

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN
EMPRESARIAL**

**"EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL DE NIVEL
SECUNDARIO DE JAUJA - HUANCAYO"**

TESISTA: MARTHA BEATRIZ LLANTO CERVANTES

ASESOR: Mg. JESUS AURELIO CALLE ILIZARBE

HUÁNUCO - PERÚ

2018

DEDICATORIA

A Nuestro Dios por su inmenso Amor y por darme el regalo de la vida. A mis padres, por ser ejemplo de superación y amor, mis guías y los principales motivos para lograr mi superación.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán de Huánuco, alma mater y crisol de nuestra profesión por acogernos y orientarnos para llegar a ser un buen profesional, que contribuya con el desarrollo de nuestra sociedad.

Al asesor Mg. Jesús Calle Ilizarbe por sus consejos y sugerencias durante la corrección de la investigación.

A todas aquellas personas que con sus enseñanzas y consejos nos ilustran y guían por el camino de la ciencia y el conocimiento por ser el motor que nos impulsa a seguir adelante.

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación es “Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria - Jauja 2017”. El presente trabajo se circunscribe a la investigación de tipo de descriptivo, transversal y observacional, se encuentra en el nivel explicativo, con una población total de 40 docentes, con un diseño de investigación transeccional correlacional. Las técnicas de recolección de datos aplicado es la observación directa, indirecta, análisis documental y la encuesta, mediante el cual se pudo obtener información del personal docente sobre el clima institucional y el desempeño laboral docente, Se realizó el análisis inferencial en base a la estadística no paramétrica. La hipótesis fue relacionada e interpretada con la Prueba Chi-cuadrado, con la finalidad de establecer la relación y asociación entre las variables estudiadas. Concluyendo que no existe relación directa y significativa entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria- Jauja 2017. Debido a que presenta un nivel de significancia $\alpha = 0,05$, menor que, p. valor = 0,110, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 2,548$.

Palabras clave: Clima Institucional, Desempeño Laboral, Docente, relaciones interpersonales, organización.

SUMMARY

The objective of the present investigation is "To determine the relationship that exists between the institutional climate and the work performance in the teachers of the Educational Institution San Vicente de Paúl, secondary level-Jauja 2017". The present work is limited to descriptive, cross-sectional and observational type research, it is at the explanatory level, with a total population of 40 teachers, with a correlational transectional research design. The techniques of data collection applied is direct, indirect observation, documentary analysis and the survey, through which it was possible to obtain information from the teaching staff about the institutional climate and the teacher's work performance. The inferential analysis was made based on statistics. non-parametric The hypothesis was related and interpreted with the Chi-square test, in order to establish the relationship and association between the variables studied. Concluding that there is no direct and significant relationship between institutional climate and the work performance of teachers in the San Vicente de Paúl Educational Institution, secondary level-Jauja 2017. Because it has a level of significance $\alpha = 0.05$, less than, p. value = 0.110, with a Chi-square coefficient $X^2 = 2.548$.

Keywords: Institutional Climate, Work Performance, Teacher, interpersonal relations, organization.

INTRODUCCIÓN

La Presente Tesis Titulada: “El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa parroquial del nivel secundario de Jauja, 2017”, es una propuesta de trabajo que tiene por objetivo, “Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria - Jauja”. La finalidad del trabajo de investigación es establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas que puedan lograr cambios significativos y respondan adecuadamente a las necesidades educativas de nuestros alumnos.

La tesis está constituida por cinco capítulos: En el primer capítulo se desarrolló el Planteamiento del Estudio, la Formulación del problema, su justificación, su Importancia, sus Objetivos, así como las Hipótesis y las Variables. En el segundo capítulo se realizaron los Antecedentes de Estudio, el Marco Teórico - Conceptual. En el tercer capítulo aborda la Metodología de investigación correspondiente. En el cuarto capítulo se presentan los resultados del trabajo de campo con aplicación estadística. En el quinto capítulo se presentan el análisis de los resultados finales, abordamos a las conclusiones y recomendaciones.

INDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Summary	v
Introducción	vi

CAPÍTULO I**EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Descripción del problema.	1
1.2. Formulación del problema.	4
• Problema general.	4
• Problemas específicos.	4
1.3. Objetivo General y objetivos específicos.	5
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.	6
1.5. Variables del estudio.	7
1.6. Operacionalización de variables	8
1.7. Justificación e importancia.	8
1.8. Viabilidad.	11
1.9. Limitaciones.	12

CAPÍTULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes.	13
2.2. Bases Teóricas.	18
2.3. Definiciones conceptuales.	49

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.	Nivel y de investigación.	55
3.2.	Tipo de investigación.	55
3.3.	Diseño y esquema de la investigación.	55
3.4.	Población y muestra	56
3.5.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	56
3.6.	Procesamiento y presentación de datos	57

CAPÍTULO IV**RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

4.1.	Resultados de la investigación.	60
4.2.	Contrastación de hipótesis	109
4.3.	Discusión de Resultados	120
CONCLUSIONES.		122
RECOMENDACIONES		124
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.		125
ANEXOS.		128

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1	Matriz de consistencia
Anexo 2	El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa parroquial de nivel secundario de Jauja – Huancayo, 2017

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Realiza comparaciones con el lugar de trabajo actual en relación con otras instituciones donde ha trabajado antes	61
Tabla 2	Si comparte Usted sus ideas con sus superiores y Se lo reconocen	62
Tabla 3	Las acciones que se realizan en su Institución Educativa	63
Tabla 4	Si Usted tiene problemas en su trabajo, hay alguna persona, aparte de su “jefe”, con quien se puede hablar	64
Tabla 5	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo	65
Tabla 6	Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando ingreso a la institución educativa donde labora actualmente	66
Tabla 7	Dimensión convivencia laboral	67
Tabla 8	Ha realizado usted alguna sugerencia a la dirección de la Institución Educativa	68
Tabla 9	Usted hace sugerencias a sus compañeros de trabajo	69
Tabla 10	Queda satisfecho usted con la respuesta de sus compañeros	70
Tabla 11	La comunicación que lleva el Director de la Institución Educativa con sus docentes en el plano laboral es buena	71
Tabla 12	La resolución de problemas se lleva a cabo de forma asertiva	72
Tabla 13	Los docentes de su Institución intercambian experiencias pedagógicas que les ayuda a mejorar su desempeño docente	73
Tabla 14	Cree usted que con el tipo de comunicación que se maneja en su entorno laboral se puede mejorar en algo el clima institucional	74
Tabla 15	Existe cooperación o intercambio de experiencias laborales entre Instituciones Educativas para mejorar el desempeño laboral de sus docentes	75
Tabla 16	Las reglas y normas son aplicadas a todos los docentes por igual	76
Tabla 17	La exigencia que le dan sus alumnos y compañeros de trabajo, cree usted que está a la altura de su formación profesional	77
Tabla 18	Las reglas y normas de la institución educativa son claras y precisas	78
Tabla 19	Las disposiciones o normas legales que llegan de la superioridad son facilitadas a tiempo a los	79

	docentes para su aplicación	
Tabla 20	Cree usted que el director y /o directora de su Institución ya alcanzó su completa autorrealización	80
Tabla 21	Dimensión Relaciones Interpersonales	81
Tabla 22	Dimensión Convivencia Laboral	82
Tabla 23	Dimensión Percepción de Reglas y Normas	83
Tabla 24	Variable Clima Institucional	84
Tabla 25	Su puesto en la Institución Educativa ha estado y está en relación con la experiencia que usted posee	85
Tabla 26	Su labor pedagógica en la Institución Educativa se encontraba en relación con la especialidad de su título	86
Tabla 27	Su puesto de trabajo en la Institución Educativa es suficientemente valorado	87
Tabla 28	Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo de su Institución Educativa	88
Tabla 29	Le gustaría que existan posibilidades de trasladarse a otra Institución Educativa	89
Tabla 30	Considera usted que tiene suficiente iniciativa en su Centro de Trabajo	90
Tabla 31	Considera que tiene suficiente autonomía en su centro de trabajo	91
Tabla 32	Considera que tiene suficiente autonomía en su centro de trabajo	92
Tabla 33	El órgano superior a recibido quejas de su persona por parte de los padres de familia	93
Tabla 34	Ha sido reconocido por su labor pedagógica por parte de los órganos superiores	94
Tabla 35	En su cumplimiento de su labor docente, usted asiste regularmente a sus labores pedagógicas	95
Tabla 36	En el desarrollo de sus clases, como docente usted ayuda a superar las dificultades que tienen sus alumnos	96
Tabla 37	Cree usted que genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	97
Tabla 38	Cree usted que logra aprendizajes significativos en sus estudiantes	98
Tabla 39	Usted analiza y emite su opinión sobre el desempeño docente de sus colegas	99
Tabla 40	Se identifica y compromete con la misión y visión de la Institución Educativa donde labora	100
Tabla 41	Efectúa investigaciones por su propio interés	101
Tabla 42	Se siente estimulado por los órganos superiores de su Institución Educativa	102
Tabla 43	Se entusiasma con las tareas propias de su trabajo	103
Tabla 44	Se compromete y cumple con las responsabilidades que le delegan y manifiesta iniciativa por realizar otras acciones en favor de su I.E.	104
Tabla 45	Dimensión Cumplimiento de Responsabilidades	105
Tabla 46	Dimensión Desempeño en el Aula	106

Tabla 47	Dimensión Compromiso Institucional	107
Tabla 48	Variable desempeño laboral	108
Tabla 49	Tabla de cruzada entre el clima institucional y el desempeño laboral	109
Tabla 50	Tabla cruzada entre relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades	112
Tabla 51	Tabla cruzada entre convivencia laboral interpersonales y desempeño en el aula	115
Tabla 52	Tabla cruzada entre la percepción de reglas y políticas y el compromiso institucional	118
Tabla 53	Tabla cruzada entre la convivencia laboral y el desempeño laboral	121

