

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Relación entre clima organizacional y competencia laboral de los docentes
en las Instituciones Educativas estatales del Nivel Secundaria del Distrito de
Chaupimarca Pasco – 2018**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Docencia en el Nivel Superior

Autor:

Bach. Karim Jhovana CRISTOBAL SANCHEZ

Asesor:

Dra. Ana María NAVARRO PORRAS

Cerro de Pasco – Perú – 2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Relación entre clima organizacional y competencia laboral de los docentes
en las Instituciones Educativas estatales del Nivel Secundaria del Distrito de
Chaupimarca Pasco – 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

Dr. Rudy CUEVAS CIPRIANO
PRESIDENTE

Dra. Edith Rocio LUIS VASQUEZ
MIEMBRO

Mg. Marleni Mabel CARDENAS RIVAROLA
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 0163-2022- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:

Karim Jhovana CRISTOBAL SANCHEZ

Escuela de Posgrado:

MAESTRÍA EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

Tipo de trabajo:

Tesis

TÍTULO DEL TRABAJO:

**RELACIÓN ENTRE CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA
LABORAL DE LOS DOCENTES EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS
ESTATALES DEL NIVEL SECUNDARIA DEL DISTRITO DE
CHAUPIMARCA PASCO – 2018**

ASESOR (A): Dra. Ana María NAVARRO PORRAS

Índice de Similitud:

22%

Calificativo

APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 28 de junio del 2022

Dr. José Rovino ALVAREZ LOPEZ
Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado
UNDAC
Pasco - Perú

DEDICATORIA

A mis padres por sembrar la semilla del progreso en mí, a mi esposo e hijos por su apoyo emocional y aliento para seguir desarrollándome profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

A mi familia por su paciencia, consejo y aliento constante, así como su apoyo incondicional durante mi educación.

A la Dra. Ana María Navarro Porras, mi asesora, por su invaluable asesoría y dirección en la preparación de este esfuerzo de investigación.

Y a todos los que me ayudaron de alguna manera con este proyecto de estudio.

RESUMEN

La grandeza individual, particularmente en los roles ejecutivos, es necesaria para el éxito organizacional, y la brillantez individual ahora requiere mucho más que habilidad técnica. Requiere una habilidad social compleja: el liderazgo, que te permite organizar grupos de personas y lograr grandes objetivos frente a la adversidad.

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional y la competencia laboral de los maestros en Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario del Distrito de Chaupimarca, Pasco - 2018.

Se utilizó el enfoque descriptivo que condujo a la elaboración de este estudio, es decir, se evaluó primero la variable 1: clima organizacional y luego se midió la variable 2: competencia laboral. Finalmente, se utilizaron técnicas estadísticas para correlacionar ambas variables con el fin de evaluar el grado de asociación entre ellas.

Luego de analizar los datos mediante programas estadísticos, se descubrió que existe relación significativa entre el clima organizacional y la competencia laboral docente en las instituciones educativas estudiadas, relación que fue sustentada científicamente mediante una prueba de hipótesis mediante cuestionarios con un 95% de confiabilidad.

Palabra clave: Clima organizacional - competencia laboral.

ABSTRACT

Individual greatness, particularly in executive roles, is necessary for organizational success, and individual brilliance now requires much more than technical ability. It requires a complex social skill: leadership, which allows you to organize groups of people and achieve great goals in the face of adversity.

The main objective of this study was to determine the association between organizational culture and the labor competence of teachers in State Educational Institutions of the Secondary Level of the District of Chaupimarca, Pasco - 2018.

The descriptive approach that led to the preparation of this study was used, that is, the organizational climate variable was first evaluated and then the labor competence variable was measured. Finally, statistical techniques were used to correlate both variables in order to assess the degree of association between them.

After analyzing the data through statistical programs, it was discovered that there is a significant relationship between the organizational climate and teaching job competence in the educational institutions studied, a relationship that was scientifically supported through a hypothesis test through questionnaires with 95% reliability.

Key word: Organizational climate - labor competition.

INTRODUCCIÓN

Les presento el trabajo de investigación titulado Relación entre clima organizacional y competencia laboral de docentes en Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundario del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018, para el cual estoy cursando la Maestría en Educación.

La principal motivación de este estudio es que podemos ver en nuestra realidad educativa el alto paralelismo de responsabilidad, seriedad y, sobre todo, flexibilidad que deben tener los educadores que trabajan con estudiantes de secundaria, pues tienen la importante tarea de crear un ambiente afable, ambiente sano y confortable en el que puedan encontrar los componentes necesarios para su formación.

Los compromisos del educador incluyen ser una guía adecuada para los estudiantes a su cargo, compensando en este juicio cuidando sus acciones y actitudes hacia los estudiantes, padres, tutores y adultos importantes, así como frente a su grupo de trabajo, elaborando hábitos y valores.

Cabe destacar que el educador debe dominar una variedad de habilidades emocionales que le permitan desempeñar con eficacia la importante función comunitaria y humanista que conlleva la educación, incluyendo, entre otras cosas, una ilustración sistemática que le permita un desempeño aceptable. instructor y el crecimiento de sus habilidades profesionales

Los docentes y los maestros deben tener una sólida comprensión de sus propias peculiaridades, emociones y estímulos para que puedan emplearse de manera efectiva en su uso y control, al mismo tiempo que desarrollan conexiones empáticas y productivas con los demás que participan en el proceso.

Para ayudarnos con esto nos hacemos las siguientes preguntas: ¿Cuál es el vínculo entre el clima organizacional y la competencia laboral educativa en las

Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundario del Distrito de Chaupimarca Pasco en el año 2018?

El objetivo principal fue construir un vínculo entre el entorno estructural y la Competencia Laboral Docente en Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018. El estudio estuvo dirigido por la premisa de que existe una similitud directa y sustancial entre clima y competencia laboral docente en las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018.

La siguiente es la forma en que se organizó la investigación:

Realizamos el planteamiento de investigación del capítulo I, que incluye una referencia al tema investigado.

En el capítulo II, definimos el marco teórico, que menciona los antecedentes de investigación y las bases teóricas, así como las teorías, ideas y supuestos fundamentales.

Las características metodológicas del estudio se exploran en el capítulo III.

El análisis, interpretación y discusión de los resultados de investigación se trataron en el capítulo IV.

Finalmente, se redactaron las conclusiones y recomendaciones, así como los anexos.

El autor

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación	2
1.2.1. Delimitación espacial.....	2
1.2.2. Delimitación temporal.....	2
1.2.3. Delimitación social.....	2
1.3. Formulación del problema	3
1.3.1. Problema general.....	3
1.3.2. Problemas específicos.	3
1.4. Formulación de objetivos	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos.	4
1.5. Justificación de la investigación.....	4
1.6. Limitaciones de la investigación	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	6
2.1.1. Antecedentes internacionales	6

2.1.2.	Antecedentes nacionales	7
2.1.3.	Antecedentes regionales.....	7
2.2.	Bases teóricas – científicas.....	8
2.2.1.	Recuento Histórico Del Desarrollo Clima Organizacional.....	8
2.2.2.	Clima organizacional	12
2.2.3.	Características del clima organizacional.....	13
2.2.4.	Tipos de climas organizacionales.....	14
2.2.5.	Resolución de conflictos	18
2.2.6.	Concepto de conflicto	19
2.2.7.	Competencia laboral docente	20
2.3.	Definición de términos básicos	22
2.4.	Formulación de hipótesis	23
2.4.1.	Hipótesis general	23
2.4.2.	Hipótesis específicas	23
2.5.	Identificación de variables	24
2.5.1.	Variable 1: Clima Organizacional.....	24
2.5.2.	Variable 2: Competencia laboral docente	24
2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación	26
3.2.	Nivel de investigación.....	26
3.3.	Método de investigación	26
3.4.	Diseño de investigación	27
3.5.	Población y muestra	27
3.5.1.	Población.....	27
3.5.2.	Muestra.....	28

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	29
3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	29
3.9. Tratamiento estadístico	30
3.10. Orientación ética filosófica y epistémica	30

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	31
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultado	31
4.3. Prueba de hipótesis	76
4.4. Discusión de resultados	79

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables	25
Tabla 2 Población de directores, personal docente, personal administrativo de las diferentes Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018	28
Tabla 3 Muestra de estudio.....	28
Tabla 4 Técnicas de recolección de datos	29
Tabla 5 Distribución de la población entrevistada por sexo.....	32
Tabla 6 Distribución de la población entrevistada por edad	32
Tabla 7 Distribución de la población entrevistada por Grado/título logrado	33
Tabla 8 Distribución de la población entrevistada por su Condición Laboral	33
Tabla 9 Distribución de la población entrevistada por su Tiempo de servicio.....	34
Tabla 10 Ítem: Ud. busca formas innovadoras para que mejore el trabajo en su I.E. ...	34
Tabla 11 Ítem: Su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de su institución	35
Tabla 12 Ítem: Me siento a gusto de formar parte de la I.E.	35
Tabla 13 Ítem: Ud. logra desarrollar sentido de identificación en sus compañeros de Trabajo con relación a la labor educativa.....	35
Tabla 14 Ítem: Las docentes cuando toca la hora de salida salen inmediatamente sin Importarles algunos detalles	36
Tabla 15 Ítem: Comunico a los docentes si están realizando bien o mal su trabajo	36
Tabla 16 Ítem: Para comunicarse con su personal, lo hace por intermedio con otras personas	37
Tabla 17 Ítem: Se entender cuando no piensan como yo	37

Tabla 18 Ítem: Cree que sus ideas, opiniones y actitudes resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación	38
Tabla 19 Ítem: Considera que la comunicación es necesaria para desarrollar un buen clima en su I.E.	38
Tabla 20 Ítem: Coordina con los responsables para las diferentes actividades en la I.E.	39
Tabla 21 Ítem: Selecciona adecuadamente a las personas para un equipo de trabajo ..	39
Tabla 22 Ítem: Al delegar funciones a su grupo, considera que está logrando los Objetivos institucionales	40
Tabla 23 Ítem: Mantengo el equilibrio en las reuniones entre las opiniones de ciertas personas claves y los intereses del grupo	40
Tabla 24 Ítem: Consigo que el profesorado trabaje en equipo	41
Tabla 25 Ítem: Me llevo bien con las docentes de la I.E.	41
Tabla 26 Ítem: Ud. felicita a las docentes cuando han realizado un buen trabajo.....	42
Tabla 27 Ítem: Mantengo buenas relaciones con las docentes de la I.E.	42
Tabla 28 Ítem: Puedo contar con el apoyo de is colegas cuando las necesito.....	43
Tabla 29 Ítem: Recibo y doy buen trato en mi centro de trabajo	43
Tabla 30 Ítem: ¿Considera Ud. que es importante para su institución?	44
Tabla 31 Ítem: ¿Considera Ud. que dispone de bastante capacidad de iniciativa en su trabajo?	44
Tabla 32 Ítem: ¿Considera Ud. que es muy rutinario su trabajo?	45
Tabla 33 Ítem: ¿Emplea ideas originales orientadas a resolver problemas y mejorar el desempeño de su trabajo y/o organización?	45
Tabla 34 Ítem: ¿Ud. como directora de su I.E. incentiva a los docentes al desarrollo profesional y personal?.....	46

Tabla 35 Ítem: ¿El trabajo que desarrolla actualmente, le permite desarrollarse Profesionalmente?	46
Tabla 36 Ítem: ¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?.....	47
Tabla 37 Ítem: ¿Está satisfecho con su trayectoria en la I.E.?	47
Tabla 38 Ítem: Su contribución juega un papel importante en el éxito de la I.E.	48
Tabla 39 Ítem: La labor que desempeña es valorada por todos los agentes educativos	48
Tabla 40 Ítem: ¿La honestidad es un valor fundamental en la I.E., por tanto se practica?	49
Tabla 41 Ítem: ¿Posee Ud. una comunicación interna honesta y transparente?.....	49
Tabla 42 Ítem: La solidaridad entre sus colegas es un valor fundamental en la I.E. por tanto se practica	50
Tabla 43 Ítem: ¿Existe compañerismo, amistad y buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo?	50
Tabla 44 Distribución de la población entrevistada por Sexo	51
Tabla 45 Distribución de la población entrevistada por Edad.....	52
Tabla 46 Distribución de la población encuestada por Grado/título logrado	52
Tabla 47 Distribución de la población encuestada por Condición laboral	53
Tabla 48 Distribución de la población encuestada por Tiempo de servicio.....	53
Tabla 49 Distribución de la población encuestada por cargo que desempeña	54
Tabla 50 Ítem: Me siento comprometida en lo que se me encomienda	54
Tabla 51 Ítem: Si pudiera dejar la I.E. por otro trabajo a igualdad de remuneraciones, la dejaría	55
Tabla 52 Ítem: Existe en mí un fuerte sentido de identidad con los objetivos trazados en la institución educativa	55

Tabla 53 Ítem: Considera que su trabajo, en el puesto que actualmente ocupa, está suficientemente reconocido y considerado por su Directora.....	56
Tabla 54 Ítem: Tengo sentido del humor en las reuniones programadas	56
Tabla 55 Ítem: Discuto abiertamente con mis colegas, temas controvertidos a las que damos soluciones.....	57
Tabla 56 Ítem: ¿Considera que tiene Ud. una directora distante y con la que no tiene comunicación alguna?	57
Tabla 57 Ítem: ¿La directora participa al profesorado de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que incumben al grupo?	58
Tabla 58 Ítem: La directora está al tanto del proceso de aquellas actuaciones que ha delegado, siempre en una actitud de apoyo	58
Tabla 59 Ítem: Propone alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas en su I.E.....	59
Tabla 60 Ítem: El estilo de administración de la I.E., está caracterizado por el trabajo en equipo, el consenso y la participación.....	59
Tabla 61 Ítem: Suelo admitir si he cometido algún error o he hecho mal.....	60
Tabla 62 Ítem: La directora es capaz de expresar de forma afectiva sus ideas a la comunidad educativa.....	60
Tabla 63 Ítem: La directora es capaz de admitir que no sabe de todo o que no es capaz de solucionar todo.....	61
Tabla 64 Ítem: Considera Ud. que el éxito en la I.E. es producto de la confianza que se demuestra entre las personas	61
Tabla 65 Ítem: Acepta la idea que los resultados son mejores cuando se acepta los consejos de los demás.....	62
Tabla 66 Ítem: ¿Considera Ud. que es importante para su institución?	62

