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los alumnos, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.

Tabla 10. Porcentajes de Calificación por Dimensiones: Desempeño Docente

Calificación	PORCENTAJES			
	Capacidad Pedagógica	Emocionalidad	Responsabilidad	Relaciones Interpersonales
Muy Bajo	0%	0%	0%	0%
Bajo	0%	0%	0%	0%
Medio	20.50%	1.86%	1.86%	3.11%
Alto	79.50%	29.81%	29.81%	29.19%
Muy Alto	0%	68.32%	68.32%	67.70
Total	100%	100%	100%	100%

Para la dimensión capacidad pedagógica se aprecia que el valor promedio es de 17.35, que equivale a que el 20% de los alumnos considera un valor Medio y el 80% considera un valor Alto. La desviación estándar de 2.09, indica que los alumnos consideran que la información proporcionada es homogénea.

Para la dimensión emocionalidad, el valor promedio es 16.65, que equivale a que el 1.86% de los alumnos considera un valor Medio, el 29.81% un valor Alto y el 68.32% un valor Muy Alto. La desviación estándar de 2.39, refleja que los alumnos consideran que la información proporcionada es homogénea.

Para la dimensión responsabilidad con el cumplimiento de sus obligaciones, el valor promedio es 16.55, este resultado indica que los alumnos opinan que la responsabilidad está en un nivel Muy Alto (1.86% indica el valor Medio, 29.81% un valor Alto y el 68.32% un valor Muy Alto). La desviación estándar de 2.40 indica que los alumnos consideran que la información proporcionada es homogénea.

Para la dimensión relaciones interpersonales, el valor promedio es 17.09, este resultado indica que los alumnos opinan que las relaciones interpersonales, está en un nivel Muy Alto (3.1% otorga un valor Medio, el 29.19% un valor Alto y el 67.70% un valor Muy Alto). La desviación estándar de 2.52, indica que los alumnos consideran que la información proporcionada es homogénea.

Huascupe y Páucar (2012) en su trabajo de investigación “Estudio del clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa John F. Kennedy del nivel secundario del distrito de Chincha alta en el año 2012”, quienes señalan entre sus conclusiones que “en el desempeño de los docentes influye mucho la relación interna de los miembros de la institución educativa debido a los conflictos que crean un clima negativo que afecta el proceso de enseñanza”, en otras palabras, el desempeño docente.

5.2.1. Desempeño Docente – Dimensión Capacidad Pedagógica

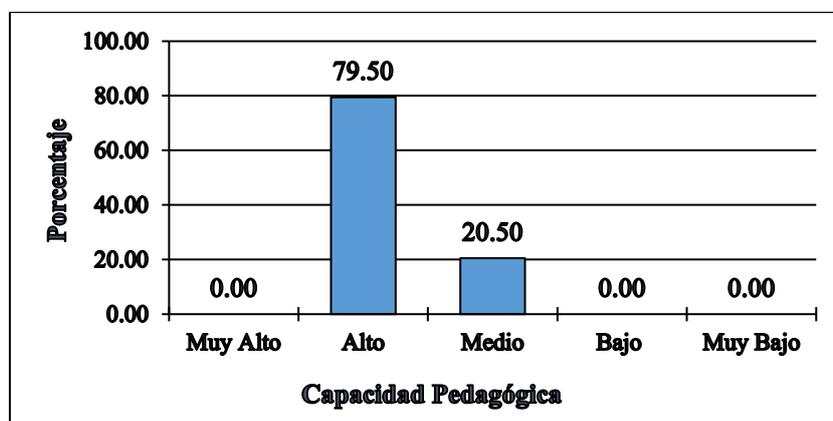


Figura 5. Capacidad Pedagógica

La mayoría de alumnos considera que los docentes son profesionales destacados y que ejercen sus labores eficientemente. En la acción pedagógica, el docente, promueve un clima favorable para la participación del estudiante en su aprendizaje, utiliza recursos pedagógicos para interesar a sus estudiantes por la formación profesional de calidad,

utiliza dinámicas de trabajo en equipos para motivar el aprendizaje y promueve la búsqueda de capacidades de calidad para motivar un aprendizaje de calidad.

Hernández (1999) afirma que el docente debe conocer el contenido de lo que enseña y el modo de cómo ello puede tener sentido para sus alumnos, el docente desde que es un profesional de la docencia se ha preparado y posee conocimientos los cuales pone en práctica al iniciar su clase, el docente conoce el tema a tratar, él investiga, se informa debe estar de acuerdo con los avances y cambios que la ciencia exige, debe estar a la vanguardia del conocimiento, aunque este término resulte trillado, debe siempre utilizar un lenguaje adecuado al nivel que enseña, un lenguaje comprensible y que promueva al diálogo y al aprendizaje de los estudiantes, el docente entrega lo que sabe pensando solo en lo que los alumnos requieren de él. Debe tener conocimientos sobre las disciplinas académicas con las que debe lograr que los alumnos construyan sus aprendizajes, lo que le permita manejar información sobre las características generales del grupo educativo e individualidades de cada uno de los estudiantes.