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Realiza comparaciones con el lugar de trabajo actual en relación con otras instituciones donde ha trabajado antes	61
Figura 2	Si comparte Usted sus ideas con sus superiores y Se lo reconocen	62
Figura 3	Las acciones que se realizan en su Institución Educativa	63
Figura 4	Si Usted tiene problemas en su trabajo, hay alguna persona, aparte de su "jefe", con quien se puede hablar	64
Figura 5	Se lleva bien con sus compañeros de trabajo	65
Figura 6	Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando ingreso a la institución educativa donde labora actualmente	66
Figura 7	Dimensión convivencia laboral	67
Figura 8	Ha realizado usted alguna sugerencia a la dirección de la Institución Educativa	68
Figura 9	Usted hace sugerencias a sus compañeros de trabajo	69
Figura 10	Queda satisfecho usted con la respuesta de sus compañeros	70
Figura 11	La comunicación que lleva el Director de la Institución Educativa con sus docentes en el plano laboral es buena	71
Figura 12	La resolución de problemas se lleva a cabo de forma asertiva	72
Figura 13	Los docentes de su Institución intercambian experiencias pedagógicas que les ayuda a mejorar su desempeño docente	73
Figura 14	Cree usted que con el tipo de comunicación que se maneja en su entorno laboral se puede mejorar en algo el clima institucional	74
Figura 15	Existe cooperación o intercambio de experiencias laborales entre Instituciones Educativas para mejorar el desempeño laboral de sus docentes	75
Figura 16	Las reglas y normas son aplicadas a todos los docentes por igual	76

Figura 17	La exigencia que le dan sus alumnos y compañeros de trabajo, cree usted que está a la altura de su formación profesional	77
Figura 18	Las reglas y normas de la institución educativa son claras y precisas	78
Figura 19	Las disposiciones o normas legales que llegan de la superioridad son facilitadas a tiempo a los docentes para su aplicación	79
Figura 20	Cree usted que el director y /o directora de su Institución ya alcanzó su completa autorrealización	80
Figura 21	Dimensión Relaciones Interpersonales	81
Figura 22	Dimensión Convivencia Laboral	82
Figura 23	Dimensión Percepción de Reglas y Normas	83
Figura 24	Variable Clima Institucional	84
Figura 25	Su puesto en la Institución Educativa ha estado y está en relación con la experiencia que usted posee	85
Figura 26	Su labor pedagógica en la Institución Educativa se encontraba en relación con la especialidad de su título	86
Figura 27	Su puesto de trabajo en la Institución Educativa es suficientemente valorado	87
Figura 28	Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo de su Institución Educativa	88
Figura 29	Le gustaría que existan posibilidades de trasladarse a otra Institución Educativa	89
Figura 30	Considera usted que tiene suficiente iniciativa en su Centro de Trabajo	90
Figura 31	Considera que tiene suficiente autonomía en su centro de trabajo	91
Figura 32	Considera que tiene suficiente autonomía en su centro de trabajo	92
Figura 33	El órgano superior a recibido quejas de su persona por parte de los padres de familia	93
Figura 34	Ha sido reconocido por su labor pedagógica por parte de los órganos superiores	94
Figura 35	En su cumplimiento de su labor docente, usted asiste regularmente a sus labores pedagógicas	95
Figura 36	En el desarrollo de sus clases, como docente usted ayuda a superar las dificultades que tienen sus alumnos	96
Figura 37	Cree usted que genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje	97
Figura 38	Cree usted que logra aprendizajes significativos en sus estudiantes	98
Figura 39	Usted analiza y emite su opinión sobre el desempeño docente de sus colegas	99
Figura 40	Se identifica y compromete con la misión y visión de la Institución Educativa donde labora	100
Figura 41	Efectúa investigaciones por su propio interés	101
Figura 42	Se siente estimulado por los órganos superiores de su Institución Educativa	102

Figura 43	Se entusiasma con las tareas propias de su trabajo	103
Figura 44	Se compromete y cumple con las responsabilidades que le delegan y manifiesta iniciativa por realizar otras acciones en favor de su I.E.	104
Figura 45	Dimensión Cumplimiento de Responsabilidades	105
Figura 46	Dimensión Desempeño en el Aula	106
Figura 47	Dimensión Compromiso Institucional	107
Figura 48	Variable desempeño laboral	108
Figura 49	Tabla de cruzada entre el clima institucional y el desempeño laboral	109
Figura 50	Tabla cruzada entre relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades	112
Figura 51	Tabla cruzada entre convivencia laboral interpersonales y desempeño en el aula	115
Figura 52	Tabla cruzada entre la percepción de reglas y políticas y el compromiso institucional	118
Figura 53	Tabla cruzada entre la convivencia laboral y el desempeño laboral	121

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

La problemática del clima institucional se presenta a nivel internacional y nacional, las organizaciones viven constantes cambios que les permiten a estas mantener un nivel de exigencia mayor en referencia al desempeño y a la calidad de servicio.

Si bien es cierto, una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas que actúan en conjunto para lograr alcanzar un propósito determinado como nos manifiesta (Caligiore, 2005)

Toda institución tiene un objetivo o una meta trazada, una estructura y población de personas que se involucran en los procesos. La estructura organizacional y sobre todo la interrelación de sus elementos, producen patrones de relación valoradas conocidas como desempeño. Sostiene también que, en toda organización, el factor humano es el recurso indispensable y fundamental para su funcionamiento. De lo que se establece que el desempeño tiene como clave fundamental las relaciones interpersonales.

Todo lo mencionado también es parte del sistema educativo, tal como lo sostiene el MED en el Diseño Curricular Nacional y la Ley General de Educación: "la educación debe priorizar el reconocimiento de la persona como centro y agente fundamental del proceso educativo, para el desarrollo de los logros de aprendizaje", la base de ello es que si el docente cumple acertadamente en el ámbito de gestión- pedagógica, está logrando aprendizajes en los estudiantes, lo cual se evidencia en el

rendimiento académico, en el saber actuar, ser y hacer del educando, gran parte de ello depende de la motivación, grado horizontal en el trato directivo-docente, de sus relaciones interpersonales.

La educación en el Perú se encuentra en grave crisis reflejándose en la baja calidad educativa que brindan las instituciones educativas públicas, consecuencia de varias causas, pero en su mayoría por problemas internos del clima institucional deteriorado por las mismas coyunturas y políticas que han dividido a los maestros como el la carrea pública magisterial y la antigua ley en donde los maestros cumpliendo las mismas funciones tienen tratos diferentes

En la actualidad con los nuevos paradigmas de calidad, creatividad, innovación, competitividad y educación para el cambio entre otros las instituciones educativas están en una necesidad insoslayable de construir "Proyecto educativo institucional" con una visión, misión y objetivos estratégicos compartidos que apunten el mejoramiento de la calidad de servicio educativo, de lo contrario las instituciones educativas públicas que no son proactivas y visionaria son intrascendentes en este siglo XXI, por una inadecuada cultura y clima institucional de los integrantes de la educación que no permita la adecuada identificación institucional de sus miembros, divergencia en plasmar valores compartidos, que se manifiesta en constantes conflictos entre profesores y padres de familia, paros y huelgas y administrativos, discusiones muchas veces sin sentido "Asambleísmo", excesivas tardanzas e inasistencia al trabajo, la disminución de la mística por la "Vocación de servicio" la lucha por el control de la dirección de la institución educativa, la desmotivación y baja productividad del docente que se traduce en la

gran cantidad de estudiantes desaprobados, representación nula o deslucida en los eventos cívicos patrióticos, deportivos, culturales, científicos, etc.

En la provincia de Jauja según las referencias de la UGEL, enfatizan que los directivos, docentes, estudiantes y otros agentes educativos, deben de promover un clima de seguridad, bienestar, asado en la comunicación, confianza, ayuda mutua, para obtener resultados a corto y largo plazo, lo cual se va a evidenciar en el desarrollo integral del educando, producto de un buen desempeño docente.

Partiendo de esta problemática surge la necesidad de conocer la relación que existe, entre el clima institucional y el desempeño laboral en la institución educativa "San Vicente de Paul de Jauja. El problema radicaba en que la Institución Educativa San Vicente de Paul, nivel secundaria de la provincia de Jauja, se observaba conflictos entre sus actores educativos; especialmente entre los docentes nombrados y contratados, existía sobrecarga de responsabilidades y cargos asignados a los docentes contratados y en menor cuantía a los docentes nombrados, de igual manera había un clima estresante, la comunicación no era fluida y pocas veces era sincera, el liderazgo se presentaba de forma autoritaria y controladora, trato vertical que se enfocaba en la actividad y en el resultado de las tareas y esto muchas veces no se daba directamente de parte de la directora y/o subdirectora sino por parte de algunos docentes, por lo que se promovían conflictos, pues querían imponer sus puntos de vista a pesar de que se llegaba a una conclusión en las reuniones que se programaba, esto lo realizaban muchas veces a espaldas de los órganos superiores. Los límites,

políticas y reglas que se fijaban no eran aplicados por igual; generando ruptura en las relaciones humanas, que obstaculizaba realizar mejoras en busca de la calidad educativa, el desempeño docente no llegaba a su máximo nivel pues siempre se sentía temor de actuar de una forma errada, y en ello la rutina es lo que prevalecía y esto se evidenciaba en los índices de estudiantes que ingresaban a la universidad, la cual era mínima en comparación con otras instituciones religiosas y particulares. Las Instituciones descentralizadas del Ministerio de Educación como la Dirección Regional Educativa Junín (DREJ) y las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL) casi nunca intervienen en dar la solución a este tipo de problemas en las Instituciones Educativas religiosas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA:

Problema general

¿Qué relación existe entre clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017?

Problemas específicos

- a. ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades en los docentes de la I.E. San Vicente de Paul, nivel secundaria-Jauja 2017?
- b. ¿Qué relación existe entre convivencia laboral y desempeño en el aula en los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017?

- c. ¿Qué relación existe entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso institucional en los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria- Jauja 2017?
- d. ¿Cuál es la relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017?

1.3. OBJETIVOS:

Objetivo general

Establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Objetivos específicos

- a. Establecer la relación que existe entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades en los docentes de la I.E San Vicente de Paul, nivel secundaria-Jauja 2017.
- b. Establecer la relación que existe entre convivencia laboral y desempeño en el aula de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.
- c. Establecer la relación que existe entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso institucional de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

- d. Establecer la relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

1.4. HIPÓTESIS Y/O SISTEMAS DE HIPÓTESIS:

Hipótesis general

Ho = No existe relación directa y significativa entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hi = Existe relación directa y significativa entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hipótesis específicas

Ho₁ = No existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades de los docentes de la I.E San Vicente de Paul, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hi₁ = Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades de los docentes de la I.E San Vicente de Paul, nivel secundaria-Jauja 2017.