Tabla 67 Ítem: ¿Considera Ud. que dispone de bastante capacidad de iniciativa en su trabajo?	63
Tabla 68 Ítem: ¿Considera Ud. que es muy rutinario su trabajo?	63
Tabla 69 Ítem: ¿Frecuentemente toma decisiones en su trabajo y esta es valorada por sus compañeras y Director(as)(as)?.....	64
Tabla 70 Ítem: Ha desarrollado y demostrado competencia y profesionalismo en su labor docente.....	64
Tabla 71 Ítem: ¿Considera que la labor que desarrolla es gratificante y le permite desarrollar habilidades y competencias en su profesión?.....	65
Tabla 72 Ítem: ¿La Directora de su I.E. incentiva a los docentes al desarrollo profesional y personal?.....	65
Tabla 73 Ítem: ¿Emplea ideas originales orientadas a resolver problemas y mejorar el desempeño de su trabajo y/o organización?	66
Tabla 74 Ítem: ¿El trabajo que desarrolla actualmente, le permite desarrollarse profesionalmente?.....	66
Tabla 75	67
Tabla 76 Ítem: ¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?.....	67
Tabla 77 Ítem: ¿Está satisfecho con su trayectoria en la I.E.?	68
Tabla 78 Ítem: Su contribución juega un papel importante en el éxito de la I.E.	68
Tabla 79 Ítem: La labor que desempeña es valorada por todos los agentes educativos	69
Tabla 80 Ítem: ¿La honestidad, solidaridad y veracidad son valores fundamentales en su I.E., por tanto se practica?.....	69
Tabla 81 Ítem: ¿Posee Ud. una comunicación interna honesta y transparente?.....	70

Tabla 82 Ítem: El respeto y los buenos modales constituyen eje del clima organizacional de su I.E.	70
Tabla 83 Ítem: Existe compañerismo, amistad y buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo	71
Tabla 84: Valores de las variables de investigación - directores	71
Tabla 85 Principales Estadísticos para las variables de Investigación - Directores	72
Tabla 86 Códigos y Categorías para la clasificación de cada variable.....	73
Tabla 87 Valores de las variables de investigación - Docentes.....	73
Tabla 88 Principales Estadísticos para las variables de Investigación - Docentes.....	75
Tabla 89 Códigos y Categorías para la clasificación de cada variable.....	76
Tabla 90 Tabla de contingencia de las variables de investigación – Docentes, Auxiliares y Administrativos	77
Tabla 91 Pruebas de Chi Cuadrado - Docentes, Auxiliares y Administrativos.....	78
Tabla 92 Coeficiente de Correlación de Pearson.....	79

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El docente, como cualquier otra persona, puede tener problemas familiares, psicológicos, de baja autoestima, entre otras causas, y estos hechos se evidencian de alguna manera porque se transmiten durante la práctica docente si no se encuentra una solución aleccionadora.

En las Instituciones Educativas públicas estatales de Cerro de Pasco, se pudo visualizar que la relación entre los educadores es compleja y conflictiva, pues los conocedores no se reconocen con su institución; se niegan al cambio, a las innovaciones pedagógicas, y algunos docentes no contribuyen a los objetivos trazados por sus acciones de trabajo, lo que predomina en el crecimiento de la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, traduciéndose en una disminución de la calidad educativa.

Vale la pena señalar que enfatizamos la necesidad de mantener un clima organizacional adecuado y favorable, que permita optimizar el trabajo docente futuro aumentando las interacciones interpersonales y las habilidades laborales.

En tal sentido, me propuse investigar la relación entre el clima organizacional y la competencia laboral en docentes, directivos y administrativos de las diversas instituciones educativas estatales de nivel medio del Distrito de Chaupimarca Pasco, con el objetivo de relacionar las variables y llegar a conclusiones pertinentes, basadas en la investigación.

Dada la importancia de la docencia en secundaria, creemos que es necesario que los docentes asistan a talleres, seminarios y capacitaciones para adquirir conocimientos sobre el manejo de las emociones, el trabajo en grupo, el liderazgo y un sinnúmero de estrategias más que les permitan para que desempeñen sus funciones con eficacia.

En este sentido, destacamos la necesidad de mantener un adecuado y buen clima corporativo, que permita optimizar la futura labor docente a través de la mejora de las interacciones interpersonales y de las capacidades laborales.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial.

La investigación se desarrolló en las Instituciones Educativas estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018.

1.2.2. Delimitación temporal.

Se realizó la investigación entre el mes de mayo a diciembre de 2018.

1.2.3. Delimitación social.

La investigación se realizó con docentes en las Instituciones Educativas estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Qué relación existe entre clima organizacional y competencia laboral de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018?

1.3.2. Problemas específicos.

- a) ¿Cómo es el clima organizacional entre los directores, personal docente y personal administrativo en las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018?
- b) ¿Cuál es el nivel de competencia laboral entre los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018?
- c) ¿Cómo repercute la identidad y compromiso con una adecuada labor docente entre el director(a), docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y competencia laboral de los docentes en las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018

1.4.2. Objetivos específicos.

- Determinar el nivel de clima organizacional que lideran los directores de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018.
- Determinar el nivel de competencia laboral entre las docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018.
- Establecer cómo se relaciona la identidad y compromiso con la competencia laboral docente entre las Director(as), docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018.

1.5. Justificación de la investigación

La falta de gestión emocional, baja autoestima, poco liderazgo y demasiado egocentrismo, así como el clima organizacional en relación a la competencia laboral docente, aparecen como factores importantes a la hora de desempeñar el rol docente. También se observa que la relación entre los educadores es conflictiva, y rara vez trabajan en equipo, debido a que muchos docentes se resisten a cambiar de trabajo y no aceptan las nuevas innovaciones tecnológicas para su pedagogía.

Ante esto, se espera determinar el nivel de clima organizacional liderado por los Directivos, señalar el nivel de competencia laboral de los docentes y establecer cómo se relaciona la identidad y el compromiso con la competencia laboral docente entre los directivos, docentes y administrativos de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018.

1.6. Limitaciones de la investigación

Si bien existe una infinidad de material sobre el tema de investigación, pero tuve ciertas deficiencias, como la falta de comprensión adecuada de la amplia gama de dificultades en cuestión a problema de investigación, como el acceso a las instituciones educativas del distrito de Chaupimarca, lo que dificultó el estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

M. Martín (1994) menciona sobre la Participación y Clima Laboral en el "Ámbito Escolar de las Comunidades Autónomas de España", Tesis de doctorado en la Universidad de Alcalá de Henares. El objetivo de estudio es lograr una mejor comprensión de las condiciones de trabajo en los establecimientos educativos públicos para niños del MEC, tanto de primaria como de secundaria. El estudio fue evaluativo y utilizó un cuestionario de referencia de 30 ítems para encuestar a 1024 profesores de diferentes instituciones educativas, utilizando un método de selección aleatoria que tuvo en cuenta factores como el género y el título docente. Historial de servicio. Etc. Llegando a la conclusión, la situación de los docentes en este sentido incide directamente en la concreción de la participación en las instituciones educativas.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Quispe (2011) mencionó la relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño de los directores de instituciones educativas públicas del segundo distrito de Villa El Salvador, UGEL 01 San Juan de Miraflores, y el objetivo general fue demostrar si existe una relación entre las dos UGEL No. Villa El Salvador Distrito II Pública La asociación entre el estilo de liderazgo del decano y el desempeño docente en las instituciones educativas y entre el estilo de liderazgo autoritario del decano y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas del Distrito II El Salvador, y entre el estilo de liderazgo democrático y el desempeño docente de los directores desempeño docente en las instituciones educativas públicas. Institución del Segundo Distrito de Villa El Salvador. Conclusiones De acuerdo a los datos recolectados de docentes, estudiantes, directores y padres de familia, existe una alta correlación entre el estilo de liderazgo de los directores de las instituciones educativas públicas del distrito La Perla del Callao y el nivel de desempeño docente, con coeficientes de Pearson de 0.8372, 0.7215, 0,9208 y 0,7240, respectivamente. Por lo tanto, puede afirmar que el nivel de desempeño docente está determinado esencialmente por el estilo de liderazgo del director, es decir, cuanto mayor sea el valor aplicado del estilo de liderazgo de un buen director, mayor será el desempeño docente.

2.1.3. Antecedentes regionales

Corilla (2017) El tipo de estudio “Inteligencia Intrapersonal y Clima Organizacional en Docentes de Educación Media de la UGEL Yanahuanca” es aplicado y tiene valor explicativo. El método científico se ha empleado como técnica genérica, con sus métodos y principios aplicados. En este estudio se utilizó la estrategia descriptivo-correlacional. La población está compuesta por la

totalidad de los 342 docentes de la UGEL, mientras que la muestra está conformada por 73 docentes. Conclusiones, El nivel de clima organizacional en las instituciones educativas secundarias de la UGEL es alto o regular, lo que confirma la tercera hipótesis de investigación, donde se advierte que el clima organizacional es altamente significativo ($p < 0.01$) en las dimensiones identidad y comunicación, pero es regular en la participativa. dimensiones, relaciones interpersonales y autorrealización.

2.2. Bases teóricas – científicas

2.2.1. Recuento Histórico Del Desarrollo Clima Organizacional

Al abordar el clima de una organización están incluidas en los tres niveles de análisis del comportamiento organizacional, por lo que se puede establecer doble relación entre clima y comportamiento organizacional.

Las personas terrenales y las actividades estructuradas han existido durante miles de años, pero los orígenes de la creación de organizaciones se pueden encontrar en los siglos XVIII y XIX. Adam Smith, Charles Babbage y Robert Owen fueron de vital importancia en el avance de nociones que han tenido un poder decisivo a lo largo del tiempo para describir la dirección y los límites del comportamiento organizacional.

Adam Smith: Con su tratado La riqueza de las naciones, publicado en 1776, Adam Smith sentó las bases de la economía política clásica.

La división del trabajo ha aumentado significativamente la productividad. En lugar de que una sola persona fabrique un producto por su cuenta, la producción podría dividirse en distintos procesos y repartirse entre muchos empleados. Un trabajador no capacitado, por ejemplo, puede fabricar algunos alfileres todos los días. Hay 18 fases de trabajo separadas en este ejercicio. Sin

embargo, si 18 empleados ejecutan cada uno uno de estos procesos, ¿pueden terminar con miles de pines al final del día! En realidad, son logros más significativos de una sociedad moderna es la división del trabajo. Surgió porque las personas están naturalmente inclinadas a intercambiar cosas. Cada persona tiene habilidades únicas, y la economía de trueque permite que los individuos se especialicen en ciertas actividades: el sastre hace ropa, el panadero hornea pan, el carnicero corta carne, etc.

Charles Babbage: La declaración de división del trabajo describe cómo un proceso o trabajo se divide en secciones, cada una de las cuales es completada por una persona separada. Esta información se utiliza para referirse a la separación de funciones dentro de la familia, así como la separación de trabajos o profesiones en toda la sociedad en su conjunto (división social del trabajo) (división sexual del trabajo). Sin embargo, desde Adam Smith, la interpretación más frecuente de esta frase ha sido la que la asocia con la especialización de las funciones corporativas. Naturalmente, esta definición puede extenderse a la especialización empresarial en determinados aspectos del proceso de fabricación dentro de un determinado sector, así como a la especialización territorial de las industrias, cuando una nación o ubicación geográfica se orienta preferentemente hacia determinadas actividades económicas.

Roberto Owen: Hoy, los historiadores del socialismo estudian a Robert Owen bajo el nombre de "socialista utópico". Como resultado, podríamos asociar las industrias de New Lannark con sus intentos de establecer una sociedad nueva basada en el ideal cooperativo, como New Harmony. Se trata de dos experiencias bastante distintas, según esta investigación. New Harmony fue un fracaso cuyas causas fascinan a los historiadores socialistas. En cambio, New Lannark fue un

momento decisivo en la organización racional del trabajo, precisamente por su éxito tanto comercial como caritativo. La organización del trabajo de Owen, que puso en práctica como resultado de su experiencia comercial, es digna de ser estudiada desde el punto de vista de la historia empresarial, y la vida de Owen hasta 1812 es la de un importante empresario de la Revolución Industrial.

Los pioneros de la ciencia administrativa no abordaron directamente el estudio del clima, pero sus postulados examinaron elementos como la división del trabajo, la inversión y la preocupación de los empleados para crear un entorno o clima favorable en las organizaciones estudiadas, lo que permitió una mayor productividad.

La época clásica: Frederick W. Taylor (1856-1915) y Henry Fayol (1856-1915) son dos personalidades notables de la era de la administración clásica, a menudo conocida como administración científica (1841-1925).

Administración científica: La gestión científica, a menudo conocida como taylorismo, es un cuerpo de conocimiento que conecta los negocios con la ciencia. Se originó como consecuencia del libro de Frederick Winslow Taylor, "Principios organizacionales para empresas industriales", publicado en 1911.

La administración científica recibe su nombre de la aplicación de enfoques científicos a cuestiones empresariales con el fin de impulsar la eficiencia de la producción industrial. La observación y la medición de resultados son las metodologías científicas más comunes utilizadas para resolver problemas de gestión.

Frederick Taylor desarrolló la **teoría administrativa**, que posteriormente Henry Fayol mejoró. Para aumentar la eficiencia en estos dos dominios y

maximizar la productividad de los trabajadores, se determinó evaluar tanto las tareas como las operaciones.

En la teoría clásica se mencionaba el conocimiento de los tiempos y movimientos necesarios para cada tarea.

Ser consciente de las habilidades humanas requeridas para cada trabajo.

Los niveles de salario deben determinarse en función de la producción.

Teoría estructural: Mientras Taylor se concentraba en la gestión de planta (o lo que ahora se conoce como puesto de supervisor) y Fayol en tareas de gestión general, el sociólogo alemán Max Weber creó una teoría de la estructura de autoridad y definió la actividad organizativa basada en conexiones de autoridad. Fue el primero en observar la gestión y el comportamiento organizacional en términos de estructura.