5.2.2. Desempeño Docente – Dimensión Emocionalidad

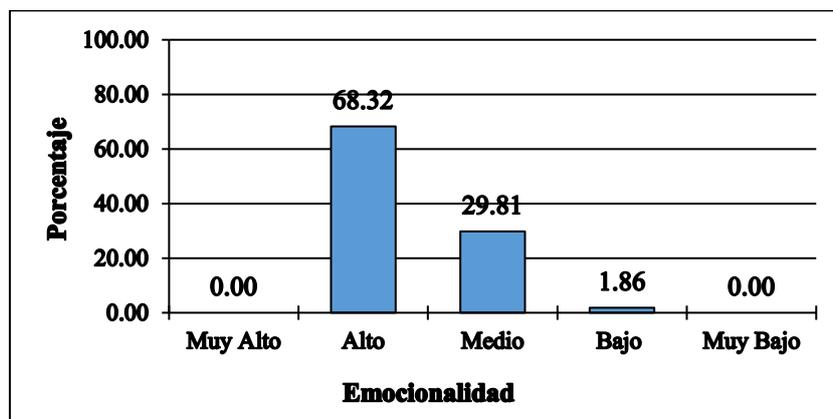


Figura 6. Emocionalidad

Los alumnos consideran que los docentes se involucran con las necesidades, lo cual favorece su relación alumnos – docentes. Los docentes demuestran interés en la previsión de la formación integral del futuro profesional, desarrollando una educación en valores que el profesional y la sociedad actual requiere, así como autoformación de su personalidad y autoestima.

La teoría humanista propone que el núcleo central del papel del docente está basado en una relación de respeto con sus alumnos. El profesor debe partir siempre, de las potencialidades y necesidades individuales de los alumnos y, con ello, crear y fomentar

un clima social fundamental para que la comunicación de la información académica y la emocional sea exitosa (Hamachek, 1987). Otra característica importante del maestro humanista es que debe ser un facilitador de la capacidad potencial de autorrealización de los alumnos fomentando el autoaprendizaje y la creatividad. El maestro no debe limitar, ni poner restricciones en la entrega de los materiales pedagógicos, más bien debe proporcionarles a los alumnos, todos los que estén a su alcance (Rogers, 1978, citado por Hernández Rojas 2010).

Es deseable tener una vocación y un compromiso afectivo con una tarea que es social y que tiene que ver con la formación de personas. García (2007) afirma que: “(...) el profesor en su rol de mediador y facilitador, debe apoyar al educando (...)” (p.49) por tanto cumpliendo este rol el docente guía y enseña a desarrollar las habilidades cognitivas, haciendo más viable el camino que los alumnos han de seguir para llegar al conocimiento.

5.2.3. Desempeño Docente – Dimensión Responsabilidad con el cumplimiento de sus funciones

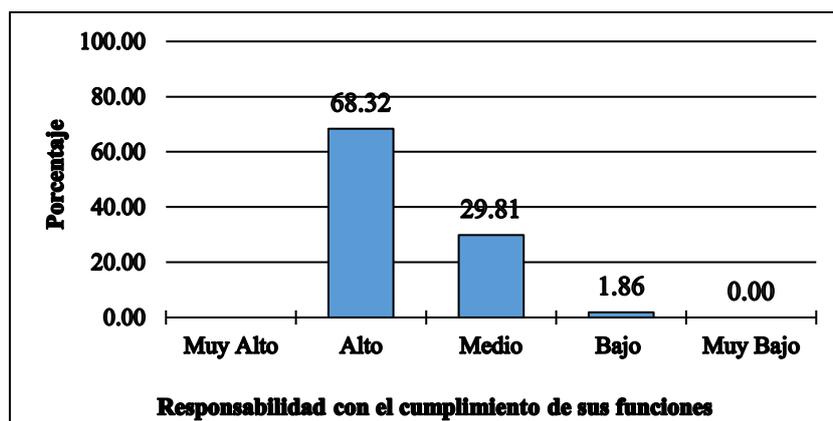


Figura 7. Responsabilidad con el cumplimiento de sus funciones

Implica el cumplimiento de responsabilidades laborales y profesionales previamente definidas. Estas corresponden al compromiso del docente con los procesos de aprendizaje, el afán de superación profesional, la capacidad para reflexionar sobre su práctica y la de sus colegas y su identificación con las metas y desempeño institucional.

De acuerdo con Perrow (2005), desde el punto de vista de las organizaciones la responsabilidad ha sido definida como obligación de cumplimiento de deberes asignados. Por lo tanto, la responsabilidad en el trabajo es un atributo moral e implica el cumplimiento de una tarea; el buen funcionamiento de una escuela requiere, que se

establezcan límites fijos de responsabilidad en los docentes para conocer las causas de los fracasos y los errores, así como también de los aciertos.

5.2.4. Desempeño Docente – Dimensión Relaciones Interpersonales

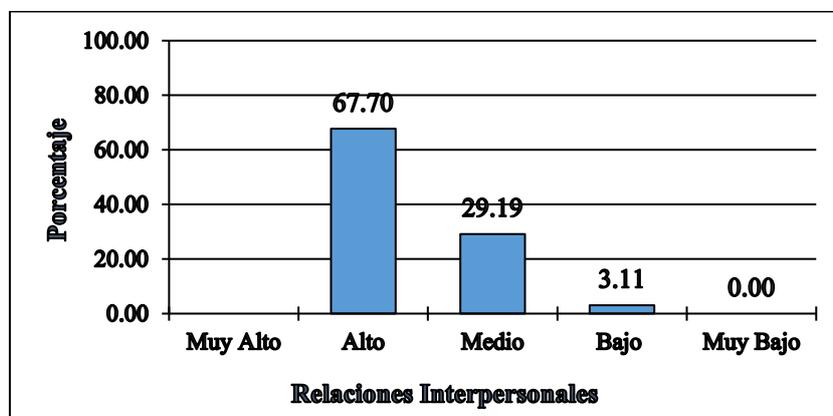


Figura 8. Relaciones Interpersonales

En su mayoría, los alumnos consideran que los docentes se involucran con las necesidades de sus alumnos, lo cual favorece su relación alumnos – docentes en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia.