Ho₂ = No existe relación directa y significativa entre convivencia laboral y desempeño en el aula de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hi₂ = Existe relación directa y significativa entre convivencia laboral y desempeño en el aula de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Ho₃ = No existe relación directa y significativa entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso institucional de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hi₃ = Existe relación directa y significativa entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso institucional de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Ho₄ = No existe relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hi₄ = Existe relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

1.5. VARIABLES:

1.5.1. Variable independiente (X): Clima institucional

1.5.2. Variable dependiente (Y): Desempeño Docente

1.5.3. Variables intervinientes (Z):

- Sexo
- Edad
- Estado civil
- Nivel educativo

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES:

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA INSTITUCIONAL	Relaciones Interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Mantiene buenas relaciones con sus colegas y superiores. • Laboran juntos para alcanzar un objetivo común.
	Convivencia Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Se relaciona en armonía procurando el bienestar y satisfacción propia y de las demás. • Muestra entusiasmo, motivación y compromiso por su trabajo.
	Percepción de las normas y políticas	<ul style="list-style-type: none"> • Manifiesta su opinión sobre cómo percibe las normas y políticas de la institución educativa donde labora.

OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR
VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO DOCENTE	Cumplimiento de responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Manifiesta buena actitud para el trabajo. • Expresa su opinión sobre cómo se siente en función de sus responsabilidades en su I.E.
	Desempeño en el aula	<ul style="list-style-type: none"> • Se esfuerza por lograr estudiantes competentes.

	Compromiso institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Se siente identifica con su institución educativa. • Participa con entusiasmo en las actividades programadas y acciones diarias en su I.E.
--	--------------------------	---

1.7. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA:

La justificación se fundamenta en que a través de nuestra investigación se promoverá una cultura de cambio en los docentes del nivel secundaria de la Institución Educativa “San Vicente de Paúl”, toda vez que al mejorar las relaciones interpersonales (trato personal, liderazgo, comunicación) estas se vieron reflejadas en el buen desempeño docente que se evidenció a través del buen rendimiento escolar de las estudiantes. Las implicancias prácticas de la investigación es que el clima institucional es el eje principal en la práctica pedagógica de los docentes, para una educación con sentido de humanidad, respeto y solidaridad. Siendo el Clima Institucional uno de los factores determinantes ya que influye en el comportamiento de los miembros educativos y que condicionan los niveles de motivación laboral y rendimiento profesional, nos permite conocer o medir los objetivos a lograr. En tal sentido es necesario realizar investigaciones este tipo para encontrar las relaciones entre ambas variables y establecer criterios que puedan mejorar el aspecto educativo en esta institución.

El clima institucional es un tema de gran importancia hoy en día, ya que se ha comprobado que está guarda relación con el desempeño docente, demostrándose así el objetivo esencial para el éxito de la misma. Lo que a través de los años ha indicado que las instituciones

que se desenvuelven en un buen clima institucional logran un excelente nivel de aprendizaje y rendimiento escolar, tanto en los alumnos y las buenas relaciones de los profesores y padres de familia. Es decir, toda institución debe tener un buen ambiente donde el trabajo sea agradable para que a la hora de empezar su trabajo el desempeño sea provechoso.

Con los resultados de este trabajo beneficiaremos a las instituciones educativas del nivel secundario ya que se propone este instrumento para poder comprobar en qué medida influye el clima institucional en el desempeño docente.

Iniciamos fundamentando las teorías de la variable Clima Institucional:

Teorías del clima institucional: Tiene como fundamento principal la teoría de las Relaciones Humanas sostenida por Hawthorne, citado por Chiavenato (2012, pp: 88, 92) el cual manifiesta que: El nivel de producción es resultado de la integración social: el nivel de producción no está determinada por la capacidad física o fisiológica del empleado, sino por normas sociales y expectativas grupales. La capacidad social del trabajador es la que determina su nivel de competencia y eficacia. Entre mayor sea la integración social en grupo de trabajo, mayor será la disposición a producir.

- Comportamiento social de los empleados: el comportamiento del individuo se apoya totalmente en el grupo. Los trabajadores no actúan o reaccionan aisladamente como individuos, sino como miembros de grupos.
- Recompensas y sanciones sociales: el comportamiento de los

trabajadores está condicionado por normas y patrones sociales. Los operarios que producen más o menos de lo que establece la norma socialmente determinada pierden el respeto y la consideración de sus colegas.

- Grupos informales: mientras los clásicos se preocupaban por los aspectos formales de la organización, los autores humanistas se concentraron en los aspectos informales de la organización.

Relaciones humanas: en el lugar de trabajo, las personas participan en grupos sociales existentes dentro de la organización, y se mantienen en una constante interacción social. Para explicar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de las relaciones humanas estudio esa interacción social. Las relaciones humanas son las acciones y actitudes desarrolladas a partir de los contactos entre personas y grupos. Cada persona posee una personalidad propia y diferenciada que influye en el comportamiento y en las actitudes de las otras personas con las que entra en contacto y, por otro lado, también es influenciada por las otras personas. Las personas tratan de adaptarse a las demás personas y grupos. El comportamiento humano se ve influenciado por las actitudes y normas informales que existen en los grupos de los que forman parte. dentro de la organización es donde surgen las oportunidades de las relaciones humanas, debido a la gran cantidad de grupos e interacciones que se crean.

1.8. VIABILIDAD.

El presente trabajo es viable por las siguientes razones:

- a. Se cuenta con los recursos humanos.

- b. Se cuenta con la bibliografía adecuada al alcance del investigador.
- c. Se cuenta con los recursos financieros de parte del investigador.
- d. Se cuenta con los recursos de materiales y tecnologías.
- e. Accesibilidad a las fuentes de la Institución Educativa “San Vicente de Paúl” de nivel secundario.

1.9. LIMITACIÓN:

Las limitaciones del siguiente proyecto de investigación son:

- a) Es posible que los docentes no se sienten identificados con la investigación.
- b) Es posible que los docentes no cuenten con disponibilidad de tiempo para contestar los cuestionarios de la encuesta.
- c) Los docentes tienen diferentes horarios de trabajo a diferencia del personal administrativo.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

Antecedentes Internacionales:

Según Gonzales que realizo el estudio titulado: "Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas infantiles Venezuela", enfocándose su objetivo general en evaluar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas infantiles Venezuela, tomando como referencia los planteamientos de Brunet (1997). Se concluyó que la existencia de una relación débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral arroja un resultado de 0,383 con rasgos positivos pero bebibles, infiriendo que existen factores que afecten dicha relación. Como pudo observarse, este estudio permitió ver la importancia que tiene la evaluación del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal. (Gonzales, 2000).

Romero F. y otros (2004); en su tesis sostienen que ésta investigación tuvo como objetivo determinar la asociación entre el desempeño laboral y la Calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo del Estado - Zulia en tres sus conclusiones menciona que se presenta un ambiente de trabajo en equipo y el supervisor es quien controla realmente todas las actividades delegando; poseen autonomía a la hora de tomar decisiones, asume responsabilidades y es capaz de

tomar decisiones frente a situaciones críticas; y los factores que caracterizan el desempeño laboral de los del personal administrativo: conocimiento, habilidades, personalidad, compromiso, expectativas, Por otra parte la calidad del servicio prestada refleja indicadores importantes que se deben mejorar para el logro de los resultados, tal motivo, se recomienda tomar medidas para mejorar las condiciones laborales, la estabilidad y los beneficios sociales, así realizar planes de capacitación y entrenamiento de acuerdo a las necesidades detectadas previa evaluación, con la finalidad de mejorar el cumplimiento de sus funciones de trabajo, entre otras (Romero, 2004).

Mosquera llegó a las conclusiones de que la comunidad debe involucrarse conjuntamente con la institución y así crear su propia estructura organizacional donde se incluya los estilos de gerencia y desempeño de todo el personal. Sin embargo, se recomienda que el directivo y el docente deban tomar actitudes positivas, tomando en cuenta el sentido de pertenencia, y así mantener una cultura donde los roles asumidos dé como resultados trabajos de calidad, donde el desempeño del docente sea eficiente (Mosquera, 2009).

Rosales M; en su tesis "*Calidad sin Liderazgo*", analizó determinadas conductas de siete directores de escuelas de nivel medio de la provincia de San Juan - Argentina.; y en sus conclusiones el autor expresa: "el problema de las relaciones interpersonales es que los directivos escolares presentan conductas más de administradores que de líderes" (Rosales, 2008).

A nivel nacional

Matta H., en su tesis: "Clima organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de las facultades de pedagogía, cultura física y ciencias administrativas y turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle "LA CANTUTA", en donde concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el síndrome de Bornout en docentes de las facultades de pedagogía, cultura física, ciencias administrativas y turismo de la UNE (Matta, 2006).

Ruiz J., en su "El clima laboral y la inteligencia emocional en docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle", presentado a la Facultad de Pedagogía y Humanidades de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle". La situación problemática es: ¿Cuáles son las características del clima laboral y de la Inteligencia emocional en los trabajadores docentes y administrativos de la UNE? La mencionada investigación arriba a la conclusión que la muestra de trabajadores de la UNE que participaron en la investigación, presentan niveles adecuados de inteligencia emocional, tanto general como en los componentes y subcomponentes. Los subcomponentes con menor cociente emocional, son empatía y compromiso social. Los subcomponentes con mayor cociente emocional, son flexibilidad y control de impulsos. El componente con menor cociente emocional

es el interpersonal y el componente con mayor cociente emocional es manejo de estrés (Ruiz, 2006).

Astocaza J., en su tesis: “Desempeño Profesional de los docentes de tecnología titulados en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variante industrial de Lima metropolitana”, presentado a la Escuela de Post Grado de la UNE para optar el Grado Académico de Magíster en Administración Educacional, concluye básicamente en que existe una correlación significativa entre los factores del proceso de formación de los futuros docentes de tecnología de las especialidades de electricidad y electrónica de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle y la variable desempeño profesional de los titulados del año 2000 en el Alma Mater de la educación (Astocaza, 2008).