Weber propuso una burocracia como el tipo óptimo de organización. La división del trabajo, una jerarquía bien definida, reglas y regulaciones precisas e interacciones impersonales fueron todas características distintivas de este sistema. La especialización laboral, la jerarquía de poder, la selección formal de empleados, la aplicación de reglas y regulaciones formales, la impersonalidad de reglas y controles y la orientación profesional de los gerentes son algunos de los elementos específicos de la organización burocrática ideal de Weber.

Aunque se puede acusar a Taylor, Fayol y Weber de pasar por alto el hecho de que las personas están en el centro de cualquier organización, sus contribuciones y postulados ayudaron indirectamente a mejorar el entorno de las organizaciones que investigaron.

La teoría del hombre social: Mary Parker Follett y Chester Barnard fueron dos pensadores que reconocieron la relevancia de las dimensiones sociales

organizacionales. Sus ideas surgieron tarde en la era de la administración científica y no obtuvieron una amplia aceptación hasta la década de 1930. Uno de los primeros autores en darse cuenta de que las organizaciones pueden examinarse a través de la lente del comportamiento individual y colectivo fue Mary Parker Follett. Fue una filósofa que abogó por puntos de vista más centrados en las personas. Sus teorías tienen ramificaciones significativas para las prácticas comerciales. Follett creía que en lugar de la individualidad, las organizaciones deberían construirse sobre una ética colectiva. El trabajo del administrador es reunir las actividades del grupo y organizarlas. Los gerentes y los empleados deben considerarse como socios y miembros del mismo equipo. Para guiar a sus subordinados, los gerentes deben depender de su experiencia y conocimiento más que de la autoridad formal de su puesto.

2.2.2. Clima organizacional

Se denomina clima organizacional a la expresión personal de agradecimiento que los directivos y trabajadores generan hacia la organización y que ésta incurre instantáneamente en el crecimiento de la empresa. Nos referimos a las cualidades del ambiente de trabajo cuando hablamos de clima.

El clima organizacional media entre muchos componentes del sistema organizacional y las disposiciones motivacionales que forman el comportamiento en la organización, como la productividad, la satisfacción y la rotación del personal.

El clima, según Hall (1996), es una colección de atributos del ambiente de trabajo que los trabajadores perciben directa o indirectamente y que se espera que afecten su comportamiento.

De manera similar, Chruden y Sherman (1982) afirman que cada organización tiene su propia personalidad o atmósfera distinta que la distingue de las demás. De igual forma, argumentan que todos los niveles de gestión deben reconocer que un clima organizacional positivo contribuye al logro de las metas establecidas.

Para autores como Fernández y Asensio (1989), el clima en las organizaciones educativas es “El conjunto de características psicosociales de un centro educativo, determinado por todos estos factores o elementos estructurales, personales y funcionales de la institución que contiene el estilo particular, las condiciones y sus productos educativos”.

Wather (1993) define el clima organizacional como la impresión que tiene un individuo de la organización para la que trabaja, así como su juicio sobre ella en términos de autonomía, estructura, incentivos y apertura.

2.2.3. Características del clima organizacional

Las características del sistema organizativo darán como resultado un entorno organizativo distinto, que influirá en los incentivos y el comportamiento de los empleados de la empresa. Además, debemos recordar que la conducta de los empleados es el catalizador de buenos y malos resultados, como los mencionados anteriormente.

Este comportamiento tiene una amplia gama de implicaciones para la empresa, incluida la productividad, la satisfacción, la rotación, la adaptabilidad, etc.

Algunos factores del clima organizacional incluyen:

- Nivel de motivación
- Nivel de liderazgo

- Integración del equipo
- Confianza entre los miembros de la empresa
- Nivel de comunicación
- Nivel de cooperación
- Nivel de implicación
- Creatividad y crecimiento profesional

2.2.4. Tipos de climas organizacionales

La atmósfera de la organización se puede dividir en dos categorías: autoritaria y participativa. Ambos se separan en dos grupos:

Clima de autoritarismo

- ***Autoritario explotador.*** Sería un lugar de trabajo autoritario, con órdenes que desconfían y explotan a sus trabajadores. Se define por el uso del miedo, las sanciones o las amenazas, lo que dificulta que la gerencia y los empleados trabajen juntos sin problemas. Hablamos de verticalidad en la toma de decisiones y comunicación sin tener en cuenta las opiniones o aportaciones de los empleados.
- ***Autoritario paternalista.*** El ambiente de trabajo en este escenario demuestra una confianza condescendiente entre la gerencia y los empleados, con una fuerte dependencia en el sistema de castigo-recompensa como mecanismo central de incentivos. Los supervisores o roles intermedios se benefician de técnicas de control específicas como resultado de esta dinámica. Este sistema, en general, promueve sentimientos antagónicos. Este ambiente corporativo fomenta la irresponsabilidad en cuanto a objetivos y el descontento.

Clima participativo

- ***Participativo consultiva.*** Se distingue por una fuerte confianza de la gerencia en la fuerza laboral, lo que alienta a las personas a tomar decisiones en los niveles más bajos. Con frecuentes compromisos ascendentes y laterales, las relaciones y la comunicación se están hundiendo. Los empleados de este entorno tienen actitudes positivas y generalmente están satisfechos.
- ***Participación en grupo.*** En este entorno se desarrolla la delegación de funciones, basada en una alta y plena confianza en los empleados. También vale la pena señalar que los procedimientos de toma de decisiones están integrados en todos los niveles de la empresa. La fuerza laboral colabora con el liderazgo de la organización para construir comunicación y conexiones en todas las direcciones. Asimismo, las metas son decididas por la participación del grupo, con la completa aprobación de los empleados.
- ***Relaciones interpersonales.*** Los individuos construyen lazos interpersonales cuando interactúan entre sí, se identifican sociológicamente y se sienten miembros de un grupo. Los grupos, por su parte, pueden ser formales o informales: los primeros existen en la empresa por mandato de la dirección para realizar tareas que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales, mientras que los segundos son grupos de individuos cuyas experiencias laborales comunes desarrollan un sistema de relaciones interpersonales más allá de las establecidas por la dirección. Se refiere al contacto o vínculo entre dos personas o sistemas de cualquier tipo, en el cual uno es de alguna manera impactado por el comportamiento del otro. En consecuencia, es más probable que los individuos con objetivos comparables se interesen unos por otros que por los problemas profesionales. Cada

persona tiene un efecto recíproco que provoca una respuesta corporal o mental del otro.

Esto crea una interacción recíproca, a veces influyente, que permite comprender a los sujetos mientras realizan sus acciones: amistosas, sospechosas, amenazantes o sentimentales.

Los sentimientos son procesos mentales y emocionales que ocurren en el interior del ser humano y no son visibles, pero pueden deducirse de sus comportamientos. Como resultado, las disputas entre individuos en una organización a menudo son causadas por desacuerdos que surgen durante la ejecución de responsabilidades entre los diferentes miembros. Las disputas individuales sobre temas importantes, así como las disparidades en las estructuras organizativas, las políticas y un conjunto de procedimientos administrativos, contribuyen al conflicto interpersonal.

Otro conflicto de gran prevalencia es el conflicto de grupo, por lo que la administración debe estar preparada para hacer frente a los problemas que surgen principalmente de las diferencias individuales, los recursos limitados y las discrepancias de funciones. Debido a las muchas interdependencias que existen en las organizaciones, los conflictos personales son inevitables, lo que hace que sea casi difícil mantener una organización libre de ellos.

Cuando en el trabajo predominan la amistad, las interacciones sociales sólidas y un alto nivel de confianza mutua, la organización puede verse como una red de grupos interconectados, cuyo éxito organizacional depende de las relaciones existentes y de cómo se integran. La cooperación es necesaria para el crecimiento y la dedicación de las evaluaciones de los empleados, así como para resolver problemas y reaccionar ante los desafíos en el lugar de trabajo,

reflejados en el clima organizacional de la institución. Trabajar juntos para alcanzar objetivos superiores, ya sea para las personas o para la empresa, es lo que implica fomentar la cooperación y la colaboración.

La consideración humana en el lugar de trabajo es el resultado de la colaboración organizativa existente; la consideración humana enfatiza cómo se considera a los individuos como seres humanos, o cuándo reciben cuidados en términos humanos. Como resultado, la complacencia personal tiene un dominio directo en las interacciones interpersonales.

Las circunstancias de la mayoría de las interrelaciones humanas en las organizaciones están determinadas por las dimensiones desiguales o entornos organizacionales en relación con las entidades o sus roles, tecnología, estructura organizacional, estrategia, proceso de gestión y cultura organizacional.

- ***Regulaciones del Hogar.*** La convivencia, como otros aspectos de nuestra vida, requiere educación. Nos relacionamos con otras personas desde que éramos pequeños, tanto en la familia como en la escuela o en el vecindario. Estamos aprendiendo un conjunto de normas sociales que regularán nuestras interacciones.

Su noción de educación es crucial en la convivencia y comunicación con nuestros pares, y no debe ser vista solo como un conjunto de reglas y convenciones sociales que debemos seguir cuando interactuamos con personas ajenas o que no pertenecen a nuestro entorno inmediato. En consecuencia, debemos utilizar principios como la paciencia, la capacidad de escuchar, respetar los pensamientos y puntos de vista de los demás, hablar

con respeto, etc., ya sea en familia o con nuestro grupo de amigos y compañeros de trabajo.

- ***El respeto.*** Es un componente importante de la convivencia pacífica. Cuando comenzamos cualquier forma de conversación con otra persona, primero debemos abrazar la dignidad de esa persona como tal, sin prejuicios ni discriminación, y reconocer que puede tener creencias y opiniones diferentes a las nuestras. Esto no quiere decir que no podamos debatir o debatir varios puntos de vista, pero siempre debemos respetar al individuo.
- ***La Afabilidad.*** Reconocer esta como una actitud favorable en nuestras relaciones interpersonales. Un ambiente agradable mejorará nuestras interacciones con los demás, pero una actitud desconfiada o apática no conducirá a una convivencia armoniosa.
- ***La Inteligencia.*** Las buenas intenciones no siempre son suficientes en las relaciones sociales. ¿Cuántas veces hemos visto a personas con el dudoso talento de la impertinencia que molestan persistentemente sin darse cuenta? Para tratar sabiamente a las personas, es necesario saber escuchar e intentar conocerlas o, si eso no es posible, saber cuándo callar. Aunque hayan tenido menos instrucción en la infancia, una persona socialmente inteligente entiende cómo ser y actuar con una amplia gama de individuos social y culturalmente variados.
- ***La educación.*** Es uno de los fundamentos de la convivencia pacífica, y puede pensarse como un resumen de los principios precedentes.

2.2.5. Resolución de conflictos

Para abordar adecuadamente el tema de la convivencia en los escenarios educativos, primero se deben considerar los marcos teóricos que sustentan la

teoría de este campo. En este sentido, si bien estamos tratando un tema tan antiguo como la naturaleza humana y que siempre ha existido, en mayor o menor medida, en las instituciones educativas, se vuelve más evidente y, por tanto, más predecible a medida que avanza la educación.

Después de décadas de rápida expansión y democratización de la educación, mantener y mejorar el carácter inclusivo de nuestras instituciones educativas parece ser un tema importante. Así, medidas de atención a la diversidad, aprendizaje de la convivencia y educación en actitudes y valores se muestran como prioridades inalienables para la educación institucionalizada; sin embargo, el carácter no estrictamente académico de estas prioridades choca, en ocasiones con dureza, con determinadas culturas profesionales dentro del magisterio y más aún con determinadas posiciones ideológicas en la política educativa y curricular; y esto es particularmente cierto en el campo de la educación secundaria.

2.2.6. Concepto de conflicto

Un proceso de relación en el que se producen interacciones antagónicas se denomina conflicto. Puede provenir simplemente de la sensación de demandas o intereses en conflicto que no se satisfacen simultánea o conjuntamente debido a incompatibilidades, diferencias de valores, en la caracterización de la situación, así como a la competencia o a la escasez de recursos.

“La disputa tiene su génesis en las diferencias, hábitos, puntos de vista, expectativas, actitudes y patrones de comunicación”, escriben Caireta y Barbeito (1999). Es creado por las partes en disputa y tiene un surgimiento, un desarrollo y una conclusión, así como trazar un "canal" o crear un patrón de interacción".

Cuando se acepta la tarea de generar y visualizar opciones alternativas y estrategias para resolverlas, los conflictos pueden ser vistos como oportunidades para aprender. Ante ello, una opción es convertir el desacuerdo en una oportunidad de desarrollo personal. En su sentido negativo, sin embargo, connota rabia, odio, traición y pérdida, todos síntomas de violencia, la cual se define como una actitud o conducta que representa una violación o privación de algo importante para el ser humano. Cuando no se dispone de otras opciones para hacer frente a los problemas, la violencia se convierte en un medio predominante para hacerles frente.

2.2.7. Competencia laboral docente

Rodrigo et al. (1993) establecen las competencias y características aceptables en los docentes de ciencias de la educación general básica, considera al docente como agente capital en la innovación educativa, quien debe abordar un paradigma de docente reflexivo en acción, e insiste en la unión inseparable de sus teorías didácticas personales. y su obra didáctica. Estos investigadores clasificaron 23 competencias y cualidades en cuatro categorías. Competencias en el campo.

Competencias en metodologías de enseñanza.

Competencias relacionadas con las características profesionales

Fernández Muoz (2001) define las competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XX, destacando que la doble función docente e investigadora exige una adecuada preparación tanto para la adquisición y actualización de conocimientos como para el desarrollo de nuevas habilidades. y habilidades requeridas en una sociedad en constante cambio.