Ararteko, (2010) explica que en las relaciones interpersonales docentes es inherente la conformación de un equipo laboral, mediante grupos de trabajo, comisiones, entre otros, sin embargo, como en todo grupo salen a relucir ciertos aspectos problemáticos que son habituales en toda interrelación, en el caso de los docentes, tendrán que estar anuentes a que, aunque existan puntos de vista diversos, rencillas o diversas perspectivas son ellos los responsables de conducir hacia una misma dirección el proceso educativo, tendrán que desarrollar niveles satisfactorios de clima laboral dentro del claustro, también la disposición para solucionar problemas al tener como punto de partida, las relaciones interpersonales

5.3 ANÁLISIS DE CORRELACIÓN

Tabla 11. Correlaciones

Correlaciones		clima	desempeño
clima	Correlación de Pearson	1	,980**
	Sig. (bilateral)		,003
desempeño	Correlación de Pearson	,980**	1
	Sig. (bilateral)	,003	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia: Datos obtenidos del Estadístico SPSS

Luego de realizar la sistematización de los resultados por medio del Modelo de Correlación de Pearson, podemos establecer que existen similitudes en lo que nos muestra la teoría científica con la realidad práctica. El clima organizacional se ha definido operativamente, mediante las dimensiones de Comunicación, Motivación, Confianza y Participación. Se evidencia que existe correlación positiva muy alta entre el clima laboral y el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia; como lo muestra la teoría científica seleccionada en nuestro marco teórico, un adecuado clima laboral lleva de la mano el desempeño de los docentes, se tiene en claro los objetivos de la institución educativa, el trato al docente y aprendizajes necesarios para los estudiantes, así como el desarrollo de un estilo de liderazgo de la directora de la escuela para el logro de objetivos.

En la tabla N° 11 se observa que existe una correlación positiva muy alta, es decir, si incrementa o disminuye las dimensiones del clima laboral, entonces incrementan o disminuyen respectivamente las dimensiones del desempeño docente

En la figura 9 se observa que la tendencia de los datos sigue una dirección ascendente positiva. Es decir existe una relación positiva entre clima institucional y desempeño docente. Un coeficiente de correlación de Pearson de 0.980 que indica que el 98% de los datos están altamente correlacionados.

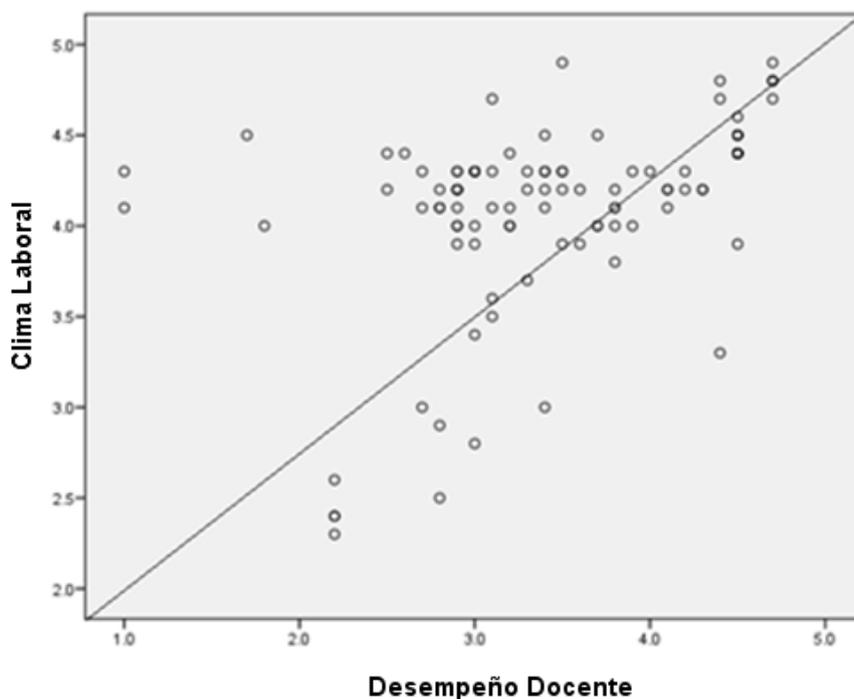


Figura 9. Relación Clima laboral y Desempeño Docente

5.4 ANÁLISIS, INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En estos últimos tiempos las instituciones se encuentran sometidas a retos y cambios constantes, producto del comportamiento de los escenarios donde actúan, que para el caso peruano es turbulento, riesgoso, con mucha incertidumbre, consecuencia de su entorno interno y externo, como es el caso de las casas de estudio que tienen el reto de formar profesionales competentes por exigencias sociales, empresariales, económicas e institucionales.

De allí, que actualmente las universidades requieren del establecimiento de un clima laboral adecuado, que favorezca la calidad educativa en la comunidad, para beneficio de todos los actores que la integran.