Saccca J., en su tesis “Relación entre clima institucional y el desempeño de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martín de Porras” para optar el grado de magister en educación con mención en gestión de la educación arribó a las siguientes conclusiones Del Contraste de la Hipótesis General, se obtuvo un Valor $p = 0.000 < 0.05$, por lo que podemos afirmar, que existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del Distrito de San Martín de Porres. La Correlación Conjunta arrojó 0.768, que caracteriza a un Clima Institucional de bueno (Saccca, 2010).

A nivel Regional

Castro en su tesis titulado: *Liderazgo transformacional de los Directores en los Institutos Superiores Pedagógicos de la Provincia de Huancayo*, para la obtención del grado de Magister; llegando a la siguiente conclusión: de manera general, existen diferencias significativas, visto desde la auto percepción de los directores y la preparación de los docentes, en cada una de las dimensiones analizada, en un 5% de error (Castro, 2009).

Santibáñez, en su investigación: "*Comportamiento y clima organizacional en las Instituciones Educativas de Huancayo*", concluye: "que uno de los elementos estratégicos para el éxito de una institución, paralelo a la organización formal, tan o más importante que ella, y que influye significativamente, de manera positiva o negativa, en la realización de las actividades institucionales, lo constituye u a serie de comportamientos y modelos conductuales demostrados por los miembros de una organización (Santibáñez, 2008).

Marco R. en su investigación "Como influye las relaciones humanas en el trabajo en la Universidad Nacional del Centro del Perú" llegando a las siguientes conclusiones: "Una óptima relación personal laboral es alcanzada cuando existe la capacidad de exponer puntos de vista propios, defender nuestros derechos y expresar deseos sin menospreciar los de los demás, lo que se logra a través de una auto estima apropiada, tomando en cuenta el ambiente en el que nos desarrollamos

teniendo una justa idea de lo que son los demás individuos con los que interactuamos” (Marco, 1999).

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. Clima Institucional

Los primeros estudios sobre clima organizacional fueron realizados por Lewis, en la década de los treinta, este autor acuñó el concepto de “ambiente psicológico” la que sería una realidad empírica por lo que su existencia podrá ser demostrada como cualquier hecho físico.

Con la finalidad de ver el clima institucional como realidad empírica. (Lewis, 1939), diseñaron un experimento que les permitió conocer el efecto de un determinado liderazgo (democrático, Laissez faire, autocrático) tenía una relación al clima, las conclusiones hechas fueron determinantes frente a los distintos tipos de liderazgo surgieron diferentes tipos de atmósferas sociales, probando que el clima era más fuerte que las tendencias a reaccionar adquiridas previamente. (Lewis, 1939).

Con el objeto de señalar los diversos aportes que diferentes autores han hecho (Alvares, 1982), refiere el clima institucional como concepciones compartidas que los miembros desarrollan en relación con las políticas, prácticas y procedimientos organizacionales, tanto formales como informales.

También Reicher, sostiene que el clima institucional es la expresión de las percepciones o interpretaciones que el individuo hace del ambiente interno de la organización en la cual participa, es un concepto multidisciplinario que incorpora dimensiones relativas a la estructura y las reglas de la organización, sobre procesos y relaciones interpersonales y como las metas de la organización son alcanzables. Teniendo en cuenta los temas cognoscitivos y comporta mentales afirma que el comportamiento y reacciones del personal en el trabajo están fuertemente regulados por las percepciones individuales de la representación primaria de una realidad objetiva y que pese al carácter individual de las percepciones las representaciones cognoscitivas pueden llegar a ser compartidas. Encontrar los aspectos compartidos es lo que permite aludir al concepto de clima organizacional. De acuerdo a este enfoque el clima organizacional para algunos investigadores se maneja como una variable independiente responsables de efectos importantes sobre la motivación, la satisfacción a la productividad. Para otros se trata de una variable dependiente determinada por condiciones como la antigüedad en el trabajo, la edad, el género, las condiciones de trabajo y otras realidades equivalentes. Para un tercer grupo de análisis se trata de una variable interviniente, mediadora entre las realidades sociales y orgánicas de la empresa y la conducta Individual (Reicher, 1980).

Dentro de los fundamentos del clima organizacional tenemos que según Andabaka, sostiene que la organización es un grupo humano deliberadamente constituido en torno a tareas comunes y en función de la obtención de objetivos específicos. Conjunto de cargos cuyas reglas y normas de comportamiento, deben sujetarse a todos sus miembros y así, valerse el medio que permite a una empresa alcanzar determinados objetivos. De igual modo la estructura organizacional es: Estructura organizacional es un medio del que se sirve una organización cualquiera para conseguir sus objetivos con eficacia. (Andabaka, 2000)

Los tipos de organización. Según (Robbins, 2009), son:

a. La organización formal

Es la determinación de los estándares de interrelación entre los órganos o cargos, definidos por las normas, directrices y reglamentos de la organización para lograr los objetivos.

1. Características Básicas de la organización formal.

- Consta de escalas jerárquicas o niveles funcionales establecidos en el organigrama.
- Es racional.
- Es una de las principales características de la teoría clásica.
- La organización debe basarse en la división del trabajo y por consiguiente en la especialización del obrero, pretendiendo una organización funcional super

especializada.

- Distribución de la autoridad y de la responsabilidad

b. Organización Lineal

Es la estructura más simple y más antigua, está basada en la organización de los antiguos ejércitos y en la organización eclesiástica medieval.

1. *Características de la organización lineal.*

- Posee el principio de autoridad lineal o principio esencial (tiene una jerarquización de la autoridad en la cual los superiores son obedecidos por sus respectivos subalternos), muy defendida por Fayol en su teoría clásica de la administración.
- Tiene Líneas formales de comunicación, únicamente se comunican los órganos o cargos entre sí a través de las líneas presentes del organigrama excepto los situados en la cima del mismo.
- Centraliza las decisiones, une al órgano o cargo subordinado con su superior, y así sucesivamente hasta la cúpula de la organización
- Posee configuración piramidal a medida que se eleva la jerárquica disminuye el número de cargos u órganos.

2. *Ventajas de la organización lineal*

- Estructura sencilla y de fácil comprensión.
- Delimitación nítida y clara de las responsabilidades de los órganos o cargos involucrados.

- Facilidad de implantación.
- Estabilidad considerable.
- Es el tipo de organización más indicado para pequeñas empresas.

3. *Desventajas de la organización lineal*

- La estabilidad y la constancia de las relaciones formales pueden conducir a la rigidez y a la inflexibilidad de la organización lineal.
- No se responde de manera adecuada a los cambios rápidos y constantes de la sociedad moderna.
- Está basada en la dirección única y directa, puede volverse autoritaria.
- Enfatiza en la función de jefatura y de mando y la exagera, pues supone la existencia de jefes capaces de hacerlo y saberlo todo.
- La unidad de mando hace del jefe un generalista que no puede especializarse en nada (la organización lineal impide la especialización).
- A medida que la empresa crece, la organización lineal conduce inevitablemente a la congestión, en especial en los niveles altos de la organización.

4. *Campo de aplicación de la organización lineal*

- Cuando la organización es pequeña y no requiere ejecutivos especialistas en tareas altamente técnicas.
- Cuando la organización está comenzando su desarrollo.
- Cuando las tareas llevadas a cabo por la organización

están estandarizadas, son rutinarias y tienen pocas modificaciones

- Cuando la organización tiene vida corta y la rapidez en la ejecución del trabajo se hace más importante que la calidad del mismo.
- Cuando la organización juzga más interesante invertir en consultoría externa u obtener servicios externos, que establecer órganos internos de asesoría.

c. Organización Funcional

Es el tipo de estructura organizacional, que aplica el principio funcional o principio de la especialización de las funciones para cada tarea.

1. *Características de la organización funcional*

- ✓ Autoridad funcional o dividida: es una autoridad sustentada en el conocimiento. Ningún superior tiene autoridad total sobre los subordinados, sino autoridad parcial y relativa.
- ✓ Línea directa de comunicación: directa y sin intermediarios, busca la mayor rapidez posible en las comunicaciones entre los diferentes niveles.
- ✓ Descentralización de las decisiones: las decisiones se delegan a los órganos o cargos especializados.
- ✓ Énfasis en la especialización: especialización de todos los órganos a cargo.

Ventajas de la organización funcional

- ✓ Máxima especialización.

- ✓ Mejor suspensión técnica.
- ✓ Comunicación directa más rápida
- ✓ Cada órgano realiza únicamente su actividad específica.

2. *Desventajas de la organización funcional*

- ✓ Pérdida de la autoridad de mando: la exigencia de obediencia y la imposición de disciplina, aspectos típicos de la organización lineal, no son lo fundamental en la organización funcional.
- ✓ Subordinación múltiple: si la organización funcional tiene problemas en la delegación de la autoridad, también los presenta en la delimitación de las responsabilidades.
- ✓ Tendencia a la competencia entre los especialistas: puesto que los diversos órganos o cargos son especializados en determinadas actividades, tienden a imponer a la organización su punto de vista y su enfoque.
- ✓ Tendencia a la tensión y a los conflictos en la organización: la rivalidad y la competencia, unidas a la pérdida de visión de conjunto de la organización pueden conducir a divergencias y a la multiplicidad de objetivos que pueden ser antagónicos creando conflictos entre los especialistas.

En la dimensión del clima institucional se inicia con la dimensión:

Relaciones Interpersonales:

Según Goncalves, Son todas las formas de interacción entre un grupo de personas para lograr un objetivo común, en este proceso es esencial la comunicación la cual se da de dos tipos: las que favorecen a la actividad conjunta llamada cooperación (acuerdo, adaptación, asociación) y las que entorpecen la actividad conjunta (las competencias, desacuerdo, oposición y disociación).

Se puede clasificar las interacciones en cuatro esferas: esfera de las emociones positivas que comprende las relaciones de solidaridad, anulación de la tensión y acuerdo. Esfera de la solución de problemas, aquí las interacciones se expresan como proposiciones e indicaciones opiniones y orientación a otros. Esfera de planteamiento de problemas, con interacciones como pedido de información, pedir opiniones e indicadores.

Esfera de las emociones negativas se trata de interacciones como: desacuerdo, creación de tensiones y demostración de antagonismo.