D. Picón (1990). Defina las siguientes frases para describir la situación:

El docente, el profesor, el educador, ya no debe ser un mero "expositor de temas", sino la persona que guiará a los estudiantes en su aprendizaje, no sólo en términos de conocimientos e información, sino también en términos de la participación del grupo. Hábitos, aspiraciones, preferencias, actitudes e ideales. Para poder impartir una instrucción eficaz, el educador nunca debe olvidar su deber; su trabajo debe ser una continuación de lo que se hace en casa, ya que es vital fomentar la convivencia y la paciencia, así como la pasión por la profesión. Para nosotros, el instructor parece ser extremadamente importante; es incapaz de enfrentarse a los alumnos, ya sean niños, adolescentes o adultos, que van vestidos a la última moda, con maquillaje pesado, comiendo o fumando. Un instructor que usa un lenguaje insuficiente y se sienta en su escritorio en lugar de en su silla, con la esperanza de que al hacerlo, ganaría el favor del alumnado, está mal visto. Los educadores deben ser justos, rectos y selectos de mente y corazón, ya sea que trabajen en la universidad, la escuela secundaria, la escuela primaria o el preescolar. Para no defraudar al grupo que lidera y para nutrir ideales elevados y democráticos que den sentido a los temas que desarrolla, el educador debe estar al día y alerta a los acontecimientos globales.

Estacio y E. Tabuas (1994). Según ellos, los siguientes atributos fueron considerados favorables para caracterizar el perfil de un buen docente en un estudio realizado entre bachilleres de diferentes liceos públicos y privados: Sin consultar un libro, entiende el tema. Puedes hacerle cualquier pregunta, y si no sabe la respuesta, la reconoce y busca el conocimiento que necesita el alumno; es

actual, y tiene un fuerte sentido educativo. Él entiende cómo dar una conferencia, y los estudiantes lo siguen. Es inventivo, siempre en busca de nuevos métodos para hacer el salón de clases más atractivo; el maestro perfecto es el que administra pruebas en las que "debes pensar más que calentarte con un libro"; y debe gozar de buena salud para poder hacer su trabajo. Debe ser un líder social que entienda que educar a las nuevas generaciones necesita de un educador totalmente entregado a su entorno social, con proyección pedagógica y rodeado de una cultura general que lo ayude a sentirse relevante en la sociedad (El Nacional C-2).

2.3. Definición de términos básicos

- ***Clima organizacional.*** Es un cambio breve en las opiniones de las personas que puede ocurrir por una variedad de causas.
- ***Competencia.*** Se define como “un desacuerdo o conflicto entre dos o más individuos por cualquier cosa”; la situación de las empresas que compiten en el mercado vendiendo o demandando el mismo producto o servicio.
- ***Conflicto.*** Situación de aprendizaje definida por un desajuste entre el conocimiento y comprensión de la realidad por parte del sujeto y la nueva información que aprende.
- ***Docente.*** Profesional cuya principal responsabilidad es enseñar o supervisar el proceso de enseñanza-aprendizaje en un determinado nivel educativo.
- ***Estrategias.*** son una colección de actividades psicológicas sofisticadas con un objetivo claro.
- ***Imagen Institucional.*** Conjunto de pensamientos y actitudes de las personas sobre las instituciones en función de la satisfacción de los usuarios y el prestigio ganado por su participación en la universidad.

- ***Nivel de desempeño del docente.*** El nivel de desempeño del docente es la categoría que se le asigna al docente al finalizar una evaluación. Es el desempeño general del maestro en el curso de su vocación durante un período de tiempo.
- ***Normas.*** Reglas de conducta que han sido acordadas por los miembros de un grupo social y que rigen lo que se valora o desvaloriza de manera compartida por dichos miembros.
- ***Organización y condiciones de trabajo.*** Es el ambiente de trabajo adecuado, tanto en términos de infraestructura física como de estructura organizacional, lo que se demuestra en el desempeño superior de los empleados universitarios.
- ***Programación.*** La planificación y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje de un grupo de estudiantes.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y Competencia Laboral Docente en las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe un buen clima organizacional entre las directores y docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018.
- b) Existe competencia laboral entre las docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018.

- c) La identidad y compromiso se relaciona con la competencia laboral entre los directores, docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018.

2.5. Identificación de variables

2.5.1. Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual: El concepto de clima organizacional se refiere a las interacciones laborales y personales que surgen en cualquier lugar de trabajo. Dependiendo del clima organizacional de una institución o negocio, se puede revisar y cuantificar su desempeño, logro de metas y calidad del producto o servicio.

Definición operacional: se aplicará la Escala de opiniones, instrumento diseñado con la escala de Likert constituido por 20 preguntas correspondiente a las 4 dimensiones, como: Identidad y compromiso 05, Comunicación 05, Participación y trabajo en equipo 05 y Relaciones interpersonales 05.

2.5.2. Variable 2: Competencia laboral docente

Definición conceptual: Aprendizaje electrónico “también conocido como e-learning, es la educación a distancia totalmente virtualizada utilizando herramientas o aplicaciones de hipertexto a través de nuevos canales electrónicos, nuevas redes de comunicación, especialmente Internet” (Yirda, 2021).

Definición operacional: se aplicará la escala de opiniones, instrumento diseñado por la escala de Likert constituido por 20 preguntas correspondientes a 4 dimensiones, como: Trabajo significativo y desafiante 05, Profesionalismo docente 05, Motivación 05 y Valores institucionales 05.

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Clima organizacional	Capacidad que tiene el directivo de ejercer influencia sobre los demás en lo referente a gestiones y estilo.	Trabajo significativo y desafiante	Identidad y compromiso
		Profesionalismo docente	Comunicación
		Motivación	Participación y trabajo en equipo
		Valores institucionales	Relaciones interpersonales
Competencia Laboral	Desenvolvimiento profesional del docente en los aspectos: profesional, personal y social	Profesional	Capacidad Comunicación Orden
		Personal	Vocación Actuación Autoestima
			Social

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación

El tipo de investigación es básica, fundamental con un enfoque cuantitativo en la medida en que se codificaron los resultados y se midió el nivel de relación entre ambas variables, auxiliando en la búsqueda de nuevos conocimientos, recogiendo datos de la realidad objetiva, estos conocimientos y/o resultados, con el fin de comprender el fenómeno que se investiga.

3.2. Nivel de investigación

La investigación es descriptiva correlacional porque se recogerán datos reales, se describirán sistemáticamente y se compararán entre las dos variables para comprender las variables y determinar el grado de relación entre las dos variables.

3.3. Método de investigación

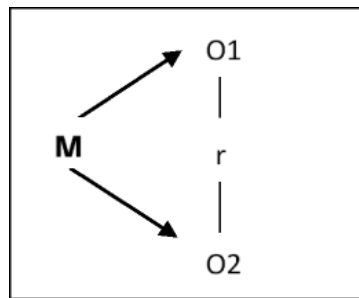
Según Soto (2015), la investigación desarrolló el enfoque hipotético-deductivo: “La técnica hipotético-deductiva busca la objetividad y medición de las variables de los participantes de la investigación, además de permitir la

comparación de hipótesis a través de diseños organizados”. El enfoque hipotético-deductivo permite demostrar la verdad de las hipótesis. El enfoque hipotético-deductivo permite probar amplias afirmaciones de la naturaleza que no pueden establecerse directamente por la validez o falsedad de la hipótesis, el método hipotético permite utilizar el método deductivo (p. 49).

3.4. Diseño de investigación

Para este estudio se utilizó un diseño no experimental de tipo correlacional por cuanto este tipo de estudio se interesa en la determinación del grado de relación que existe las variables.

Esquema del diseño de investigación:



Donde:

M = Muestra

O₁ = Variable 1

r = Relación entre variables

O₂ = Variable 2

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

“Una población se define como un medio de reunión de todas las instancias que satisfacen alguna característica de cierta naturaleza o criterio”

Hernández, Fernández, y Baptista (2003).

La población estuvo constituida por los directores, personal docente, personal administrativo de las diferentes Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018.

Tabla 2

Población de directores, personal docente, personal administrativo de las diferentes Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018

Aspectos	Instituciones públicas	Sub total
Directivos y administrativos	24	24
Docentes	45	45
Total		69

Fuente: CAP UGEL Pasco - 2018

3.5.2. Muestra

La muestra es la colección de artículos recolectados de una población mediante un proceso de muestreo probabilístico o no probabilístico. (Sánchez et al., 2015).

Se empleo el muestreo no probabilístico por lo que se eligieron de manera intencional y por la accesibilidad, constituida por directores, personal docente, personal administrativo de las diferentes Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018

Tabla 3

Muestra de estudio

Aspectos	Instituciones públicas	Sub total
Directivos y administrativos	07	07
Docentes	33	33
Total		40

Fuente: CAP UGEL Pasco - 2018

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el presente trabajo de investigación se aplicaron técnicas como: el cuestionario con preguntas cerradas de varias opciones y respuestas simples.

Tabla 4

Técnicas de recolección de datos

Técnicas	Instrumento	Datos que se observaran
Encuesta	Cuestionario de clima organizacional	Permitirá recoger datos de la variable 1
Encuesta	Cuestionario de competencia laboral docente	Permitirá recoger datos de la variable 2
Encuestas	Cuestionarios	Permitirá recoger relacionar la información de las dos variables.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

Se utilizó el juicio de expertos para verificar los instrumentos de estudio, y se determinó su confiabilidad mediante la técnica Alfa de Cronbach con un porcentaje de 0.81.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se utilizó el Paquete Estadístico SPSS en Ciencias Sociales para analizar los datos adquiridos a través de las encuestas tanto a Directivos como al personal docente, auxiliar y administrativo de las Instituciones Educativas Estatales de Nivel Secundario del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018. (IBM SPSS 19).

Previo al uso del SPSS, se creó una matriz de datos (a partir de las encuestas que se utilizaron), la cual se construyó con el software Microsoft Excel.

Luego se realizó el análisis descriptivo de cada ítem contenido en las encuestas por dimensiones para Directivos y Docentes (incluyendo auxiliares y administrativos). Los factores de estudio, como el clima organizacional y la competencia laboral, así como los directores y docentes, fueron luego sometidos al mismo análisis estadístico descriptivo.

Finalmente, se realizó el análisis estadístico inferencial de la indagación para evaluar la hipótesis antes indicada.

3.9. Tratamiento estadístico

Se emplearon las medidas de tendencia central, media aritmética, mediana y moda.

Medidas de dispersión: La varianza, desviación media, coeficiente de variabilidad, kurtosis, La R de Pearson.

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

La R de Pearson:

$$K = \frac{Q}{P_{90} - P_{10}}$$

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

La investigación se enfoca en la relación entre el clima organizacional y la competencia laboral de los docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundario del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018 con el fin de conocer científicamente los efectos que producen, A su vez, este estudio servirá como base para futuros estudios en este espacio laboral.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

En esta parte se distinguirá 02 análisis descriptivos. En primer lugar, en análisis de los ítems considerados dentro de cada variable de investigación y en segundo lugar el análisis descriptivo de las variables de investigación propiamente dichas, entendida esta última como la suma de los ítems mencionados, ya que, para la presente investigación, se estudian variables denominadas compuestas.

Además de la división arriba descrita, el análisis se realizó tanto para la muestra de directores, así como para la muestra de docentes y administradores.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultado

Análisis estadístico descriptivo para la muestra de directores

La muestra de directores consta de 07, los cuales tienen las siguientes características:

Tabla 5*Distribución de la población entrevistada por sexo*

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	0	00
Femenino	6	100
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Se puede observar el predominio de directores en la muestra.

Tabla 6*Distribución de la población entrevistada por edad*

Grupo de Edad	Frecuencia	Porcentaje
De 31 a 40 años	4	57,1
De 41 a más años	2	28,6
Sin respuesta	1	14,3
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Más de la mitad de directores tienen edades entre 31 y 40 años, mientras que la otra mitad se encuentra dividida entre aquellas con edades de 41 a más años, con 28.6% de participación cada una.

Educación

Tabla 7

Distribución de la población entrevistada por Grado/título logrado

Grado/título logrado	Frecuencia	Porcentaje
Pedagógico	1	14,3
Bachiller	1	14,3
Licenciado(a)	5	71,4
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. La gran mayoría de directores, estudiaron en Universidades, siendo mínimo el porcentaje de aquellas que lo hicieron en Institutos pedagógicos. Nótese además la ausencia de directores con estudios de post grado.

Condición laboral

Tabla 8

Distribución de la población entrevistada por su Condición Laboral

Condición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratado(a)	1	14,3
Nombrado(a)	5	71,4
Sin respuesta	1	14,3
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. La mayoría de los directores son nombradas, lo que se puede correlacionar con la edad de las mismas.

Tiempo de servicios

Tabla 9

Distribución de la población entrevistada por su Tiempo de servicio

Años	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 10 años	2	28,6
De 21 años a más	5	71,4
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Existe una gran predominancia de Director(as)(as) que han cumplido más de 21 años de servicios, frente a los que tienen entre 1 y 10 años, que son solamente el 28.6%.

Dimensión Identidad y compromiso

Tabla 10

Ítem: Ud. busca formas innovadoras para que mejore el trabajo en su I.E.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	28,6
Completamente de acuerdo	5	71,4
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Más de las 2/3 partes de directores han manifestado buscar formas innovadoras para mejorar el trabajo en su I.E.

Tabla 11

Ítem: Su trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de su institución

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	42,9
Completamente de acuerdo	4	57,1
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Cerca de la mitad de Directores están de acuerdo con que su trabajo contribuye al logro de objetivos en la I.E.

Tabla 12

Ítem: Me siento a gusto de formar parte de la I.E.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Completamente de acuerdo	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. La totalidad de directores encuestadas manifiestan estar a gusto al formar parte de la I.E. en que laboran.

Tabla 13

Ítem: Ud. logra desarrollar sentido de identificación en sus compañeros de Trabajo con relación a la labor educativa

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	71,4
Completamente de acuerdo	2	28,6
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. De acuerdo a la percepción de las directoras encuestadas, más de la cuarta parte está

completamente de acuerdo en que logran desarrollar sentido de identificación en sus colegas de la I.E.

Tabla 14

Ítem: Las docentes cuando toca la hora de salida salen inmediatamente sin importarles algunos detalles

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	28,6
En desacuerdo	4	57,1
Completamente de acuerdo	1	14,3
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Se puede ver que existe un porcentaje importante (14.3%) de docentes que salen cuando toca la hora de salida y sin importarles algunos detalles, lo que va en contra de la buena educación de los alumnos.