Actualmente se reconoce que un buen clima laboral favorece los esfuerzos que encaminan la gestión educativa hacia la calidad y ésta en su desempeño docente, de tal manera que todo aquello que apoye al conocimiento de la realidad de la institución es pertinente, más aún si es mencionado entre los objetivos institucionales. (Palma 2004)

Es importante, resaltar la metodología empleada en el estudio, en la cual, se consideró una muestra de 26 docentes, lo que permitió reflejar el estado actual del clima laboral y su relación con el desempeño docente, en la Escuela Académico Profesional De

Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca, de manera que analizando las variables clima laboral y desempeño docente arrojó un valor r igual a 0.980, correlación positiva muy alta entre las variables, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción entre alto y muy alto del clima laboral en la mencionada escuela

Para poder contrastar la presente investigación con las teorías que sustentan las variables de estudio, es necesario desagregarlas por dimensiones y hacer un análisis a partir de los resultados porcentuales obtenidos.

Es importante destacar que a partir de este conocimiento, la directora de escuela podrá planificar intervenciones para mejorar el comportamiento de los docentes, aumentar la productividad, la calidad del trabajo, favorecer las relaciones interpersonales, comunicación, toma de decisiones, satisfacción y rendimiento. Asimismo, es un instrumento de medición directa en la organización; lo que quiere decir que los problemas puedan detectarse e intervenirlos oportunamente.

Lo expuesto anteriormente llama a la reflexión una vez que la universidad debe ser identificada como una institución abierta al progreso integral de la región y del país, en donde se desarrolle una comunidad armónica, con alta productividad científica y presta a trabajar proactivamente, dónde se promuevan escenarios tendientes a mejorar la pertinencia universitaria y por ende la calidad de vida, involucrando así los diversos sectores de la sociedad, pues es imperativo de la universidad estudiar propuestas para su transformación académica y gerencial

5.5 CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

A través de los resultados obtenidos mediante el análisis de la correlación de Pearson, permite adoptar las siguientes decisiones para la hipótesis general: se ACEPTA la hipótesis general y aceptar las hipótesis específicas de investigación, pues se encuentra que el coeficiente de correlación positiva de 0.980, existiendo una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se acepta la hipótesis: El clima laboral se relaciona con el desempeño docente de la Escuela Académico Profesional De Obstetricia De La Universidad Nacional de Cajamarca.

CAPÍTULO VI

PROPUESTA TEÓRICA DE MEJORA

En el presente capítulo se detallarán los objetivos, las acciones y las estrategias que se plantean para poder construir una propuesta de mejora del clima laboral en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, para ello, se contemplan las variables desarrolladas a partir de los modelos de gestión Balance Score Card y Human Resource, teniendo en cuenta los resultados de las encuestas y el análisis que se ha planteado sobre la percepción de los docentes y alumnos.

En dichos modelos se propone el mejoramiento y la optimización del clima organizacional a partir de la implementación de acciones estratégicas que mejoren el desempeño de los docentes. Es importante aclarar que el principal elemento que se propone como un aspecto fundamental para mejorar el clima organizacional son las capacitaciones, debido a la importancia de crear espacios mediante los cuales los docentes tengan la posibilidad de crecer tanto a nivel personal como profesional, generando a la vez oportunidades para que puedan interactuar entre ellos y mejorar así sus relaciones interpersonales. Por ello, en ambos modelos de gestión se plantea la relevancia de que se promuevan, al interior de cualquier tipo de organización, dos tipos principales de capacitación: la primera, referida al mejoramiento de los niveles psicosociales y, la segunda al crecimiento profesional. Las variables son las siguientes:

- **Autonomía:** Se refiere a la capacidad del cuerpo docente de tomar decisiones para el buen funcionamiento de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, y a la posibilidad que tiene cada uno de ellos para expresar sus ideas y opiniones, con el fin de realizar cambios y ajustes en el desarrollo de su trabajo con el fin de optimizar los procesos y de obtener buenos resultados. La autonomía es vital al interior de una empresa para que cada funcionario perciba que su trabajo es realmente valioso, y que de sus decisiones depende en gran medida el desarrollo y el crecimiento de la compañía en la cual trabaja. Goncalves (2009)
- **Motivación:** Según Méndez (2000), la motivación se debe entender como un motor de la acción humana, ya que es una fuerza capaz de impulsar una conducta positiva y de

sostenerla en el tiempo. Por ello, la motivación se ha convertido en un aspecto cada vez más fundamental en un entorno laboral, y las organizaciones han comprendido la importancia de reconocer las estrategias y acciones mediante las cuales sea posible mantener motivado al equipo de trabajo, pues con ello se asegura, en primer lugar, que los trabajadores se sientan más satisfechos con su trabajo, y en segundo lugar, que desempeñen sus labores de una forma mucho más adecuada y eficaz.