Todos estos planteamientos, consisten en que la persona se forma en la interacción con otras y el mecanismo de este proceso es el establecimiento del control de las acciones de la persona por representación que sobre ella se han formado los circundantes.

La actividad conjunta puede organizarse de dos formas: lo que da lugar a tipos de variados de interacción entre los

participantes. En cada una de ellas los aportes individuales a la realización de la actividad.

Las competencias interpersonales se pueden resumir en las siguientes capacidades:

- Capacidad crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipo.
- Trabajo en equipo interdisciplinario.
- Comunicación con expertos de otros campos.
- Apreciación de la diversidad y de la multiculturalidad.
- Capacidad de trabajo en el contexto internacional.
- Compromiso ético. (Goncalves, 2000)

De la misma manera según Robbins nos manifiesta que las relaciones interpersonales son asociaciones de largo plazo entre dos o más personas. Estas asociaciones pueden basarse en emociones y sentimientos, como el amor y el gusto artístico, el interés por los negocios y por las actividades sociales, las interacciones y formas colaborativas en el hogar, etc. Las relaciones interpersonales tienen lugar en una gran variedad de contextos, como la familia, los grupos de amigos, el matrimonio, las amistades, los entornos laborales, los clubes sociales y deportivos, los entornos barriales, las comunidades religiosas, etc. Las relaciones interpersonales pueden ser reguladas por Ley por costumbre o por acuerdo mutuo, y son una base o un

entramado fundamental de los grupos sociales y de la sociedad en su conjunto.

Las relaciones interpersonales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de las personas. A través de ellas, el individuo obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato, lo que favorece su adaptación e integración al mismo. Es importante tomar en cuenta los valores más relevantes para así mejor favorecer las relaciones interpersonales.

Algunas de sus características son: El Sentido de Pertenencia: el éxito de una empresa depende de la manera como sus empleados la asumen, es decir, como se relacionan, es decir de forma positiva o negativa por parte de los integrantes de la organización, depende de las percepciones que realicen los miembros de la misma, quienes suelen valorar como adecuado, cálido o positivo a éste, cuando permite y ofrece posibilidades para el desarrollo del desempeño laboral y de esta forma aporta estabilidad e integración entre sus actividades en la organización y sus necesidades personales. Sin embargo, las relaciones interpersonales pueden ser percibidas como negativas por parte de los empleados cuando ellos observan un desequilibrio entre sus necesidades, la estructura y los procedimientos de la misma.

a) La estructura de la organización en cuanto al

establecimiento de objetivos y procedimientos.

- b) El grado de autonomía en cuanto a las opciones de decisión personal a la hora de actuar en el ámbito laboral.
- c) Los métodos de remuneración y sistemas que se aplican para implementarlos.
- d) Las relaciones interpersonales entre jefes y subordinados.
- e) El grado de coordinación y cooperación a la hora de afrontar problemas y dificultades entre los equipos de trabajo y la dirección.
- f) Creatividad en el cargo: de acuerdo a diferentes estudios realizados, considera que las prácticas de los directivos que más afectan la creatividad son:
 - Reto: esto implica tener en cuenta la pericia y el pensamiento creativo, la primera consiste en todo lo que una persona sabe y puede hacer en el campo más amplio de su trabajo y lo segundo se refiere a cómo enfoca la gente los problemas y las soluciones, su capacidad para reunir las ideas existentes formando nuevas combinaciones; todo está bien relacionado con la motivación. Por esta razón, es fundamental que los directivos asignen a cada persona trabajos que encajen con su pericia y su capacidad de pensamiento creativo y que fomenten la motivación intrínseca.

- Libertad: la clave para la creatividad es dar a la gente autonomía, es decir, dar a los empleados libertad en cuanto a la manera de enfocar su trabajo fortaleciendo la motivación y dando sentido de titularidad, de que el trabajo que están realizando y sus resultados les pertenecen. La libertad permite que las personas enfoquen los problemas de manera que saquen el mayor provecho de su pericia y su capacidad de pensamiento creativo. Las actividades desarrolladas pueden representar un gran esfuerzo para ellas, pero pueden utilizar sus puntos fuertes para afrontar el reto.
- Recursos: los dos recursos principales que afectan la creatividad son el tiempo y el dinero. Cuando se trata de asignar recursos a un proyecto los directivos deben decidir la financiación, las personas y otros recursos que un equipo necesita para llevar a cabo una tarea, y deben saber lo que razonablemente puede permitirse la empresa a la hora de asignar recursos para éstos. Luego deben llegar a un acuerdo puesto que un equipo de empleados puede estar muy entusiasmado por llevar a cabo un proyecto, pero si la administración le restringe los recursos esto ocasiona un detrimento de la creatividad y de la motivación de los empleados.

- Trabajo en equipo: los directivos deben conocer a sus empleados en el momento de crear equipos de trabajo, para esto, al contrario de lo que se piensa, deben hacerlo con un equipo interdisciplinario, con enfoques de trabajo complementarios, es decir, diferentes conocimientos prácticos y estilos de pensamiento creativo, puesto que las ideas suelen combinarse y actuar de maneras muy útiles y estimulantes, esto aunado con que los integrantes compartan el mismo entusiasmo por alcanzar la meta del equipo. Además, los integrantes deben mostrar una clara disposición a ayudar a sus compañeros durante los períodos de dificultades y en los contratiempos. Y, por último, cada miembro del equipo debe reconocer el conocimiento y el punto de vista singulares que cada uno de los integrantes del equipo pone sobre la mesa. Estos factores mejoran la pericia, la capacidad de pensamiento creativo y la motivación.
- Estímulos de los directivos: cuando las personas tienen una motivación intrínseca se comprometen con su trabajo por el reto que supone y porque disfrutan con ello. El trabajo en sí mismo es motivador, por tanto, los directivos deben en el momento de seleccionar al personal analizar muy bien que el posible candidato sea el adecuado para

el puesto a desempeñar, ya que por más motivación extrínseca que se dé a un empleado, éste no va a rendir todo lo que se espera de él cuando el trabajo por sí mismo no satisface sus intereses. Además, es fundamental que a los empleados se los estimule haciéndolos sentir como una parte fundamental de la empresa, comprometiéndolos con ella no sólo con los estímulos de tipo económico, sino con los de tipo personal.

- Apoyo de la organización: el ánimo que se recibe de los directivos realmente fomenta la creatividad en el cargo, pero ésta se mejora verdaderamente cuando el empleado percibe que toda la organización lo respalda. Es decir, la motivación intrínseca de las personas aumenta cuando son conscientes de que quienes les rodean están entusiasmados con sus trabajos.
- g) Relaciones interpersonales laborales con los jefes y con los subalternos: En el ámbito laboral es esencial analizar las expectativas que tienen los empleados con la perspectiva del contrato psicológico. "Este consiste en un acuerdo tácito entre los empleados y la dirección de la empresa, es decir lo que la administración espera de los trabajadores e inversa". De hecho, este contrato define las expectativas conductuales que incluye cada rol. Se espera que la administración, es decir, los

directivos traten a sus empleados de manera justa, que ofrezcan condiciones laborales que propicien un ambiente de trabajo agradable, que comuniquen con claridad el trabajo diario y que proporcionen retroalimentación en cuanto a la actuación del empleado. De igual forma se espera que los empleados respondan con una actitud positiva, obedeciendo órdenes y con lealtad para la organización. Si un jefe no motiva a sus empleados, ni propicia el enriquecimiento del puesto de trabajo, es decir, no incentiva funciones que induzcan para que él mismo pueda desarrollar su creatividad; es de esperarse que las relaciones laborales se deterioren porque los empleados sentirían que son uno más dentro de la empresa y esto implicaría que disminuya la productividad de su trabajo, limitándose a cumplir con las funciones que les han sido asignadas.

- h) En la actualidad se afirma que cada uno de los jefes de la empresa debe constituirse en maestros de sus empleados. La pregunta que se hace es: ¿Cuándo un jefe es un maestro? Lo es cuando asume la siguiente conducta: escucha y comprende el punto de vista de sus empleados, es decir, tiene empatía, sabe escuchar a sus empleados, tiene capacidad para comprender que cada uno es un mundo aparte, procura mantenerse calmado cuando un empleado comete un

error, se preocupa por el bienestar de ellos, tiene autoconfianza y estabilidad emocional y así lo demuestra a través de sus actuaciones diarias; propicia el trabajo en equipo, busca siempre lo bueno de cada empleado, es decir, ejerce un súper liderazgo puesto que trata de guiar a los demás, mostrándoles como auto liderarse alentándolos a eliminar los pensamientos negativos y las falsas creencias sobre la empresa y sobre sus compañeros de trabajo para reemplazarlas por creencias más positivas y constructivas. Igualmente busca la construcción de la autoconfianza de sus seguidores convenciéndolos de que son competentes, que tienen una gran reserva de potencial y que son capaces de enfrentar los retos que implica el desempeño de sus funciones.

- i) Relaciones Interpersonales Laborales con los compañeros: para poder entender como son las relaciones interpersonales entre los empleados de la empresa es importante tener en cuenta que un grupo es "un número de personas que interactúan entre sí, se identifican sociológicamente, y se sienten miembros del mismo". De otra parte, los grupos pueden ser formales e informales: los primeros son aquellos que existen en la empresa en virtud del mandato de la gerencia para realizar tareas que contribuyan al logro de los objetivos organizacionales y los Segundos son

grupos de individuos cuyas experiencias laborales comunes desarrollan un sistema de relaciones interpersonales que van más allá de aquellos establecidos por la gerencia.

- j) Lo ideal es que la gerencia propicie y facilite la evolución de los grupos de trabajo para que se conviertan en equipos de trabajo. Un grupo se convierte en equipo cuando los miembros del grupo están centrados en ayudarse entre sí para alcanzar las metas de la empresa.
- k) Se debe buscar que los equipos sean eficaces, es decir, que logren ideas innovadoras, alcancen sus metas y se adapten al cambio; sus miembros deben estar altamente comprometidos tanto con el equipo como con las metas de la organización. Por lo tanto, son altamente estimados por la gerencia y se reconocen y recompensan sus resultados. Si los empleados de la empresa conforman equipos de trabajo sus relaciones interpersonales se mejorarán notablemente puesto que se hará satisfactorio el trabajo se desarrollará la confianza mutua entre los miembros del equipo y entre el equipo y la gerencia; se mejorará la comunicación entre los miembros del equipo y con otros grupos por cuanto se concientizarán que trabajan, no para una empresa cualquiera, sino para una empresa en particular; surge

así un sentimiento de identidad y de compromiso hacia ella. Por lo tanto, los temores se minimizan y el personal entiende más a sus directivos y estos a su vez comprenden más a sus empleados.