Dimensión Comunicación

Tabla 15

Ítem: Comunico a los docentes si están realizando bien o mal su trabajo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	6	85,7
Completamente de acuerdo	1	14,3
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Solamente el 14.3% de directores de la muestra manifiestan comunicar plenamente a las docentes cuando estas realizan bien o mal su trabajo.

Tabla 16

Ítem: Para comunicarse con su personal, lo hace por intermedio con otras personas

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	71,4
De acuerdo	1	14,3
Completamente de acuerdo	1	14,3
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Aproximadamente el 28.6% de directores muestra algún grado de aceptación ante el hecho de que se comunican con su personal por intermedio de otras personas, lo que indica un nivel medio de comunicación entre ellos.

Tabla 17

Ítem: Se entender cuando no piensan como yo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	14,3
De acuerdo	4	57,1
Completamente de acuerdo	2	28,6
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Todavía persiste en las I.E. bajo estudio, directores que no aceptan ideas nuevas que provengan de otras personas, lo que conlleva a múltiples problemas al interior de la I.E.

Tabla 18

Ítem: Cree que sus ideas, opiniones y actitudes resultan insuficientes para lograr una aceptable comunicación

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	6	85,7
Completamente de acuerdo	1	14,3
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Pese a los resultados anteriores, hay porcentaje importante de directores (14.3%) que creen que sus ideas y actitudes resultan insuficientes para lograr comunicación aceptable, lo cual abre camino a mejorar las relaciones entre colegas de trabajo.

Tabla 19

Ítem: Considera que la comunicación es necesaria para desarrollar un buen clima en su I.E.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	2	28,6
Completamente de acuerdo	5	71,4
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Todos los directores encuestados están consideran necesaria a la comunicación para el desarrollo de un clima adecuado dentro de la I.E.

Dimensión Participación y trabajo en equipo

Tabla 20

Ítem: Coordina con los responsables para las diferentes actividades en la I.E.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	71,4
Completamente de acuerdo	2	28,6
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Se puede ver que no todos los directores aceptan con total certeza coordinar las actividades con sus responsables, lo que genera dificultades a la hora de realizar dichas tareas.

Tabla 21

Ítem: Selecciona adecuadamente a las personas para un equipo de trabajo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	14,3
De acuerdo	3	42,9
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Se notan más dificultades en cuanto a la coordinación y comunicación en la muestra ya que existe un 14.3% de directores que no seleccionan adecuadamente a las personas para conformar equipos de trabajo.

Tabla 22

Ítem: Al delegar funciones a su grupo, considera que está logrando los Objetivos institucionales

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	71,4
Completamente de acuerdo	2	28,6
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 100% de directores están de acuerdo en que delegar funciones entre docentes colabora para el logro de los objetivos de la I.E., aceptando indirectamente que no son los únicos que pueden ayudar a la institución.

Tabla 23

Ítem: Mantengo el equilibrio en las reuniones entre las opiniones de ciertas personas claves y los intereses del grupo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	57,1
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Hay una clara práctica democrática por parte de los *directores*, que se demuestra en este ítem, lo cual ayuda a mantener un clima organizacional equilibrado en la I.E.

Tabla 24*Ítem: Consigo que el profesorado trabaje en equipo*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	42,9
Completamente de acuerdo	4	57,1
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Hay cierto nivel de seguridad *al* respecto ya que menos de la mitad de directores está de acuerdo con lograr que los docentes trabajen en equipo y no tienen plena certeza de ello, aunque es importante resaltar que no manifestaron estar en desacuerdo con la afirmación.

Dimensión Relaciones interpersonales**Tabla 25***Ítem: Me llevo bien con las docentes de la I.E.*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	14,3
De acuerdo	2	28,6
Completamente de acuerdo	4	57,1
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Véase que el 14.3% de directores han manifestado no llevarse bien con los docentes en su I.E.

Tabla 26

Ítem: Ud. felicita a las docentes cuando han realizado un buen trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 100% de directores manifiestan felicitar a los docentes cuando han realizado un buen trabajo, lo que colabora no afecta mucho a las relaciones interpersonales como se verá a continuación.

Tabla 27

Ítem: Mantengo buenas relaciones con las docentes de la I.E.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	14,3
De acuerdo	3	42,9
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Véase que hay un 14.3% de Directores que manifiestan no tener buenas relaciones con sus docentes, por lo que deterioran el clima organizacional sentido en las I.E.

Tabla 28*Ítem: Puedo contar con el apoyo de is colegas cuando las necesito*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	71,4
Completamente de acuerdo	2	28,6
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Pese a lo anteriormente dicho, persiste el espíritu de solidaridad al interior de la I.E. ya que el 100% de directores están de acuerdo con que pueden contar con el apoyo de sus colegas.

Tabla 29*Ítem: Recibo y doy buen trato en mi centro de trabajo*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	3	42,9
Completamente de acuerdo	4	57,1
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Más de la mitad afirman con total certeza recibir y dar buen trato a sus colegas y demás personas en la I.E.

Variable Competencia Laboral

La matriz de datos para esta variable es la siguiente:

Dimensión Trabajo significativo y desafiante

Tabla 30

Ítem: ¿Considera Ud. que es importante para su institución?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	71,4
Completamente de acuerdo	2	28,6
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 100% de directores considera que si es importante para la institución educativa.

Tabla 31

Ítem: ¿Considera Ud. que dispone de bastante capacidad de iniciativa en su trabajo?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	5	71,4
Completamente de acuerdo	2	28,6
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. De la misma manera, el 100% de directores manifiesta contar con bastante capacidad e iniciativa en su I.E.

Tabla 32

Ítem: *¿Considera Ud. que es muy rutinario su trabajo?*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	71,4
De acuerdo	1	14,3
Completamente de acuerdo	1	14,3
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Aproximadamente el 28.6% de directores, manifestaron que su trabajo es muy rutinario, lo cual podría generar situaciones de estrés laboral con consecuencias sobre el clima organizacional.

Tabla 33

Ítem: *¿Emplea ideas originales orientadas a resolver problemas y mejorar el desempeño de su trabajo y/o organización?*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	14,3
De acuerdo	3	42,9
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 14.3% de directores dicen no emplear ideas originales para resolver problemas y mejorar el desempeño de su I.E.

Dimensión Profesionalismo docente

Tabla 34

Ítem: ¿Ud. como directora de su I.E. incentiva a los docentes al desarrollo profesional y personal?

Descripción	Frecuenci a	Porcentaj e
De acuerdo	5	71,4
Completamente de acuerdo	2	28,6
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 10% de directores manifiestan incentivar a los docentes para que se desarrollen profesional y personalmente.

Tabla 35

Ítem: ¿El trabajo que desarrolla actualmente, le permite desarrollarse Profesionalmente?

Descripción	Frecuenci a	Porcentaj e
De acuerdo	5	71,4
Completamente de acuerdo	2	28,6
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Todos los directores están de acuerdo en que su trabajo les permite desarrollarse profesionalmente.

Dimensión Motivación

Tabla 36

Ítem: ¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	14,3
De acuerdo	3	42,9
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Existe un porcentaje importante que considera no ser recompensado por la labor que realiza en la I.E., lo que podría llevarlo a la desmotivación laboral con los consiguientes efectos negativos sobre la enseñanza a sus alumnos.

Tabla 37

Ítem: ¿Está satisfecho con su trayectoria en la I.E.?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	57,1
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Pese a lo anteriormente dicho, el total de encuestados manifiestan estar satisfechos con su trayectoria dentro de la I.E.

Tabla 38

Ítem: Su contribución juega un papel importante en el éxito de la I.E.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	14,3
De acuerdo	3	42,9
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. La valoración de la labor que desempeña cada personal, puede ser negativa como en este caso, ya que un 14.3% de Directores cree que no contribuye con el éxito de la I.E.

Tabla 39

Ítem: La labor que desempeña es valorada por todos los agentes educativos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	28,6
De acuerdo	2	28,6
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 28.6% de directores cree que sus colegas no valoran su labor, es decir menosprecian los logros que individualmente pueden conseguir para la I.E.

Dimensión Valores institucionales

Tabla 40

Ítem: ¿La honestidad es un valor fundamental en la I.E., por tanto se practica?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	57,1
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Todos los encuestados coinciden en que en sus respectivas I.E. la honestidad es un valor fundamental y es practicado por ellos.

Tabla 41

Ítem: ¿Posee Ud. una comunicación interna honesta y transparente?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	4	57,1
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. La comunicación es otro valor considerado importante y además practicado por los directores de la muestra.

Tabla 42

Ítem: La solidaridad entre sus colegas es un valor fundamental en la I.E. por tanto se practica

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	14,3
De acuerdo	3	42,9
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Pese a que se consideró que los docentes se mostraban solidarias con el Directo (a), este manifiesta que entre docentes no existe solidaridad plena, solamente el 5.8% manifestó que este valor está presente en todos los docentes.

Tabla 43

Ítem: ¿Existe compañerismo, amistad y buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	14,3
De acuerdo	3	42,9
Completamente de acuerdo	3	42,9
Total	7	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Finalmente, y en concordancia con lo anteriormente señalado, un 14.3% de directores manifestó estar en desacuerdo con la existencia del compañerismo entre los docentes de su I.E.

Análisis estadístico descriptivo para la muestra de Docentes, Auxiliares y Administrativos

La muestra de Docentes, Auxiliares y Administrativos consta de 33 individuos, los cuales tienen las siguientes características:

Sexo

La distribución de la población encuestada es como sigue:

Tabla 44

Distribución de la población entrevistada por Sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	1	3,0
Femenino	28	84,8
Sin respuesta	4	12,1
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo, al igual que el grupo de directores, en el grupo de docentes, auxiliares y administrativos existen individuos del sexo masculino, aunque permanece la predominancia del sexo femenino.

Edad

Al igual que en el caso de los directores, el mayor porcentaje de encuestados tiene edades entre 31 y 40 años, seguido por aquellos con más de 41 años.

Tabla 45*Distribución de la población entrevistada por Edad*

Grupo de edad	Frecuencia	Porcentaje
De 20 a 30 años	3	9,1
De 31 a 40 años	16	48,5
De 41 a más años	7	21,2
Sin respuesta	7	21,2
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo

Educación

Al igual que en el caso de las Director (as)(as), aquí el mayor porcentaje de encuestados ostenta el título profesional de licenciado. Y a diferencia de aquellas, entre docentes se cuenta con un mínimo porcentaje de individuos con estudios de maestría.

Tabla 46*Distribución de la población encuestada por Grado/título logrado*

Grado/título logrado	Frecuencia	Porcentaje
Pedagógico	6	18,2
Bachiller	1	3,0
Licenciado(a)	15	45,5
Magister	1	3,0
Sin respuesta	10	30,3
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo

Condición laboral

Al respecto, se sabe que cerca de las $\frac{3}{4}$ partes de los encuestados se encuentran en condición de nombrados, frente a los contratados.

Tabla 47

Distribución de la población encuestada por Condición laboral

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratado(a)	5	15,2
Nombrado(a)	24	72,7
Sin respuesta	4	12,1
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo

Tiempo de servicios

Más de la mitad de docentes encuestados tienen entre 11 y 20 años de tiempo de servicio, seguido por los que tienen de 1 a 10 años y más de 21 años.

Tabla 48

Distribución de la población encuestada por Tiempo de servicio

Años	Frecuencia	Porcentaje
De 1 a 10 años	9	27,3
De 11 a 20 años	17	51,5
De 21 años a más	3	9,1
Sin respuesta	4	12,1
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo

Cargo que desempeña

Las encuestas realizadas en cuanto al cargo que cada individuo desempeña en su Institución Educativa son como sigue:

Tabla 49

Distribución de la población encuestada por cargo que desempeña

cargo que desempeña	Frecuencia	Porcentaje
Docente	19	57,6
Auxiliar	6	18,2
Administrativo	6	18,2
Sin respuesta	2	6,1
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo

a) Variable clima organizacional

La matriz de datos elaborada con los resultados de la encuesta realizada, para esta variable es la siguiente:

Dimensión Identidad y compromiso

Tabla 50

Ítem: Me siento comprometida en lo que se me encomienda

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	17	51,5
Completamente de acuerdo	15	45,5
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Existe 01 individuo de la muestra que

manifestó no sentirse comprometida n lo que se le encomienda.

Tabla 51

Ítem: Si pudiera dejar la I.E. por otro trabajo a igualdad de remuneraciones, la dejaría

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	6,1
En desacuerdo	28	84,8
De acuerdo	2	6,1
Completamente de acuerdo	1	3,0
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. La falta de identidad se manifiesta también en el hecho que el 9.1% de docentes encuestados dejaría su trabajo por otro con mejor remuneración.

Tabla 52

Ítem: Existe en mí un fuerte sentido de identidad con los objetivos trazados en la institución educativa

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	22	66,7
Completamente de acuerdo	11	33,3
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Pese a lo anterior, todos están de acuerdo en tener un sentido de identidad con los objetivos trazados en la I.E.

Tabla 53

Ítem: Considera que su trabajo, en el puesto que actualmente ocupa, está suficientemente reconocido y considerado por su Directora

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	15,2
De acuerdo	23	69,7
Completamente de acuerdo	5	15,2
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Un porcentaje importante (15.2%) no está satisfecha con el poco reconocimiento que sobre su trabajo hace la Directora de la I.E.

Dimensión Comunicación

Tabla 54

Ítem: Tengo sentido del humor en las reuniones programadas

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	3,0
En desacuerdo	18	54,5
De acuerdo	13	39,4
Completamente de acuerdo	1	3,0
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. EL 57.5% de los encuestados manifestaron

no tener sentido del humor en reuniones, lo que dificultaría llevarlas a cabo de manera amena y provechosa.

Tabla 55

Ítem: Discuto abiertamente con mis colegas, temas controvertidos a las que damos soluciones

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	12,1
De acuerdo	25	75,8
Completamente de acuerdo	4	12,1
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Existe aún dificultad para discutir ciertos temas, así lo manifiesta un 12.1% de encuestados.

Tabla 56

Ítem: ¿Considera que tiene Ud. una directora distante y con la que no tiene comunicación alguna?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	1	3,0
En desacuerdo	31	93,9
De acuerdo	1	3,0
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 3% de encuestados afirma contar con una directora distante con la que es difícil comunicarse.