- **Comunicación:** De acuerdo a Michaleson (2005), el desarrollo de unas buenas relaciones interpersonales se encuentra ligado directamente a una buena comunicación, ya que si en una organización determinada no se establecen las estrategias para garantizar el desarrollo de una comunicación asertiva, para que las personas tengan la oportunidad de compartir sus ideas y sus conocimientos, y para que en conjunto reconozcan cuáles son los objetivos de la empresa, no será posible que se generen unas buenas relaciones interpersonales, basadas en la confianza, la solidaridad y el respeto.
- **Confianza:** De acuerdo a Berbel (2007), en un entorno organizacional la confianza se manifiesta y se aplica de dos formas distintas. En primer lugar, esta variable se refiere a la capacidad de la jefatura de atribuir funciones específicas y de importancia a los docentes, confiando en sus capacidades y en sus conocimientos y habilidades para poder desarrollar con éxito cada una de las funciones que les han sido encargadas. En segundo lugar, corresponde a la percepción que tienen los trabajadores sobre las funciones de los líderes, sobre las estrategias de liderazgo y sobre la manera en que se maneja el rumbo y el destino de una institución.

1. Objetivo:

Capacitar a los docentes de acuerdo a las necesidades de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia.

Las acciones propuestas para el cumplimiento del presente objetivo son las siguientes:

- Identificar las necesidades de capacitación de acuerdo a las brechas existentes: Como institución educativa, lo primero que deben realizar es la identificación del tipo de capacitaciones que los docentes requieren; no todos se encuentran en el

mismo nivel académico; por lo tanto, no podría darse un mismo tipo de capacitación para todos. Así, se reducirían las brechas existentes entre ellos, pudiendo después lograr cierta homogeneidad y de esa manera, facilitar capacitaciones a nivel general.

- Crear mecanismos para solventar costos de capacitación según el tipo de curso o especialización: Como una institución que proporcionaría diferentes tipos de capacitaciones y/o cursos de especialización en favor de sus docentes, se considera necesario que pueda pactar convenios o alianzas estratégicas con otras instituciones para efectos de poder cubrir en términos económicos el dictado de estas. De igual forma, con los docentes se puede establecer convenios de permanencia y/o de aplicación de lo aprendido en las diferentes capacitaciones llevadas en pro de generar mejoras para la organización. Asimismo, la institución podría ofrecer un curso o especialidad al docente con mejor desempeño en reconocimiento a su esfuerzo, asumiendo el costo total. Solo se beneficiará un docente (el mejor de su área o nivel) y una vez capacitado tendrá la obligación de proporcionar lo aprendido al resto de sus compañeros de trabajo (efecto multiplicador).

2. Viabilidad de la propuesta

Se considera que las acciones presentadas como estrategias de intervención para mejorar el clima laboral y el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia son viables en su totalidad, ya que para identificar necesidades y elaborar un programa específico, más allá de un esfuerzo en común por parte de los directivos para lograr concretar a dónde se quiere llegar con los docentes, no se necesita de mayor implementación, sobre todo tomando en cuenta la disposición conjunta de la directora de escuela – docentes que facilitan la concreción de los programas mencionados. En ese sentido, formar un equipo de especialistas incluyendo a los docentes para que puedan generar y concretar lo planteado.

Respecto del impacto económico, si bien la organización educativa necesita invertir y asignar un presupuesto para las diferentes capacitaciones, estas pueden ser progresivas y no a gran escala; es decir, la institución no tendría por qué

brindar el programa de capacitación en un solo año, este podría ir ejecutándose en períodos y según las necesidades más urgentes.

3. Acciones estratégicas

Teniendo en cuenta la definición de cada una de las variables, y los resultados de las encuestas aplicadas con los docentes, que dan cuenta del contexto, las percepciones y las necesidades que existen a nivel laboral, personal y grupal para mejorar y generar un efecto positivo en el clima laboral, a continuación se definen un conjunto de estrategias y acciones concretas para aplicar al interior de la escuela, para cada una de las variables contempladas.

Tabla 12. Estrategias de mejora del clima laboral

Dimensión	Estrategias
Autonomía	<ul style="list-style-type: none"> - Al interior de las aulas de clase, los docentes deben tener la autonomía y la capacidad de ajustar los programas académicos según las necesidades y los avances de los estudiantes. - Cada docente conoce más que nadie el grupo de estudiantes con el que trabaja, de tal manera que debe tener la autonomía de diseñar estrategias pedagógicas para impartir los conocimientos, y para desarrollar las metodologías de clase, según las particularidades, fortalezas y debilidades de los alumnos (prácticas guiadas en el Hospital Regional de Cajamarca) - Más que vigilar las funciones de los docentes, las directivas deben servir de apoyo para el desarrollo efectivo de las iniciativas pedagógicas y académicas que son desarrolladas por el cuerpo docente.
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - La motivación debe basarse en reconocer la autonomía de cada uno de los integrantes que la componen, y en comprender sus valores individuales para alinearlos a la misión y a las estrategias de la institución. Por ello, es importante generar una relación de interdependencia entre docentes y jefa de escuela, por medio de la cual los éxitos académicos e institucionales sean sentidos por el equipo de trabajo como triunfos propios que les permitirán alcanzar también sus objetivos personales.