- 1) Toma de decisiones: Un tipo de administración que permite la participación en la toma de decisiones es la administración participativa, la cual es un proceso en donde los subordinados comparten una cantidad importante de capacidad de decisión con sus superiores inmediatos. Para que ésta funcione debe haber un momento indicado para participar, los temas en que intervengan los empleados deben ser importantes para sus intereses, éstos deben tener la capacidad. (inteligencia, conocimientos técnicos, habilidades de comunicación) para opinar y la cultura de la organización debe respaldar la participación del empleado (Robbins, 2009).

Convivencia laboral:

Según Goncalves, sostiene que la convivencia laboral son las relaciones entre los miembros trabajadores de una misma institución, aquí hay fejes o jerárquicos y también hay subalternos o personas que dependen en un orden jerárquico institucional. El manejo del capital humano en las instituciones, se convierte en elemento clave de la sobrevivencia por tanto la coordinación, dirección, motivación y satisfacción del

personal son aspectos cada vez más importantes del proceso administrativo. Entre ellos la satisfacción del trabajador ocupa un lugar preferente, ya que la percepción positiva o negativa de los sujetos que mantienen con respecto a su trabajo influyen en su desempeño como docente, la comunicación con sus colegas, su auto realización, en la aparición de conflictos y en otras aéreas esenciales de la institución educativa. (G o n c a l v e s , 2 0 0 0) .

Según Robbins S., nos manifiesta que la convivencia laboral es el entorno laboral donde todos necesitamos de todos para el logro de excelentes resultados y la prestación de un servicio de calidad que repercute en la satisfacción del cliente, en el bienestar de la empresa y de cada uno de sus empleados. El éxito depende del entusiasmo y la pasión que nos motive a hacer las cosas cada día mejor y del compromiso de trabajar en equipo buscando establecer relaciones llevaderas con nuestros compañeros de trabajo y encontrando en los problemas oportunidades para seguir adelante con innovación y creación. El reto y el compromiso deben nacer de cada uno de nosotros como integrante fundamental de este equipo de trabajo: Su empresa.

Las estrategias personales para contribuir a mejorar el ambiente de trabajo:

a) La comunicación como factor clave del liderazgo:

Uno de los problemas que se presentan en las organizaciones, es que las comunicaciones tienden a ser altamente propositivas (órdenes, normas, etc.) y escasamente interactivas, lo que termina comprometiendo el nivel de eficiencia de los equipos que las componen. Desarrollar la competencia de la escucha, centrarse en el otro, “escuchar sus emociones” será entonces una clave fundamental en la construcción de la relación. Ambas dimensiones (confianza y comunicación) serán entonces las variables fundamentales que constituirán la calidad de la relación, y definirán el tipo de conversaciones posibles dentro de ésta.

b) Liderazgo: como la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. (Robbins, 2009).

De la misma manera según MINEDU, La convivencia promueve un ambiente inclusivo, acogedor y colaborativo. Las relaciones humanas en el aula y en todos los espacios de la escuela se basan en la aceptación mutua y la cooperación, el respeto de las diferencias culturales, lingüísticas y físicas, así como en la valoración incondicional de la identidad cultural y

los derechos de todos y todas. Se confía en las capacidades de los estudiantes y en sus posibilidades de aprender por encima de cualquier adversidad (M I N E D U , 2 0 1 2) .

Percepción de las reglas y normas:

Según Goncalves, es la forma como se percibe las normas y las políticas institucionales se asume también los actos que permitan cumplir nuestros deberes para poder exigir nuestros derechos. Aunque esta apreciación es relativa. Pero el planteamiento presentado asumimos que el clima se refiere al ambiente del trabajo propio de la institución. Dicho ambiente ejerce influencia directa de la conducta y el comportamiento de sus miembros. En tal sentido, se puede manifestar que el clima institucional es el reflejo de la cultura más profunda de la organización. En este mismo orden de ideas es pertinente señalar que el clima determina la forma en que el trabajador percibe su trabajo, rendimiento, productividad y satisfacción en la labor que desempeña, por eso la importancia que le damos a nuestro trabajo de investigación, ya que a partir de ello se convertirá en el impulsador para asumir responsabilidades y encaminar la conducta laboral al logro de las metas que permitirán que la institución educativa alcance altos niveles de

eficacia y desempeño laboral. Es así que el clima institucional es configurado como una dimensión o ámbito evaluativo básico es definido como “la calidad del entorno global de una organización”. Para entender aún más sobre el clima institucional, nos referimos a las dimensiones consideradas en la presente investigación: Relaciones interpersonales que es crear y mantener entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos, basadas en ciertas reglas aceptadas por todas y fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. La Comunicación que es un fenómeno de carácter social que comprende todos los actos mediante los cuales los seres vivos se comunican con sus semejantes para transmitir o intercambiar información. El fenómeno es relevante por el hecho que aporta a su receptor un paquete de energía compatible con su sistema de transacción de cargas, beneficiándole en alguna de sus capacidades. Y por último la Autorrealización que es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades del medio laboral a favorecer el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro (Goncalves, 2000).

2.2.2. Desempeño Laboral

Según MINEDU, La construcción de un Marco de Buen Desempeño Docente es principalmente un ejercicio de reflexión sobre el sentido de esta profesión y su función en la sociedad, la cultura y el desarrollo con equidad. Constituye un proceso de deliberación sobre las características de una enseñanza dirigida a que niñas, niños y adolescentes logren aprendizajes fundamentales durante el proceso de su educación básica, y aspira a movilizar al magisterio hacia el logro de un desarrollo profesional permanente que garantice estos aprendizajes. Se trata de un ejercicio muy significativo, por ser la enseñanza y el quehacer de los docentes un asunto público de gran importancia para el bien común (MINEDU, 2012).

De la misma manera Reyes, sostiene que el desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos que consideran las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las instituciones (Reyes, 2006).

De la misma manera Bandura, consideró que el ambiente causa el comportamiento; cierto pero que el

comportamiento causa el ambiente también. Definió este concepto con el nombre de determinismo recíproco: el mundo y el comportamiento de una persona se causan mutuamente (Bandura, 2000).

Se ha considerada como dimensiones del desempeño laboral para el presente trabajo tres dimensiones: Cumplimiento de responsabilidades, según (Reyes, 2006), El desempeño laboral es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, esto constituye la estrategia individual para lograr los objetivos que consideran las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos que pueden afectar resultados y los cambios sin precedentes que se están dando en las instituciones. (Bandura, 2000), consideró que el ambiente causa el comportamiento; cierto pero que el comportamiento causa el ambiente también. Definió este concepto con el nombre de determinismo recíproco: el mundo y el comportamiento de una persona se causan mutuamente. Luego empezó a considerar a la personalidad como una interacción entre tres “cosas” el ambiente, el comportamiento y los procesos psicológicos de la persona. Estos procesos consisten en nuestra habilidad para abrigar imágenes en nuestra mente y en el lenguaje. Es así que se ha considerada como

dimensiones del desempeño laboral para el presente trabajo tres dimensiones:

Condiciones Laborales:

Es el reconocimiento de que la institución provee de los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas. El Involucramiento Laboral que viene a ser la identificación con los valores organizacionales y el compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización. Y el Desempeño Docente que es el rol principal que el docente debe desempeñar como es la enseñanza. Debe actuar como un facilitador del aprendizaje, como un promotor de experiencias educativas, con capacidad para utilizar estrategias y recursos que produzcan en el educando desarrollo de la creatividad, buena adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas a situaciones de la vida real y el desarrollo de actitudes y valores.

Desempeño en el aula

Según (MINEDU, 2012), El Profesor es agente fundamental de proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud

física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

Le corresponde: Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes. Participar en la Institución Educativa y otras instancias a fin de contribuir al desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, así como del Proyecto Educativo Local, Regional y Nacional.

Sus responsabilidades centrales son:

- ✓ Participar en la construcción, gestión y evaluación del PEI, Diversificación Curricular.
- ✓ Identificar demandas y sujetos educativos.
- ✓ Planificar, organizar, conducir y evaluar los procesos de aprendizajes de los estudiantes.
- ✓ Promover y participar en proyectos de investigación e innovación educativa.
- ✓ Propiciar un clima institucional basado en el respeto, tolerancia frente a las diferencias entre los diversos actores de la comunidad educativa.

En consecuencia, desempeño docente en el aula es el cumplimiento eficiente y eficaz de sus funciones en el logro del desarrollo del estudiante, así mismo la ejecución de acciones de Programación Curricular, Conducción y Evaluación Educacional.

Es indudable que la calidad del trabajo docente puede medir en función de sus posibilidades de provocar aprendizaje verdadero, esto es la capacidad de comportarse inteligentemente en distintas situaciones y especialmente en situaciones que no son nuevas, extrañas y situaciones confusas, en este sentido el trabajo docente deja mucho que desear cuando no desarrolla la habilidad de pensar con autonomía al no estimular el estímulo crítico y creador de los estudiantes. Con mucha razón que la finalidad de la escuela es cultivar individuos que puedan pensar y tomar decisiones por sí mismos, personas a quienes se ha enseñado cómo y no qué pensar.

El desempeño docente es de buena calidad cuando el profesor planifica una enseñanza por objetivos de aprendizaje; para ello promueve la participación activa de los alumnos compartiendo con ellos la realización de las clases. Dentro del segundo dominio: enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes nos manifiesta que Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

Compromiso Institucional

Según Robbins, el compromiso institucional se define como el grado en que un empleado se identifica con una

organización en particular y las metas de esta, y desea mantener su relación con ella. Por tanto, involucramiento en el trabajo significa identificarse con un trabajo específico, en tanto que el compromiso institucional es la identificación del individuo con la organización que lo emplea.