Dimensión Participación y trabajo en equipo

Tabla 57

Ítem: ¿La directora participa al profesorado de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que incumben al grupo?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	9,1
De acuerdo	25	75,8
Completamente de acuerdo	5	15,2
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 9.1% de la muestra considera que los directores no hacen partícipe de los docentes los problemas de la I.E.

Tabla 58

Ítem: La directora está al tanto del proceso de aquellas actuaciones que ha delegado, siempre en una actitud de apoyo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	31	93,9
Completamente de acuerdo	1	3,0
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 3% de la muestra afirma no recibir apoyo de la Director(as)(as) en las actividades por ella delegadas.

Tabla 59

Ítem: Propone alternativas y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas en su I.E.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	29	87,9
Completamente de acuerdo	3	9,1
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Un mínimo porcentaje de la muestra no sugiere alternativas para mantener las buenas relaciones humanas en su I.E.

Tabla 60

Ítem: El estilo de administración de la I.E., está caracterizado por el trabajo en equipo, el consenso y la participación

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	12,1
De acuerdo	26	78,8
Completamente de acuerdo	3	9,1
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Al respecto, el 12.1% asegura que el trabajo en equipo, el consenso y la participación no son características de la administración de la I.E.

Dimensión Relaciones interpersonales

Tabla 61

Ítem: Suelo admitir si he cometido algún error o he hecho mal

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	29	87,9
Completamente de acuerdo	4	12,1
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. EL 100% de la muestra afirma admitir sus errores cuando los comete.

Tabla 62

Ítem: La directora es capaz de expresar de forma afectiva sus ideas a la comunidad educativa

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Completamente en desacuerdo	2	6,1
En desacuerdo	22	66,7
De acuerdo	9	27,3
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Solamente el 27.3% de encuestados manifiesta que la Director(as)(as) les expresa de forma afectiva sus ideas.

Tabla 63

Ítem: La directora es capaz de admitir que no sabe de todo o que no es capaz de solucionar todo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	12,1
De acuerdo	23	69,7
Completamente de acuerdo	6	18,2
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Un 12.1% de la muestra señala que la Directora no admite que no sabe todo o que no puede resolver todo.

Tabla 64

Ítem: Considera Ud. que el éxito en la I.E. es producto de la confianza que se demuestra entre las personas

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	27	81,8
Completamente de acuerdo	5	15,2
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Para un 3% de la muestra, el éxito de la I.E. no es producto de la confianza entre el personal, sino otras causas.

Tabla 65

Ítem: Acepta la idea que los resultados son mejores cuando se acepta los consejos de los demás

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	27	81,8
Completamente de acuerdo	5	15,2
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. La gran mayoría de los encuestados (97%) cree que los resultados son mejores cuando aceptan consejos de otros.

Dimensión Trabajo significativo y desafiante

Tabla 66

Ítem: ¿Considera Ud. que es importante para su institución?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	10	30,3
Completamente de acuerdo	23	69,7
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Todos manifiestan ser importantes para la I.E.

Tabla 67

Ítem: *¿Considera Ud. que dispone de bastante capacidad de iniciativa en su trabajo?*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	20	60,6
Completamente de acuerdo	13	39,4
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Igual que en el caso anterior, el 100% de la muestra considera tener bastante capacidad de iniciativa en su trabajo.

Tabla 68

Ítem: *¿Considera Ud. que es muy rutinario su trabajo?*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	26	78,8
De acuerdo	4	12,1
Completamente de acuerdo	3	9,1
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 21.2% piensa que su trabajo actual es muy rutinario, lo cual podría crear situaciones de estrés laboral con los consiguientes efectos negativos en las actividades educativas.

Tabla 69

Ítem: ¿Frecuentemente toma decisiones en su trabajo y esta es valorada por sus compañeras y Director(as)(as)?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	6	18,2
De acuerdo	20	60,6
Completamente de acuerdo	7	21,2
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Un 18.2% de los encuestados no siente que realice un trabajo útil en la institución educativa.

Dimensión Profesionalismo docente

Tabla 70

Ítem: Ha desarrollado y demostrado competencia y profesionalismo en su labor docente

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	21	63,6
Completamente de acuerdo	12	36,4
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 100% de los encuestados considera que ha demostrado competencia y profesionalismo en su labor docente.

Tabla 71

Ítem: ¿Considera que la labor que desarrolla es gratificante y le permite desarrollar habilidades y competencias en su profesión?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	20	60,6
Completamente de acuerdo	12	36,4
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Un mínimo porcentaje de la muestra considera que su trabajo no es gratificante y que no le permite desarrollar habilidades y competencias en su profesión.

Tabla 72

Ítem: ¿La Directora de su I.E. incentiva a los docentes al desarrollo profesional y personal?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	5	15,2
De acuerdo	22	66,7
Completamente de acuerdo	6	18,2
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 15.2% de encuestados señalan que su directora no los incentiva a desarrollarse profesional y personalmente.

Tabla 73

Ítem: ¿Emplea ideas originales orientadas a resolver problemas y mejorar el desempeño de su trabajo y/o organización?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	21	63.6
De acuerdo	12	36.4
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 63.6% de docentes señala que o emplea ideas originales para resolver problemas y mejorar su desempeño en el trabajo.

Tabla 74

Ítem: ¿El trabajo que desarrolla actualmente, le permite desarrollarse profesionalmente?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	2	6,1
De acuerdo	17	51,5
Completamente de acuerdo	14	42,4
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 6.1% de la muestra considera que el trabajo que realiza no le permite desarrollarse actualmente.

Dimensión Motivación

Tabla 75

Ítem: ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	16	48,5
Completamente de acuerdo	17	51,5
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 100% de la muestra se siente orgulloso de pertenecer a la institución educativa donde trabaja.

Tabla 76

Ítem: ¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	18	54,5
Completamente de acuerdo	14	42,4
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 3% de la muestra no se siente recompensado por la labor que realiza, esto principalmente por el nivel remunerativo con que cuenta actualmente.

Tabla 77*Ítem: ¿Está satisfecho con su trayectoria en la I.E.?*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	20	60,6
Completamente de acuerdo	13	39,4
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 100% de los encuestados se encuentra satisfecho con su trayectoria dentro de la I.E.

Tabla 78*Ítem: Su contribución juega un papel importante en el éxito de la I.E.*

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
De acuerdo	17	51,5
Completamente de acuerdo	16	48,5
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 100% de los encuestados cree que su contribución profesional juega un papel importante en el éxito de la I.E.

Tabla 79

Ítem: La labor que desempeña es valorada por todos los agentes educativos

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	4	12,1
De acuerdo	23	69,7
Completamente de acuerdo	6	18,2
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 12.1% de la muestra señala que los agentes educativos no valoran la labor que desempeña dentro de la I.E.

Dimensión Valores institucionales

Tabla 80

Ítem: ¿La honestidad, solidaridad y veracidad son valores fundamentales en su I.E., por tanto se practica?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	3	9,1
De acuerdo	25	75,8
Completamente de acuerdo	4	12,1
Sin respuesta	1	3,0
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Existe en los docentes un 9.1% de ellos que considera que la honestidad, solidaridad y veracidad no son valores fundamentales en su I.E. por lo que no se practica en ella.

Tabla 81

Ítem: ¿Posee Ud. una comunicación interna honesta y transparente?

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	1	3,0
De acuerdo	25	75,8
Completamente de acuerdo	6	18,2
Sin respuesta	1	3,0
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. El 3% de los encuestados manifiesta no tener una comunicación honesta y transparente en su trabajo.

Tabla 82

Ítem: El respeto y los buenos modales constituyen eje del clima organizacional de su I.E.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	7	21,2
De acuerdo	22	66,7
Completamente de acuerdo	3	9,1
Sin respuesta	1	3,0
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Existe un porcentaje importante (21.2%) de la muestra que no considera al respeto y buenos modales como eje del clima organizacional de su I.E.

Tabla 83

Ítem: Existe compañerismo, amistad y buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo

Descripción	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	20	60,6
De acuerdo	10	30,3
Completamente de acuerdo	2	6,1
Sin respuesta	1	3,0
Total	33	100,0

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo. Cerca de los 2/3 de los docentes manifiestan la no existencia de compañerismo, amistad y buenas relaciones dentro de su I.E.

Análisis estadístico descriptivo de las variables de investigación

Para la muestra de directores

De las matrices de datos presentadas anteriormente para esta muestra, se tiene:

Tabla 84:

Valores de las variables de investigación - directores

N°	CO	CL
1	59	42
2	73	54
3	58	50
4	58	40
5	68	53
6	67	51
7	70	51

Dónde:

CO = Clima Organizacional

CL = Competencia Laboral

Los principales estadísticos para estos datos se han calculado con el software IBM SPSS 19, obteniéndose:

Tabla 85

Principales Estadísticos para las variables de Investigación - Directores

Estadísticos		CO	CL
N	Válidos	7	7
	Perdidos	0	0
Media		64,71	48,71
Mediana		67,00	51,00
Moda		58	40 ^a
Desv. típ.		6,264	5,529
Varianza		39,238	30,571
Mínimo		58	40
Máximo		73	54

Con los resultados de las medias de cada variable, se clasificaron los puntajes de la tabla anterior.

- Los puntajes que se encuentre por debajo de la media de su respectiva variable, obtienen el código “1 = Malo” para el clima organizacional y “Nivel bajo” para la competencia laboral.

- Los puntajes que se ubiquen por encima de la media respectiva, obtienen el código “2 = Bueno” y “Nivel Alto” para el clima organizacional y competencia laboral respectivamente.

Tabla 86

Códigos y Categorías para la clasificación de cada variable

Variable	Punto de corte	Código	Categorías
Clima Organizacional	< 58	1	Malo
	> 58	2	Bueno
Competencia Laboral Docente	< 63	1	Nivel Bajo
	> 63	2	Nivel Alto

a) Para la muestra de Docentes. Auxiliares y Administrativos

De la matriz de datos se extrajeron los siguientes resultados:

Tabla 87

Valores de las variables de investigación - Docentes

N°	CO	CL
1	58	58
2	59	67
3	60	58
4	66	65
5	56	63
6	55	63
7	60	64
8	63	64

9	54	59
10	69	77
11	60	59
12	57	60
13	58	66
14	56	71
15	57	64
16	57	65
17	60	66
18	59	65
19	60	59
20	56	58
21	56	59
22	55	65
23	54	62
24	50	53
25	50	57
26	55	63
27	65	63
28	70	73
29	58	58
30	57	58
31	58	62
32	59	64
33	54	67

Dónde:

CO = Clima Organizacional

CL = Competencia Laboral

Los principales estadísticos para estos datos se han calculado con el software IBM SPSS 19, obteniéndose:

Tabla 88

Principales Estadísticos para las variables de Investigación - Docentes

	CO	CL
N Válidos	33	33
Perdidos	0	0
Media	58,21	62,88
Mediana	58,00	63,00
Moda	60	58
Desv. típ.	4,498	4,891
Varianza	20,235	23,922
Mínimo	50	53
Máximo	70	77

Con los resultados de las medias de cada variable, se clasificaron los puntajes de la tabla anterior.

- Los puntajes que se encuentre por debajo de la media de su respectiva variable, obtienen el código “1 = Malo” para el clima organizacional y “Nivel bajo” para la competencia laboral.

- Los puntajes que se ubiquen por encima de la media respectiva, obtienen el código “2 = Bueno” y “Nivel Alto” para el clima organizacional y competencia laboral respectivamente.

Tabla 89

Códigos y Categorías para la clasificación de cada variable

Variable	Punto de corte	Código	Categorías
Clima Organizacional	< 58	1	Malo
	> 58	2	Bueno
Competencia Laboral Docente	< 63	1	Nivel Bajo
	> 63	2	Nivel Alto

4.3. Prueba de hipótesis

Ho: No existe directa y significativa entre el Clima Organizacional y Competencia Laboral Docente en las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018.

$$H_o : \rho = 0$$

Ha: Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y Competencia Laboral Docente en Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018.

$$H_a : \rho \neq 0$$

a) Nivel de significancia.

$$\alpha = 0,05 \text{ es decir el } 5\%$$

b) Grados de libertad

$$gl = (filas - 1)(columnas - 1)$$

$$gl = (2 - 1)(2 - 1) = 1$$

c) Estadística de prueba

$$\chi^2_{(F-1)(C-1)} = \sum_{i=1}^F \sum_{j=1}^C \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Esta fórmula pertenece al método abreviado solo para tablas de 2 x 2.

Dónde:

O_{ij} = Frecuencia observada de la fila i y columna j

E_{ij} = Frecuencia esperada de la fila i y columna j

Haciendo uso del software SPSS, se obtuvo la siguiente tabla de contingencia:

Tabla 90

Tabla de contingencia de las variables de investigación – Docentes, Auxiliares y Administrativos

			Clima		Total
			Organizacional		
			Malo	Bueno	
Competencia Laboral	Nivel bajo	Recuento	14	4	18
		Frecuencia esperada	10,9	7,1	18,0
		% dentro de CO	70,0%	30,8%	54,5%
	Nivel alto	Recuento	6	9	15
		Frecuencia esperada	9,1	5,9	15,0
		% dentro de CO	30,0%	69,2%	45,5%
Total		Recuento	20	13	33
		Frecuencia esperada	20,0	13,0	33,0
		% dentro de CO	100,0%	100,0%	100,0%

En esta tabla se puede observar que el 70% de individuo que perciben un clima organizacional malo, presentan niveles bajos de competencia laboral. Por otro lado, el 69.2% de individuos que perciben un clima organizacional bueno en sus I.E. presentan niveles altos de competencia laboral. Obsérvese que en este caso todas las frecuencias esperadas son mayores que 5, por lo que es factible aplicar la prueba Chi Cuadrado, la misma que se presenta a continuación:

Tabla 91

Pruebas de Chi Cuadrado - Docentes, Auxiliares y Administrativos

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,891^a	1	,027		
Corrección por continuidad ^b	3,436	1	,064		
Razón de verosimilitudes	4,992	1	,025		
Estadístico exacto de Fisher				,038	,031
Asociación lineal por lineal	4,743	1	,029		
N de casos válidos	33				

a. 0 casillas (.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 5.91.

b. Calculado sólo para una tabla de 2x2.