	<ul style="list-style-type: none"> - Promover un sistema de bonificaciones o estímulos para los trabajadores, reconociendo sus acciones y labores destacadas, para que tengan en cuenta la importancia de seguir desarrollando comportamientos y acciones positivas que beneficien a la institución. (becas, especialización, etc.) - Logra que el trabajo, día a día, proponga nuevos retos para los docentes, y que entiendan que deben poner lo mejor de sí mismos para poder alcanzar las metas y objetivos planteados.
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Promover una cultura que privilegie la participación crítica de los miembros de la institución frente a la información que circula en la misma. - Incentivar la toma de decisiones grupal, con la intención de compartir conocimientos que permitan enfrentar situaciones determinadas, fomentando a la vez la participación y la opinión de todo el personal, para promover de esta forma un mayor compromiso, confianza y responsabilidad.
Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Se debe incentivar la retroalimentación, realizando reuniones con los empleados en donde se estudien los proyectos y actividades que se han desarrollado, analizando el cumplimiento de metas y las diferentes dificultades que se han presentado a nivel académico e institucional. - Se deben desarrollar reuniones periódicas en las cuales los trabajadores de la escuela tengan la posibilidad de evaluar la gestión de las directivas, identificando así las estrategias y acciones que se deben desarrollar para promover unos mejores procesos de liderazgo.

Fortalecer los conocimientos de los miembros del equipo de trabajo sobre los factores que favorecen un mejor ambiente laboral, generar reflexiones en torno a las prácticas que se deben promover en un entorno educativo para mejorar la comunicación y las relaciones interpersonales, y proponer estrategias para hacer del trabajo un espacio más ameno y cálido, es útil para que poco a poco las dificultades que puedan existir en el grupo sean solucionadas, para que los obstáculos que en ocasiones pueden impedir una convivencia adecuada se superen, y para que, finalmente, sea posible desarrollar un clima laboral cada vez más positivo, que no sólo le brinde una mayor satisfacción a cada uno de los

empleados, sino que a la vez garantice el rendimiento, crecimiento, calidad académica y competitividad de la Escuela Académico Profesional de Cajamarca

Sin embargo, el planteamiento de este conjunto de estrategias tan sólo es el primer paso para mejorar el clima laboral, pues es necesario el compromiso y la responsabilidad de los docentes y directivos para poder ejecutarlas y aplicarlas de manera adecuada. Es importante que los docentes se reúnan y tengan la posibilidad de compartir sus ideas y experiencias, que cuenten con mayores oportunidades de participación, y se beneficien de los procesos a través de los cuales se genera una mayor motivación

El plan de mejora presenta una serie de lineamientos y estrategias , que deben ser complementadas con el desarrollo de actividades, reuniones y autoevaluaciones en las cuales se pueda determinar cómo ha evolucionado la percepción de los docentes frente a temas como la motivación, las relaciones interpersonales, la emocionalidad y la responsabilidad con sus funciones, con el fin de seguir generando ideas y acciones que ayuden a promover un clima laboral cada vez más adecuado, y que incidan positivamente en el bienestar de los docentes y en el desarrollo académico de la escuela.

CONCLUSIONES

Tomando en cuenta el análisis realizado a las variables objeto de estudio, y desde los resultados obtenidos, se ha determinado, para el caso de la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad nacional de Cajamarca 2015-2016, que entre el clima laboral y desempeño docente existe una relación Muy Alta.

Esta afirmación la sustentamos en los resultados del coeficiente de correlación de Pearson aplicado a las variables, el cual arrojó un puntaje de 98%, que indica, en primer lugar, que sí existe relación entre las variables en estudio ya que los valores están por encima de 0, a esta relación se le denomina positiva. En segundo lugar, cuando el coeficiente de correlación se acerca a 1 la relación entre variables se incrementa; para el caso de nuestra investigación, el valor encontrado indica que el grado de relación entre nuestras variables de estudio es Muy Alta. Este resultados, por lo tanto, nos permiten aceptar nuestra hipótesis general de investigación, en la medida que el p-valor es del 0.001 existiendo evidencia estadística que respalda lo anteriormente citado.

- a) Existe una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia, obteniendo un valor $r = 0.980$ que nos indica que existe una correlación positiva muy alta
- b) Las dimensiones del Clima Laboral determinaron que la calificación es Muy Alta, siendo los porcentajes: Comunicación (16.27), Motivación (16.73), Confianza (15.92) y Participación (15.63)
- c) Las dimensiones del Desempeño Laboral arrojaron una calificación Muy Alta, siendo los porcentajes: Capacidad Pedagógica (17.35), Emocionalidad (16.65), Responsabilidad con sus Funciones (16.55) y finalmente, Relaciones Interpersonales (17.09)

SUGERENCIAS

- Se sugiere a la Directora de Escuela implementar un sistema de evaluación integral y permanente del desempeño profesional docente en base a competencias para el continuo mejoramiento de la calidad educativa, para rescatar y potenciar las fortalezas que presentan los docentes y corregir las posibles debilidades, garantizando de esta manera un desempeño profesional eficiente, eficaz y satisfactorio.
- Es necesario fomentar reuniones permanentes entre la Directora de Escuela y los docentes para intercambiar experiencias, opiniones, etc., en pro de mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación.
- La Decana de la Facultad de Salud y Directora de la EAP de Obstetricia, deberían implementar de manera óptima y eficiente las estrategias propuestas para mejorar el clima laboral, generando medidas para poder seguir y evaluar los resultados, por medio de reuniones en las que los docentes comenten sus puntos de vista, compartan sus inquietudes, y expresen las dificultades que se han presentado en el proceso.
- Las Escuelas Académico Profesionales de la Universidad y la Oficina de Responsabilidad Social, podrían considerar la implementación de programas alternos a la presente propuesta, que partan de la evaluación del desempeño de los docentes, y el diagnóstico de necesidades de capacitación, con el fin de diseñar nuevos programas y estrategias que se adapten a las necesidades de la comunidad académica.
- Los investigadores de pre grado y postgrado deberían realizar mediciones de clima organizacional en el futuro, y de forma periódica, con la intención de identificar a tiempo las dificultades que se presenten al interior del equipo de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achen, C. H. (1982). *Interpreting and using regression*. London: Sage.
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Álvarez, V. S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Recuperado de http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/Alvarez_V_S/t_.pdf
- Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. *Revista de Psicología del Deporte*. 1-2 (9). pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>
- Ascencio, A. (2007). *Clima institucional y desempeño docente en el Instituto Superior Tecnológico Simón Bolívar del Callao*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- Caligiore, C. I (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf
- Centro de investigaciones y servicios educativos (2007). *Relaciones interpersonales en la institución educativa*. Lima: Pontificia universidad católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Farjat, L. (1998) *Gestión Educativa Institucional*. Buenos Aires: Italgraf
- Fernández, T. (2004). *Clima Organizacional En Escuelas: Un Enfoque Comparativo para México y Uruguay*. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.
- García, C. J. (2008). *Relación entre la Ejecución Curricular y el Desempeño docente en estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico*