El compromiso organizacional tiene tres componentes distintos:

- Compromiso afectivo: carga emocional hacia la organización y la creencia en sus valores.
- Compromiso para continuar valor económico que se percibe por permanecer en una organización comparado con el de dejarla. Un trabajador quizá se comprometa con su empleador porque por que esta le paga bien y el siente que su familia se verá afectada si el renunciara.
- Compromiso normativo: obligación de permanecer con la organización por razones morales o éticas.

1. Indicadores del compromiso institucional:

- Percepción del apoyo organizacional (PAO) es el grado en que los empleados creen que la organización valora su contribución y se ocupa de su bienestar. Las investigaciones muestran que las personas tienen la percepción de que sus organizaciones les dan apoyo cuando las recompensas se entregan con justicia, los empleados tienen voz en las decisiones y sus

supervisores son vistos como individuos que brindan apoyo. Es probable que los empleados con percepciones fuertes del apoyo organizacional tengan niveles más altos de comportamientos ciudadanos y desempeño en el trabajo.

- Identificación del empleado: se define como el involucramiento, satisfacción y entusiasmo de un individuo con el trabajo que realiza. los empleados con mucha identificación sienten satisfacción por su trabajo y una conexión profunda con su empresa (Robbins, 2009).

Según De Baros, considera el compromiso institucional cómo la creencia en las metas y valores de la organización aceptándolas, teniendo voluntad de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y, en definitiva, desear seguir siendo miembro de la misma. Sería la identificación psicológica de una persona con la organización en la que trabaja.

Meyer y Allen citados por (De Baros, 2005), designan el compromiso institucional como “compromiso afectivo” y “compromiso calculado. Además, estos autores identifican una nueva forma de compromiso, que llaman “compromiso normativo”, o convencimiento que experimentan los trabajadores de que han de implicarse en la entidad de la que forman parte, por efecto, en unos casos, de normas y creencias familiares y sociales y, en

otros, del proceso de socialización que experimentan al incorporarse a la misma.

La importancia que tiene la “socialización” de los “recién llegados” para promover “compromiso organizacional” la estudia Bakeren un trabajo en el que reinterpreta la inicial, y ya citada, aportación de Meyer y Allen (1991), partiendo de la distinción, ya clásica, entre las siguientes tácticas socializadoras:

Colectivas (se basan en la inmersión del recién llegado en experiencias colectivas, utilizando determinados “agentes socializadores”, con la finalidad de transmitir respuestas estandarizadas y tendencias que preserven la concepción que la organización tiene de la actividad laboral) versus individuales (aportan experiencias de aprendizaje adaptadas a cada individuo y enfatizan el valor que tiene el desempeño innovador de los puestos de trabajo);

Formales (segregan a los que se incorporan del grupo laboral ordinario mientras se desarrolla su aprendizaje) versus informales (quienes acceden a la organización son destinados a un determinado grupo de trabajo a fin de que compartan sus normas, creencias, valores, destrezas, etc.);

Secuenciales (los nuevos trabajadores reciben información ajustada a las distintas fases de sus proceso de socialización) versus *discontinuas* (la información no

se presenta secuenciada con el fin de promover la creatividad de las personas en su periodo de socialización);

Fijas (aportan información de acuerdo con programas y horarios de los puestos de trabajo de quienes están siendo sometidos a socialización) versus variables regidas por criterios de flexibilidad en cuanto al tiempo en el que se realizan las actividades socializadoras;

Conjuntivas (utilizan a los responsables de cada "rol" como modelos a seguir por los nuevos miembros) versus disyuntivas (no recurren a modelos a fin de abrir la posibilidad de generar nuevas formas de actuación para realizar la "viejas" funciones);

Investidoras (se fundamentan en el soporte social y competencial que aportan los "veteranos" a los "recién" llegados) versus "desinvestidoras" (se apoyan en las experiencias sociales y laborales negativas para evitar inducir a los que llegan los usos y prácticas no convenientes.

Las variables que, de acuerdo con este estudio, tienen unos efectos mayores en el compromiso organizacional son:

- ✓ Competencia personal percibida (efecto positivo)
- ✓ Consideración del líder (positivo)
- ✓ Liderazgo del tipo "inicia estructura" (positivo).
- ✓ Ambigüedad del "rol" (negativo)
- ✓ Conflictividad del puesto de trabajo (negativo).

El compromiso organizacional tiene una significativa relación con (se recogen las variables con las que mantiene una correlación más alta):

- ✓ Motivación interna (positiva)
- ✓ Implicación en el puesto de trabajo (positiva)
- ✓ Estrés (negativa)
- ✓ Satisfacción laboral global (positiva)
- ✓ Satisfacción con el propio trabajo (positiva)
- ✓ Satisfacción con la promoción (positiva)
- ✓ Satisfacción con el sistema de supervisión (positiva).

En este sentido, el clima institucional y el desempeño laboral interaccionan a las personas dentro de la institución o centro de trabajo dado que el buen funcionamiento de una organización depende del ánimo o actitud que los trabajadores de la misma enfoquen hacia sus tareas, y de ello la importancia de saber cómo es esta interacción entre institución trabajadores-directivos y trabajadores.

Creemos que a partir del involucramiento y conocimiento más claro que tengamos del clima institucional nos permitirá mejorar como docentes, las buenas relaciones interpersonales, una correcta comunicación es apropiada para conllevar mejor nuestra autorrealización, el involucramiento que tengamos con nuestra labor como docentes, las instituciones para ofrecer

una buena atención a sus usuarios deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados y que inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, ahí apuntamos nuestro trabajo en alcanzar la satisfacción del docente a la hora de ejercer su labor, en elevar la autoestima con lo que realiza, en apertura con mayor fluidez el trabajo en equipo y la capacitación que la persona debe tener en cuanto a mejorar sus relaciones humanas con sus compañeros para conllevar un mejor trato y desenvolvimiento profesional (De Baros, 2005).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES:

- **El constructivismo de** (Jean Piaget, 1896 – 1980), con su aporte en la cual el alumno es el que construye sus propios conocimientos, esta construcción la realiza todos los días aprende haciendo con sus propias experiencias y en su relación con el medio, esta construcción se inicia con los esquemas de los saberes previos que la persona trae consigo. El maestro es el promotor del desarrollo y de la autonomía de los alumnos su rol más importante es promover un ambiente de reciprocidad, de respeto y autoconfianza para el niño promoviendo también que construyan sus propios valores morales.
- **El conductismo de** (Watson, Greenville, Estados Unidos, 1878 - Nueva York, 1958), considera que el aprendizaje es la respuesta apropiada que se recibe como resultado de un estímulo ambiental específico. Consistente en que el maestro es quien debe estar preparado para manejar hábilmente recursos tecnológicos conductuales (principios, procedimientos, programas conductuales)

todo ello para el logro eficiente de su enseñanza y sobre todo del aprendizaje de sus alumnos.

- **El humanismo representado por** (Abraham Harold Maslow, Nueva York, 1908 - California, 1970), concibe la satisfacción máxima de las personas en un orden jerárquico, según un orden prioritario de autorrealizaciones la cual es constante y continuo. El docente debe entregar los materiales didácticos sin restricción alguna ya que ello va a fomentar el auto-aprendizaje y la creatividad en los estudiantes. El maestro se constituye, así como el facilitador de la capacidad potencial de auto-realización de los alumnos.
- **El cognitivismo con** (David Paul Ausubel, 1918 - 2008), afirma que el aprendizaje es significativo cuando los nuevos conocimientos se incorporan en la estructura cognitiva del alumno esto sucede cuando los nuevos conocimientos se relacionan con los antiguos conocimientos más aún cuando el alumno toma interés por aprender. Ausubel considera que aprender significa comprender y propone diseñar para la acción docente el diseño de organizadores previos, los mapas conceptuales (puentes cognitivos) a través de los cuales los estudiantes puedan establecer relaciones significativas. Es el docente quien debe procurar llevar a la experimentación y a la reflexión temas de interés de los estudiantes con un apoyo y retroalimentación continuos para que logren un aprendizaje significativo. También debe conocer y hacer uso de estrategias que pueda aplicar en el proceso enseñanza- aprendizaje.
- **El histórico cultural con** (Lev Vigotsky, 1896-1934), considera el aprendizaje como un mecanismo fundamental del desarrollo en

donde la interacción social se convierte en el motor del desarrollo, en esta interacción intervienen mediadores que guían al niño a desarrollar sus capacidades cognitivas, a esto se refiere la zona de desarrollo próximo, lo que el niño puede hacer por sí solo y lo que puede hacer con la ayuda de un adulto. Así el docente es considerado como el mediador del desarrollo de las estructuras mentales en el alumno para que sea capaz de construir aprendizajes más complejos.

- **La teoría del campo vital**, (Kurt, 2000), Donde las personas perciben el ambiente en el cual se encuentran en grado de desarrollo, su personalidad sus conocimientos y en una situación inestable la vuelve estable por lo tanto es a partir de allí que todo comportamiento es una función del espacio vital que responde o depende de factores no físicos y por las motivaciones, las necesidades y otras motivaciones de las necesidades y otros elementos psicológicos de las personas. Lewin (1998) introduce el concepto de dimensión de realidad e irrealidad. Irrealidad se refiere a la fantasía, los sueños, los deseos, los miedos, etc. Es en la medida que el niño va desarrollando y se va dando cuenta que puede depender de sí mismo logrando su libertad es que va aumentando su capacidad de estructuración y diferenciación de su espacio vital. El niño necesita independencia, pero a su vez también requiere de cierta dependencia que le brinde la estructura y orientación requerida para el desarrollo normal de su personalidad.
- **Teorías Pedagógicas:** Las bases pedagógicas se encuentran en intelectuales que han aportado y brindado propuestas educativas que

han ido desarrollándose a lo largo de la historia y han surgido como producto de las necesidades mismas del hombre y de la manera como entender la naturaleza del conocimiento y sin sus aportes ello no hubiera sido posible, a partir de las cuales han ayudado a lograr cambios en el campo de la educación y por ello en el hombre mismo. Así tenemos:

- ✓ **Teoría liberadora de** (Freire, 1999), considera que en la educación los hombres deben actuar en el mundo para humanizarlo, transformarlo y liberarla y en la que el hombre construye su propia historia para su liberación y en el devenir de su vida va construyendo, elaborando y en su práctica en si es reflexivo y va en la búsqueda de nuevos saberes, así la pedagogía del oprimido es liberadora tanto para el oprimido como para el opresor. Freyre plantea ciertas condiciones que serían adecuadas para llegar a una pedagogía de la liberación con:

- La experiencia en el saber del docente
- En su intuición.
- En su vocación humanista.
- Al inventar sus técnicas pedagógicas

La persona se redescubre y es a través de ellas que logra el proceso por el cual constituye su conciencia y va construyendo su propia historia.