Se puede ver que el valor p bilateral aproximado es < 0.05 , por lo que se rechaza la hipótesis nula de no relación entre las variables de investigación y se acepta la hipótesis alterna.

Además, tenemos que el valor Chi cuadrado de Pearson es de 4,891, siendo su valor crítico para $gl = 1$ y $\alpha = 0.05$, igual a 3,8415. Este valor es menor al

de Chi cuadrado ($4,891 > 3,8415$), por lo que se rechaza la hipótesis nula de no relación y aceptamos la hipótesis alterna.

El estadístico exacto de Fisher confirma también nuestra decisión ya que $0.038 < 0.05$.

Finalmente, se ha calculado el Coeficiente de correlación de Pearson que nos indica una correlación significativa al nivel de 0.05, para nuestras variables de investigación:

Tabla 92

Coeficiente de Correlación de Pearson

		TOTAL 1	TOT2
TOTAL 1	Correlación de Pearson	1	,385*
	Sig. (bilateral)		,027
	N	33	33
TOT2	Correlación de Pearson	,385*	1
	Sig. (bilateral)	,027	
	N	33	33
*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).			

4.4. Discusión de resultados

El objetivo general del estudio fue determinar la asociación entre el clima organizacional y la competencia laboral docente en las instituciones educativas estatales de nivel medio del distrito de Chaupimarca Pasco en el año 2018. Lo mismo se hizo en el ámbito de la investigación mediante la aplicación de una

encuesta a una muestra. de directores y docentes (que incluían Auxiliares y empleados administrativos).

En ese sentido, ambos grupos tuvieron sus datos recolectados, procesados y analizados, ya que, como se describió en los párrafos anteriores, cada uno de ellos tiene una impresión única del Clima Organizacional en función de su posición dentro de la Institución. Educación secundaria. También tienen diversas habilidades de trabajo, que es de acuerdo a su posición.

La asociación entre el clima organizacional y la competencia laboral docente podría entonces determinarse desde la perspectiva de los directores y docentes (que incluye Auxiliares y Administrativos).

Si bien sus datos no cumplieron la condición de haber observado frecuencias mayores a 5 en al menos el 75% de ellos, el estadístico Chi Cuadrado no pudo ser utilizado para establecer si la hipótesis nula fue aceptada o rechazada en el caso de los directores. Sin embargo, se rechazó la hipótesis nula de no asociación o independencia entre las variables de estudio si se pudiera obtener el Estadístico Exacto de Fisher, que en este caso es 0.029 0.05.

Fue factible calcular el estadístico Chi cuadrado para probar nuestra hipótesis en el caso de los docentes, auxiliares y administrativos encuestados, y obtener un valor mayor al de la tabla (con 1 grado de libertad y un nivel de confianza de 0.05), $4,891 > 3,8415$. Del mismo modo, el valor de p bilateral aproximado es inferior a 0,05, lo que rechaza la hipótesis nula de independencia. La estadística exacta de Fisher arroja la misma conclusión.

Estos hechos son aún más importantes cuando se considera el Clima Organizacional, definido por Hall (1996, p.20) como una colección de cualidades del ambiente de trabajo vistas directa o indirectamente por los trabajadores que

se espera que impacten el comportamiento de los empleados. Según Boyatziz (citado en HayGroup 1996), la competencia laboral docente se define como "un rasgo subyacente en una persona que está directamente asociado con un desempeño exitoso en un trabajo... Motivos, características de carácter, autoconceptos, actitudes y los valores son ejemplos de competencias.

En esa línea, si bien este no es el primer estudio que descubre una relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y la Competencia Laboral Docente, es una contribución significativa para comprender aspectos más importantes de ambas variables y, en consecuencia, un antecedente para futuras investigaciones.

CONCLUSIONES

- Existe correlación directa entre la variable Clima Organizacional y Competencia laboral Docente en las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018. Ya que, de acuerdo a las tablas, tanto para directores, administrativos como docentes, Climas organizacionales malos acumulan un porcentaje superior al 50% de individuos con competencias laborales docentes de niveles bajos y viceversa, los climas organizacionales buenos aglomeran a la mayoría de docentes con competencias laborales de nivel alto.
- La correlación existente entre el Clima organizacional y las Competencias Laborales Docentes es significativa, ya que su coeficiente de correlación de Pearson es del orden de 0.830 para directores y 0.385 para docentes, esto para un nivel de confianza de 0.05.
- El 42.9% de directores y el 60.6% de Docentes y Administrativos percibe un clima organizacional malo en su Institución Educativa, mientras que el 57.1% y 39.4% restante respectivamente percibe un clima organizacional bueno.
- El 42.9% de directores y el 54.5% de Docentes y Administrativos, posee un nivel bajo de competencias laborales, y el 57.1% 45.5% restante respectivamente, tiene niveles altos en dicha variable.

RECOMENDACIONES

- Estandarizar los instrumentos de recolección de datos como cuestionarios, para las variables Clima Organizacional y Competencias Laborales Docentes, de manera que los resultados entre uno y otros estudios se homogenicen. Esto ayudaría a obtener información apropiada, que permita relacionar mejor dichas variables.
- A las autoridades educativas del Distrito de Chaupimarca, a la luz de los resultados obtenidos en el presente estudio, se recomienda diseñar políticas que conlleven a acciones orientadas a mejorar el clima organizacional en las Instituciones estatales del Nivel secundaria de su jurisdicción, para con ello mejorar la calidad educativa, tanto de directores, docentes y administrativos, en última instancia de los estudiantes.
- Para posteriores investigaciones, se recomienda incluir a más actores que pertenecen a la I.E. y que influyen en el clima organizacional y competencias laborales docentes, como por ejemplo a los Padres de familia y alumnos, para obtener mediante un enfoque sistémico, resultados más amplios y completos que permita la mejor toma de decisiones en la institución.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, C (2005:172). Epistemología. Primera Edición Lima Perú, Editorial Mantaro.
- Campos, J (2007) Pedagogía de la investigación científica, Tesis de Postgrado 1972-2007, Primera Edición, Lima Perú. Editorial San Marcos.
- Carvajal, G (2002). “Estudio Importancia del Clima en las Organizaciones”. Editorial Tirllas. Citando a Hall.
- Chiavenato, I. (2004). Administración de recursos Humanos, Mc. Graw Hill Interamericana. Bogotá Colombia.
- Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional, la dinámica del éxito en las organizaciones, internacional Thomson. Editores, México.
- Farro, F (2007). Evaluación y Acreditación para Universidades de Calidad. Lima Perú. Editorial e Imprenta Sánchez.
- Florez, R (1997).El comportamiento humano en las organizaciones. Universidad del Pacífico. Lima.
- Gibson, J., (1984) Organizaciones: Conducta, Estructura y Proceso. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Guizar, R (2004). Desarrollo Organizacional. Mc. Graw Hill Interamericana Editores, México.
- Hernandez, R. (2006:850). Metodología de la Investigación. EDITORIAL Mc. Graw Hill Interamericana México.
- Litwin, S. (1968). Motivación y clima organizacional. EE.UU. Cambridge, Harvard University Press.
- Martel, V. (2006), De qué se ocupa la psicología. Lima Perú, Editorial San Marcos.
- Mendoza R.. (2001). Gestión de Conflictos. Escuela para el Desarrollo.

Millman, J., Hammond (1887). Manual para la evaluación del profesorado: Madrid.

Editorial La Muralla.

Picón, C (2005). Esperanzas y Utopías educativas. Lima-Perú.

Ramón, P. (2006). Estadística aplicada a la investigación educativa, Lima Perú, Editorial

San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1 Instrumentos de recolección de datos
UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR
CUESTIONARIO PARA CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA
LABORAL DOCENTE (personal docente, auxiliares y administrativo)

I. DATOS GENERALES:						
Sexo:	M	<input type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>		
Edad :	de 20 a 30	<input type="checkbox"/>	de 31 a 40	<input type="checkbox"/>	de 41 a más	<input type="checkbox"/>
Grado o nivel de estudios	Pedagógico	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>		
	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Magister	<input type="checkbox"/>		
	Licenciado	<input type="checkbox"/>				
Condición Laboral:	Contratado	<input type="checkbox"/>	Nombrado	<input type="checkbox"/>		
Tiempo de Servicios:	De 1 a 10 años	<input type="checkbox"/>	de 11 a 20 años	<input type="checkbox"/>		
	De 21 a más	<input type="checkbox"/>				
Cargo que desempeña:	Docente	<input type="checkbox"/>	Administrativo	<input type="checkbox"/>		
<p>II. Instrucciones: Señor (a) Docente, Auxiliar y personal administrativo, las encuestas son anónimas. Presentamos rubros de preguntas para determinar la medición de Clima Organizacional y Competencia Laboral Docente en la Institución Educativa donde labora; responde de acuerdo a tu realidad marcando con un aspa (X). Quedo agradecida, su aporte será muy importante para el trabajo de investigación respectivo.</p>						
<p>Marca según tu opinión: 1. Completamente en desacuerdo</p> <p style="padding-left: 40px;">2. En desacuerdo</p> <p style="padding-left: 40px;">3. De acuerdo</p> <p style="padding-left: 40px;">4. Completamente de acuerdo</p>						

CLIMA ORGANIZACIONAL						
Nº	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4
1	Identidad y Compromiso	1. Cuando realizo una tarea me siento satisfecha.				
		2. Me siento comprometido en lo que se encomienda				
		3. Disponemos de una gran capacidad de trabajo.				
		4. Existe en mí un fuerte sentido de identidad con los objetivos trazados en la institución educativa.				
		5. Desarrollo mi trabajo educativo con responsabilidad.				
2	Comunicación	1. ¿Considera que en su institución educativa existen libertades para expresar sus ideas y críticas a la gestión?				
		2. Tengo sentido del humor en las reuniones programadas				
		3. Discuto abiertamente con mis colegas, temas controvertidos a las que damos soluciones.				
		4. ¿Considera que en su institución existen libertades para expresar sus ideas y críticas a la gestión?				
		1. ¿Considera que tiene UD. una directora distante y con la que no tiene comunicación alguna?				

3	Participación y trabajo en equipo	1. La directora participa al profesorado de forma adecuada cuando hay que resolver problemas que incumben al grupo.				
		2. La directora está al tanto del proceso de aquellas actuaciones que ha delegado, siempre en una actitud de apoyo.				
		3. Consigue mantener un equilibrio entre los Objetivos / necesidades de la institución educativa y los intereses/necesidades personales del profesorado.				
		4. ¿El clima al interior de la I.E. es transparente y confortable? ¿Existe una gran confianza y franqueza en el grupo?				
		5. El estilo de administración de la I.E., está caracterizado por el trabajo en equipo, el consenso y la participación?				
4	Relaciones interpersonales	1. Suele admitir si ha cometido algún error o he hecho mal.				
		2. La directora es capaz de expresar de forma afectiva sus ideas a la comunidad educativa				
		3. La directora es capaz de admitir que no sabe de todo o que no es capaz de solucionar todo.				

		4.La directora dispone de excelentes habilidades para la relación entre docentes.				
		5. En nuestra institución educativa existe el respeto entre Todos				
COMPETENCIA LABORAL DOCENTE						
N°	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4
1	Trabajo significativo y desafiante:	1. ¿Considera Ud. que es importante para su institución?				
		2. ¿Considera Ud. que dispone de bastante capacidad de iniciativa en su trabajo?				
		3. Considera UD. que es muy rutinario su trabajo?				
		4. ¿Emplea ideas originales orientadas a resolver problemas y mejorar el desempeño de su trabajo y/o organización?				
		¿Considera UD. que realiza un trabajo útil en la institución, lo siente así?				
2	Profesionalismo Docente	1. Ha desarrollado y demostrado competencia y profesionalismo en su labor docente.				
		2. ¿Considera que la labor que desarrolla es gratificante y le				

		permite desarrollar habilidades y competencias en su profesión?				
		3. ¿La directora de su I.E. incentiva a los docentes al desarrollo profesional y personal.				
		4. ¿Emplea ideas originales orientadas a resolver problemas y mejorar el desempeño de su trabajo y/o organización?				
		5.¿El trabajo que desarrolla actualmente, le permite desarrollarse profesionalmente?				
3	Motivación	1. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?				
		2. ¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?				
		3. ¿Está satisfecho con su trayectoria en la I.E.?				
		4. Su contribución juega un papel importante en el éxito de la I.E				
		5. La labor que desempeña es valorada por todos los agentes educativos.				
4	Valores institucionales	1. Prefiere cumplir órdenes siempre a tomar iniciativas y responsabilidades?				
		2. ¿La honestidad es un valor fundamental en la I.E., por tanto se práctica?				
		3. ¿Posee Ud. una comunicación interna honesta y				

		transparente?				
		4.La solidaridad entre sus colegas es un valor fundamental en la I.E. por tanto se práctica?				
		5. ¿Existe compañerismo, amistad y buenas relaciones entre sus compañeros de trabajo?				