- Villarreal. Tesis no publicada Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima, Perú.
- Gonzales, G. (2004). *Evaluación del Clima Escolar como Factor de Calidad*. Madrid: La Muralla.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Lages Elon, y otros (2000) *La matemática de la Enseñanza media*, pág. 4 - 129
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf
- Mateo J. (2005) *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Barcelona España: Editorial Horsori.
- Menarguez, J. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Madrid –España: Fundación Index.
- Milla, I. A. (2008). *El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. N° 7096 Príncipe de Asturias*. Tesis No publicada. Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2004). *Ley General de Educación No 28044*. Lima- Perú: Imprenta del Ministerio de Educación.
- Montenegro A, (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Murillo, J. y Cuenca, R. (2007). *Clima institucional y liderazgo*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación (REICE).
- Navarro, E.; García, A.; y Guzmán, F. (2007). *Clima y Compromiso Organizacional*. Centro de Investigaciones de Estudios Administrativos. España. Extraído de: <http://eumed.net/libros/2007c/>

- Nieves E. F. (2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Recuperado de www.iresie/Clima_organizacional.html
- Núñez, R. F. (2006). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. Bolivarianas de las regiones de Puno y Cuzco – 2006*. Tesis de maestría en Educación no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Palma Sonia, (2004). *Manual de escala clima laboral*. 2004 1era. Edición. Lima.
- Pértega Díaz S, Pita Fernández S. *Representación gráfica en el análisis de datos*. Cad Aten Primaria 2001; 8: 112-117.
- Piero J. M. (2004), *Cultura y cambio organizacional*, en Revista de Psicología año III, N° 04, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Pintado, E. (2007.) *Comportamiento Organizacional*. Lima: Arco S. R. L.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional una medida de éxito*. Revista de Psicología año III, N° 05, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Rincón, J. (2005). *Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño de docentes del valle del Chumbao de la provincia de Andahuaylas*. Tesis de maestría no publicada. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. (1994). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Prentice Hall 62
- Salkind, N (1999). *Métodos de Investigación*. (3ª edición). México: Prentice Hall. Ediciones Universidad San Ignacio de Loyola.
- Salluca, S. L. (2010). *Relación entre Niveles de Satisfacción Laboral y Desempeño docente en Instituciones Educativas del Cercado Callao*. Tesis de Maestría no publicada Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Sánchez, C. (2008) *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima: Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Sandoval, C. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*. Hitos de Ciencias Económico Administrativas. 27. p. 33-40.

Saturno, P. (2009). *El clima laboral en los Profesionales de Atención Primaria*. Cartagena: Editorial Venus.

Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro*. Recuperado de [www. uasb.edu.ec/Indel/10644/2868](http://www.uasb.edu.ec/Indel/10644/2868).

Van Nostrand, ed. (1947). *Mathematics of Statistics, Part 1*

Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.

Valdés, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Lima: Consejo Nacional de Educación.

Viñas, J. (2004) *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.

Tesis Consultadas

Tesis “Comunicación Interna Y Clima Laboral” (Estudio Realizado En Call Center De La Ciudad De Quetzaltenango) Tesis Presentada a Coordinación de Facultad den Humanidades Por: José Gabriel Armas Sandoval Previo a conferirle en el grado académico de: Licenciado El título de: Psicólogo Industrial/Organizacional Quetzaltenango, Junio de 2014

Tesis “Clima Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores Del Instituto De Investigaciones De La Amazonía Peruana, Período 2013” Autores: Nestor Oswaldo Pérez Tenazoa Pedro Lito Rivera Cardozo Iquitos – Perú 2015

LINFOGRAFÍA

http://repositorio.untecs.edu.pe/bitstream/UNTELS/87/1/Huamani_Nathali_Trabajo_de_Investigacion_2015.pdf

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20)

ANEXO N° 1: CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

Estimado Docente:

Agradecemos su colaboración en la investigación: “El clima laboral y su Relación con el Desempeño Docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015 - 2016”, desarrollando el cuestionario de Clima laboral