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

**CUESTIONARIO PARA CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA
LABORAL DOCENTE (Director (a))**

I. DATOS GENERALES:						
Sexo:	M	<input type="checkbox"/>	F	<input type="checkbox"/>		
Edad :	de 20 a 30	<input type="checkbox"/>	de 31 a 40	<input type="checkbox"/>	de 41 a más	<input type="checkbox"/>
Grado o nivel de estudios	Pedagógico	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>		
	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Magister	<input type="checkbox"/>		
	Licenciado	<input type="checkbox"/>				
Condición Laboral:	Contratado	<input type="checkbox"/>	Nombrado	<input type="checkbox"/>		
Tiempo de Servicios:	De 1 a 10 años	<input type="checkbox"/>	de 11 a 20 años	<input type="checkbox"/>		
	De 21 a más	<input type="checkbox"/>				
Cargo que desempeña:	Directora	<input type="checkbox"/>				
<p>II. Instrucciones: Señor (a) Docente. Auxiliar y personal administrativo, las encuestas son anónimas. Presentamos rubros de preguntas para determinar la medición de Clima Organizacional y Competencia Laboral Docente en la Institución Educativa donde labora; responde de acuerdo a tu realidad marcando con un aspa (X). Quedo agradecida , su aporte será muy importante para el trabajo de investigación respectivo.</p>						
<p>Marca según tu opinión: 1. Completamente en desacuerdo</p> <p style="padding-left: 40px;">2. En desacuerdo</p> <p style="padding-left: 40px;">3. De acuerdo</p> <p style="padding-left: 40px;">4. Completamente de acuerdo</p>						

CLIMA ORGANIZACIONAL						
Nº	DIMENSIONES	ITEMS	1	2	3	4
1	Identidad y Compromiso	1. Me interesa el desarrollo de mi institución.				
		2. Mi trabajo contribuye directamente al alcance de los objetivos de mi institución.				
		3. Me siento a gusto de formar parte de la institución.				
		4. Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
		5. Los docentes cuando toca la hora de salida salen inmediatamente, sin importarles algunos detalles.				
2	Comunicación	1. Comunico a los docentes si están realizando bien o mal su trabajo.				
		2. Cuando nos reunimos con los docentes, coordinamos las acciones con responsabilidad.				
		3. Se entender cuando no piensan como yo.				
		4. Suelo comunicar con el ejemplo lo que pienso o lo que decido.				
		5. Escucho a la comunidad educativa con respeto.				
3	Participación y trabajo en equipo	1. Coordino con los responsables para las diferentes actividades en la I.E.				
		2. Selecciono adecuadamente a las personas para un equipo de trabajo.				
		3. Mantengo interés en delegar distintas actuaciones en las personas sin interferir después en su desarrollo.				

		4. Mantengo el equilibrio en las reuniones entre las opiniones de ciertas personas claves y los intereses del grupo.				
		5. Consigo que el profesorado trabaje en equipo.				
4	Relaciones interpersonales	1. Me llevo bien con los docentes en la I.E.				
		2. Respeto a los demás				
		3. Mantengo buenas relaciones con los docentes de la institución educativa.				
		4. Puedo contar con el apoyo de mis colegas cuando lo necesito.				
		5. Recibo y doy buen trato en mi centro de trabajo.				
	C O M P E T E N C I A L A B O R A L D O C E N T E					
Nº	DIMENSIONES	I T E M S	1	2	3	4
1	Trabajo significativo y desafiante:	1. ¿Considera Ud. que es importante para su institución?				
		2. ¿Considera Ud. que dispone de bastante capacidad de iniciativa en su trabajo?				
		3. Considera UD. que es muy rutinario su trabajo?				
		4. ¿Emplea ideas originales orientadas a resolver problemas y mejorar el desempeño de su trabajo y/o organización?				
		g5. ¿Considera UD. que realiza un trabajo útil en la institución, lo siente así?				
		1. Ha desarrollado y demostrado competencia y profesionalismo en su labor docente.				

2	Profesionalismo Docente	2. ¿Considera que la labor que desarrolla es gratificante y le permite desarrollar habilidades y competencias en su profesión?				
		3. ¿Ud. como directora de su I.E. incentiva a los docentes al desarrollo profesional y personal.				
		4. ¿Emplea ideas originales orientadas a resolver problemas y mejorar el desempeño de su trabajo y/o organización?				
		5.¿El trabajo que desarrolla actualmente, le permite desarrollarse profesionalmente?				
3	Motivación	1. ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la institución?				
		2. ¿Se siente recompensado por el trabajo que realiza?				
		3. ¿Está satisfecho con su trayectoria en la I.E.?				
		4. Su contribución juega un papel importante en el éxito de la I.E				
		5. La labor que desempeña es valorada por todos los agentes educativos.				
4	Valores institucionales	1. ¿Prefiere dar órdenes siempre?				
		2. ¿La honestidad es un valor fundamental en la I.E., por tanto se práctica?				
		3. ¿Posee Ud. una comunicación interna honesta y transparente?				

		<p>4.La solidaridad entre sus colegas es un valor fundamental</p> <p>en la I.E. por tanto se práctica?</p>				
		<p>5. ¿Existe compañerismo, amistad y buenas relaciones entre</p> <p>sus compañeros de trabajo?</p>				

Anexo 2

ANALISIS DE CONFIABILIDAD

CUESTIONARIO PARA CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA LABORAL DOCENTE

Para este fin, se determinó el coeficiente *Alfa de Cronbach*, haciendo uso del paquete estadístico SPSS en su 19 versión, para cada dimensión considerada en el cuestionario.

Por otro lado y a manera de enmarcar dicho análisis, se presentaran las estadísticas descriptivas correspondientes a los aspectos generales relacionados con los entrevistados, entre los que destacan sus características demográficas, educativas y laborales, a nivel de Director(as)(as), como a personal docente, auxiliares y administrativos.

Anexo al presente informe, se adjunta el formato de encuesta aplicado a cada grupo en estudio, así como la base de datos respectivo (trabajado en Microsoft Excel).

Aspectos Generales

Director(a)

Aspecto Educativo

Distribución de la población entrevistada por Grado/título logrado

Grado/título por nivel	Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pedagógico	5	62,5	62,5	62,5
Válidos Licenciado(a)	3	37,5	37,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo

Más de la mitad de Directores estudiaron en Institutos pedagógicos, mientras que el resto lo hicieron en Universidades. Nótese además la ausencia de directores con estudios de post grado.

Distribución de la Población encuestada por Grado/título logrado.

Aspecto Laboral

- **Condición laboral**

Distribución de la población entrevistada por su Condición Laboral

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contratado(a)	2	25,0	25,0	25,0
Válidos Nombrado(a)	6	75,0	75,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo
Exactamente las $\frac{3}{4}$ partes de los directores son nombradas, lo que se puede correlacionar con la edad de las mismas.

a) **Tiempo de servicios**

Distribución de la población entrevistada por su Tiempo de servicio

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 10 años	5	62,5	62,5	62,5
Válidos De 11 a 20 años	2	25,0	25,0	87,5
De 21 años a más	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo

Más de la mitad de Director(as) tienen entre 1 y 10 años como tiempo de servicios, seguido por las que tienen de 11 a 20 años y más de 21.

- **Docentes, auxiliares y administrativos**

Aspecto Educativo

A diferencia del caso de las Directores, aquí el mayor porcentaje de encuestados ostenta el título profesional de licenciado.

Distribución de la población encuestada por Grado/título logrado

Grado/título por nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Pedagógico	5	41,7	41,7	41,7
Válidos Licenciado(a)	7	58,3	58,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo

- **Aspecto Laboral**

Condición laboral

Al respecto, se sabe que la mitad de los encuestados se encuentran en condición de nombrados, frente a los contratados.

Distribución de la población encuestada por Condición laboral

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Contratado(a)	5	41,7	41,7	41,7
Nombrado(a)	6	50,0	50,0	91,7
Válidos Sin respuesta	1	8,3	8,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo

a) Tiempo de servicios

Aquí se tienen resultados menos precisos respecto al total encuestado ya que el 33.3% de ellos no respondió sobre su tiempo de servicios. Pero de manera referencial se mencionará que la mitad tiene de 11 a 20 años de servicio.

Distribución de la población encuestada por Tiempo de servicio

Tiempo de servicios	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 1 a 10 años	2	16,7	16,7	16,7
De 11 a 20 años	6	50,0	50,0	66,7
Sin respuesta	4	33,3	33,3	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo.

Cargo que desempeña

Las encuestas realizadas en cuanto al cargo que cada individuo desempeña en su Institución Educativa son como sigue:

Distribución de la población encuestada por cargo que desempeña

Cargo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Docente	9	75,0	75,0	75,0
Auxiliar	1	8,3	8,3	83,3
Administrativo	2	16,7	16,7	100,0
Total	12	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en base a encuestas realizadas en trabajo de campo

Resumen de los coeficientes Alfa de Cronbach

CLIMA ORGANIZACIONAL	
Dimensiones	Coefficiente Alfa De Cronbach
Identidad y compromiso	0.887
Comunicación	0.932
Participación y trabajo en equipo	0.918
Relaciones interpersonales	0.865
COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	
Trabajo significativo y desafiante	0.819
Profesionalismo docente	0.880
Motivación	0.850
Valores Institucionales	0.908

Resumen de los coeficientes Alfa de Cronbach

CLIMA ORGANIZACIONAL	
Dimensiones	Coefficiente Alfa De Cronbach
Identidad y compromiso	0.863
Comunicación	0.913
Participación y trabajo en equipo	0.921
Relaciones interpersonales	0.900
COMPETENCIA LABORAL DOCENTE	
Trabajo significativo y desafiante	0.842
Profesionalismo docente	0.860
Motivación	0.839
Valores Institucionales	0.890

Conclusiones

En conclusión, luego de determinar los coeficientes Alfa de Cronbach de cada dimensión, tanto para el grupo de directores como de docentes, auxiliares y administrativos, estos resultan superiores a 0.8, por lo que la encuesta (conformada por dimensiones e ítems) se considera fiable.

Este proceso sin embargo no fue exitoso en primera instancia para varias de las dimensiones, teniendo que quitar muchos de los ítems en vista que no colaboraban a explicar su dimensión correspondiente.

En ese sentido, la encuesta inicial se modificó, quedando una más consistente y útil para el proceso de investigación.

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Dr. Julio César CARHUARICRA MEZA
Centro Laboral:	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
Título de la investigación:	Relación entre clima organizacional y competencia laboral de los docentes en las Instituciones Educativas estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018
Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO PARA CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA LABORAL DOCENTE. Director/ra.
Autor(a) del instrumento:	Lic. Karim Jhovana CRISTOBAL SANCHEZ

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	9
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	10
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	8
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	10
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	10
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	10
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		95
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable			Aplicable	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	X	Aplicable después de corregir		No aplicable	
-----------	---	-------------------------------	--	--------------	--


Firma del Experto
DNI: 04014156

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	CHAVEZ VALENTIN MARIA ELENA , identificado con DNI: 04015566 Universidad Nacional de Educación CANTUTA Maestra en docencia en el nivel superior Actualmente trabaja como capacitadora para el MINEDU
Centro Laboral:	
Título de la investigación:	Relación entre clima organizacional y competencia laboral de los docentes en las Instituciones Educativas estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018
Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO PARA CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA LABORAL DOCENTE. Director/ra.
Autor(a) del instrumento:	Lic. Karim Jhovana CRISTOBAL SANCHEZ

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
1. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	10
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	9
3. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
4. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	10
5. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	10
6. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
7. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	9
8. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	9
9. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	9
10. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		95
Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.		

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable			Aplicable	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	<input checked="" type="checkbox"/>	Aplicable después de corregir	<input type="checkbox"/>	No aplicable	<input type="checkbox"/>
-----------	-------------------------------------	-------------------------------	--------------------------	--------------	--------------------------

Pwp

CHAVEZ VALENTIN MARIA ELENA

DNI: 04015566

VALIDACIÓN DEL JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante:	Sanyorei PORRAS COSME Doctora en Educación
Centro Laboral:	UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
Título de la investigación:	Relación entre clima organizacional y competencia laboral de los docentes en las Instituciones Educativas estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018
Nombre del instrumento:	CUESTIONARIO PARA CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMPETENCIA LABORAL DOCENTE. Director/ra.
Autor(a) del instrumento:	Lic. Karim Jhovana CRISTOBAL SANCHEZ

ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Indicadores	Criterios	Calificación
11. Claridad	Emplea lenguaje apropiado para las unidades muestrales.	8
12. Objetividad	Está expresado en conductas observables.	10
13. Actualidad	Considera conceptos/teorías/modelos actualizados.	9
14. Organización	Presenta un diseño ordenado lo que facilita su comprensión.	9
15. Suficiencia	Considera el número suficiente de ítems para cada dimensión.	9
16. Tamaño	La cantidad de ítems está en función de las unidades muestrales.	10
17. Intencionalidad	Sus ítems están formulados para recoger información requerida.	10
18. Consistencia	Los ítems se basan en aspectos teóricos – científicos.	10
19. Coherencia	Sus ítems derivan de la operacionalización de variables.	10
20. Metodología	El Instrumento corresponde al método y técnica a emplear en el estudio.	10
Suma de calificaciones:		95

Indicaciones: Calificar cada criterio dentro del rango de 0 a 10 puntos.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Escala de Valoración del Instrumento	Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Muy Adecuado	Excelente
	De 0 a 50	De 51 a 69	De 70 a 89	De 90 a 98	De 99 a 100
	No aplicable			Aplicable	

OPINION DE APLICABILIDAD:

Aplicable	X	Aplicable después de corregir	No aplicable
-----------	---	-------------------------------	--------------



Firma del Experto

DNI: 40144077

Anexo 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Relación entre clima organizacional y competencia laboral de los docentes en las Instituciones Educativas estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general		
¿Qué relación existe entre Clima Organizacional y Competencia Laboral Docente en las instituciones educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018?	Determinar la relación entre el Clima Organizacional y la Competencia Laboral Docente en las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018	Existe relación directa y significativa entre el Clima Organizacional y Competencia Laboral Docente en las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018.	Variable 1 clima organizacional Variable 2 competencia laboral	Tipo de investigación Básica.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Diseño de investigación
¿Cómo se dará el clima organizacional entre las directores, personal docente y personal administrativo en las instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018?	Determinar el nivel de clima organizacional que lideran los directores de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018	Existe un buen clima organizacional entre las directores y docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018		No experimental Método de investigación

<p>¿Cuál será el nivel de competencia laboral entre las docentes de las instituciones educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018?</p> <p>¿Cómo repercutirá la identidad y compromiso con una adecuada labor docente entre las directores, docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018?</p>	<p>Señalar el nivel de competencia laboral entre las docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018</p> <p>Establecer cómo se relaciona la identidad y compromiso con la competencia laboral docente entre las directores, docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco - 2018</p>	<p>Existe competencia laboral entre las docentes de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018</p> <p>La identidad y compromiso se relaciona con la competencia laboral entre las directores, docentes y personal administrativo de las Instituciones Educativas Estatales del Nivel Secundaria del Distrito de Chaupimarca Pasco – 2018</p>	<p>Deductivo inductivo</p>
---	---	--	----------------------------