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Medio 4. Alto 5. Muy alto

		1	2	3	4	5
ÁREA I : COMUNICACIÓN						
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la facultad donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la escuela?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la escuela?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la escuela?					
5	¿Considera usted que en la escuela se maneja de manera adecuada la información?					
ÁREA II : MOTIVACIÓN						
6	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción laboral existente en la escuela?					
7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la escuela?					
8	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la escuela?					
9	¿En qué grado le parece que los docentes se sienten motivados en la escuela?					
10	¿Qué grado de motivación le otorga las condiciones de trabajo en la escuela?					
ÁREA III: CONFIANZA						
11	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su escuela?					
12	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su escuela?					
13	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la escuela?					
14	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
15	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la escuela?					
ÁREA IV: PARTICIPACIÓN						
16	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la escuela por parte de los docentes?					
17	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo de la escuela?					
18	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su escuela?					
19	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones de coordinación en la escuela?					
20	La formación a docentes para constituir equipos de trabajo es:					

ANEXO N° 2: CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado Alumno:

Agradecemos su colaboración en la investigación: “El clima laboral y su Relación con el Desempeño Docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015 - 2016”, desarrollando el cuestionario de Clima laboral

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

		1	2	3	4	5
ÁREA I : CAPACIDADES PEDAGÓGICAS						
1	¿Los docentes demuestran que dominan la temática en los cursos?					
2	¿Considera que las clases son interesantes?					
3	¿Los docentes comunican en forma clara sus ideas y reflexiones?					
4	¿Los docentes utilizan diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?					
5	¿Los docentes utilizan diferentes formas de evaluación (informes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros)?					
ÁREA II : EMOCIONALIDAD						
6	Los docentes demuestran su experiencia y lo aplica con sus alumnos.					
7	Los docentes generan en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje.					
8	Los temas tratados le motivan a que busque información adicional.					
9	Se Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración.					
10	Los docentes están disponibles para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase.					
ÁREA III: RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES						
11	Se realiza o promueven los proyectos de investigación.					
12	El docente cumple con el horario de clase establecido.					
13	El docente contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su escuela					
14	Los docentes participan en las reuniones, consejo, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
15	¿Los docentes cumplen con el silabo?					
ÁREA IV: RELACIONES INTERPERSONALES						
16	El docente demuestra respeto por las ideas de sus alumnos.					
17	El docente utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés.					
18	El docente mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
19	El docente propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo					
20	El docente desarrolla sus ideas en un ambiente de cordialidad					

ANEXO N° 3: Validez Del Instrumento De Recolección De Datos

El instrumento constituye un medio valido y confiable para la medición del clima laboral; a partir de sus resultados se puede identificar percepciones de los docentes y alumnos permitiendo de manera objetiva precisar las fortalezas y debilidades que deberán considerarse para fomentar una cultura participativa así como para retroalimentar los hallazgos positivos del comportamiento organizacional; la identificación de los aspectos deficitarios en cambio, deben servir para el diseño de programas de intervención que atiendan las necesidades de cada grupo.

De acuerdo a los resultados, el instrumento indica una aceptable confiabilidad y se procedió a aplicar a la población en estudio.

Nivel de validez de los cuestionarios, según juicio de expertos.

Experto	Puntuación
Mg. Quispe Oliva, Julia Elizabeth	20
Dr. Aguilar Quiroz, Rebeca Beatriz	18
Mg. Carbajal Gutiérrez, Rosa Luz	18
Dr. Huamaní de Torres, María Ynes	18
Promedio	18.5

Los valores resultantes, después de tabular la calificación emitida por los expertos, tanto en Clima Organizacional y Desempeño docente para determinar el nivel de validez, pueden ser comprendidos en el siguiente cuadro:

Puntuación

Valores	Calificación
De 0 a 10	No valido , reformular
De 11 a 14	No valido, modificar
De 15 a 17	Valido , mejorar
De 18 a 20	Valido, aplicar

Dada la validez de los instrumentos por Juicio de Expertos, donde los cuestionarios obtuvieron un valor de 18.5, podemos deducir que el cuestionario sobre el clima organizacional tiene un nivel de validez Muy Aceptable.

ANEXO N° 4: Tabla de Valores para Interpretación de Datos

Para la tabulación:

Cada variable está dividida en 4 dimensiones, que a su vez se subdividen en 4 áreas: cada una contiene 5 preguntas con una calificación del 1 al 5, lo cual hace que por área la sumatoria mínima sea 5 y la máxima 25. Así mismo, como son cuatro áreas, hacen una sumatoria mínima de 20 y máxima de 100

Clima Laboral / Desempeño Docente	Preguntas	Valor por pregunta		Total por Área	
		Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Área I:	Pregunta 1 Pregunta 2 Pregunta 3 Pregunta 4 Pregunta 5	1	5	5	25
Área II:	Pregunta 1 Pregunta 2 Pregunta 3 Pregunta 4 Pregunta 5	1	5	5	25
Área III:	Pregunta 1 Pregunta 2 Pregunta 3 Pregunta 4 Pregunta 5	1	5	5	25
Área IV:	Pregunta 1 Pregunta 2 Pregunta 3 Pregunta 4 Pregunta 5	1	5	5	25
TOTAL: Clima Laboral / Desempeño Docente				20	100

Rangos

Calificación	Rango	Sumatoria
Muy Bajo	0 - 5	01 - 20
Bajo	6 - 10	21 - 40
Medio	11- 12	41 - 60
Alto	13- 15	61- 80
Muy Alto	16 - 20	81 -100