- ✓ **La teoría humanista de** (Peñaloza, 1995), realizó reformas en la educación y considera que los conocimientos es un proceso que va de lo interior a lo exterior en la cual la persona

puede lograr ser, con su propio esfuerzo, en donde el hombre pueda llegar a ser humano a sentirse y vivir como tal. Concibe la educación del hombre en proceso de hominización de socialización y culturización, afirma que:

La educación en su más amplia acepción (no como proceso que se cumple únicamente en la escuela, sino también y muchas veces preponderante en el grupo humano) intenta que se desenvuelvan en cada educando las capacidades y características propias del ser humano. Es decir, intenta que el hombre sea realmente hombre. En tal virtud, es un proceso de hominización. (p.57)

La educación es un proceso de culturación, el hombre es un ser sicobiológico único y especial que posee conciencia de sí mismo, tiene habilidades, capacidades y destrezas, ha hecho su historia y la continúa haciendo y en la cual su capacidad de inventiva y la creación son parte de él. En donde la cultura es transmitida mediante dos vías, una la herencia genética, mediante la cual se transmiten las características biológicas que poseen las personas a las nuevas generaciones y la otra la educación a través de las acciones y obras realizadas por el hombre o las creaciones culturales las cuales van variándose y complicándose a través del tiempo y las que van a ser asumidas y vividas por las nuevas generaciones.

- **El Marco de la Buena Enseñanza** es un instrumento que considera que los docentes deben saber y ser capaces de hacer en el ejercicio de su profesión, partiendo de la experiencia y el conocimiento

científico. Son los profesores quienes pueden examinar sus propias prácticas de enseñanza y educación con un autoanálisis. Dentro de la tarea docente, los profesores están comprometidos con la formación de sus estudiantes involucrándose como personas en ésta tarea con todas sus capacidades y valores para lograr la relación empática con sus estudiantes. Busca representar todas las responsabilidades de un profesor en el desarrollo de su trabajo diario en el aula, en la escuela ,y su comunidad, contribuyendo al mejoramiento de la enseñanza a través de: Una guía a los profesores jóvenes en sus primeras experiencias en la sala de clases .Una estructura para los profesores más experimentados a ser más efectivos , a enfocar sus esfuerzos de mejoramiento, mirarse a sí mismo, evaluando su propio desempeño y potenciar su desarrollo profesional para mejorar la calidad de la educación.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

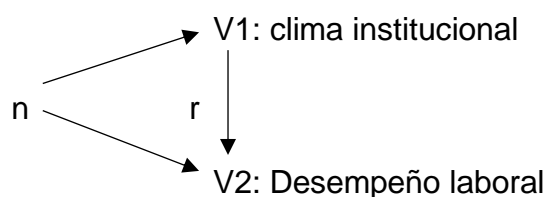
Según (Hernandez, 2010), el nivel de la investigación es explicativa porque “su interés se centra en explicar porque ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta”. Las investigaciones son más estructuradas que los estudios con los demás alcances y, de hecho, implican los propósitos de éstos; además de que proporcionan un sentido de entendimiento del fenómeno a que se hacen referencia. En la investigación se buscará explicar sobre el clima institucional se debe al factor del desempeño laboral.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El tipo de investigación es la investigación básica en su modalidad descriptiva correlacional. Así Puntualiza que las investigaciones básicas son las investigaciones teóricas y no son experimentales.

3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE INVESTIGACIÓN:

El diseño es descriptivo- correlacional. Según tiene por propósito medir el grado de correlación entre dos variables



Donde:

n : Es la muestra

O1: Observación de la variable: clima institucional

O2: Observación de la variable: desempeño laboral

El Diseño de investigación es No Experimental de Corte Transversal y muestra un contraste de hipótesis descriptivo correlacional. (Hernandez, 2010), Al respecto nos manifiesta que el Diseño No Experimental no se manipula el factor causal para la determinación posterior de sus efectos. Sólo se describen y se analizan su incidencia e interrelación en un momento dado de las variables.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA:

3.4.1. POBLACIÓN (N): La Población objetivo está representada por los 40 docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paul del nivel secundaria de la provincia de Jauja. De manera censal.

3.5. DEFINICIÓN OPERATIVA DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Análisis documental: Esta técnica nos permitió registrar a través de la información de las nóminas de las planillas de los docentes que laboran la Institución Educativa San Vicente de Paul del nivel secundaria de la provincia de Jauja, que servirá como sustento a la investigación.

Cuestionario: La recolección de los datos necesarios para el estudio fue de la siguiente manera:

Para la primera variable Clima Institucional: El cuestionario, fue diseñado de tal forma, que permitió obtener las características o las variables que tienen mayor influencia en el desarrollo del clima institucional que influyen en el compromiso del docente ya sea de una manera adecuada o inadecuada. En un cuestionario de 20 preguntas.

Para la segunda variable desempeño laboral: El cuestionario, fue diseñado de tal forma, que permitirá obtener las características o las variables que tienen mayor influencia en el desarrollo del estado del desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paul del nivel secundaria de la provincia de Jauja, determinando al mismo tiempo, el nivel de desempeño que afectan a los docentes. En un cuestionario de 20 preguntas.

Ambos cuestionarios se sometieron a la confiabilidad con alfa de Cronbach, donde se concluye que es muy confiable debido al resultado siguiente:

Confiabilidad del cuestionario para medir el Clima Institucional y el desempeño laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,902	80

Mostrando una Confiabilidad del 0,902 referente a los cuestionarios relacionados con el clima institucional y el desempeño laboral de la Institución Educativa San Vicente de Paul del nivel secundaria de la provincia de Jauja respectivamente.

3.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS:

3.6.1. Técnicas de Recojo

Los datos durante el trabajo de campo serán recolectados a través de dos encuestas aplicados al clima institucional y al

desempeño laboral de la Institución Educativa San Vicente de Paul del nivel secundaria de la provincia de Jauja.

3.6.2. Procesamiento de Datos

Toda la información obtenida se almacenará en hojas de cálculo para su posterior procesamiento y análisis estadístico, utilizando el software Microsoft Excel y el paquete estadístico SPSS V. 22

3.6.3. Presentación de la Información

El procesamiento de resultados se efectuará mediante:

- Distribución de frecuencia y sus correspondientes gráficos, por cada variable en estudio y materia de análisis.
- Pruebas de hipótesis estadístico.

Para la prueba de hipótesis se utilizará la prueba Chi-Cuadrado.

Por tratarse de datos cualitativos.

Una vez procesado los datos por medio de las técnicas e instrumentos explicados anteriormente, se obtuvieron los resultados que deben ser analizados, interpretados y discutidos.

En esta parte se interpretará los hallazgos relacionados con el problema de investigación, los antecedentes y teorías planteados en el marco teórico con el fin de evaluar si se confirma las teorías o no.

3.6.4. Procedimiento:

Se realiza coordinación con el director(a) de la Institución Educativa San Vicente de Paul del nivel secundaria de la provincia de Jauja y a sus docentes para dar a conocer el estudio a desarrollar y el aporte que con ello se contribuirá en la mejora laboral de los docentes.

Se aplicará una prueba piloto de los instrumentos de recolección de datos para validarlos.

Se empleará la encuesta para identificar el nivel del clima institucional y el desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paul del nivel secundaria de la provincia de Jauja.

Se aplicará el cuestionario del clima institucional con un total de 40 preguntas.

Se aplicará el cuestionario de desempeño laboral con un total de 20 preguntas.

Los datos se recogerán teniendo en cuenta el control de calidad de la información.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS DE TRABAJO DE CAMPO

4.1.1. RESULTADOS DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES

Tabla 1. Comparación del trabajo actual con el anterior por docentes de la I.E. Parroquial del nivel secundario del distrito de Jauja del 2017.

Categorías	N°	%
Nunca	6	15,0
Casi Nunca	10	25,0
A veces	12	30,0
Casi siempre	9	22,5
Siempre	3	7,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

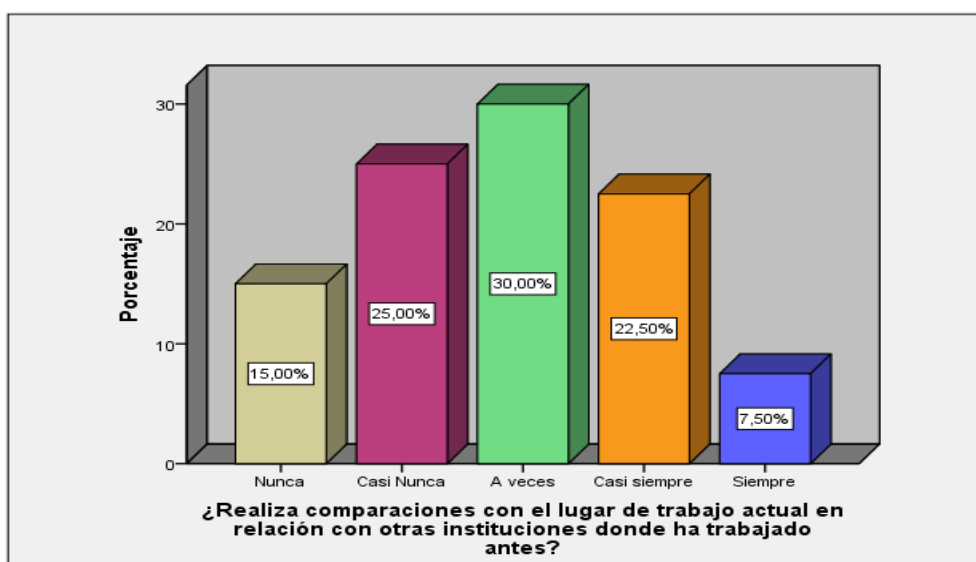


Figura 1. Comparaciones con el trabajo actual con el anterior por los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja.

Análisis e interpretación:

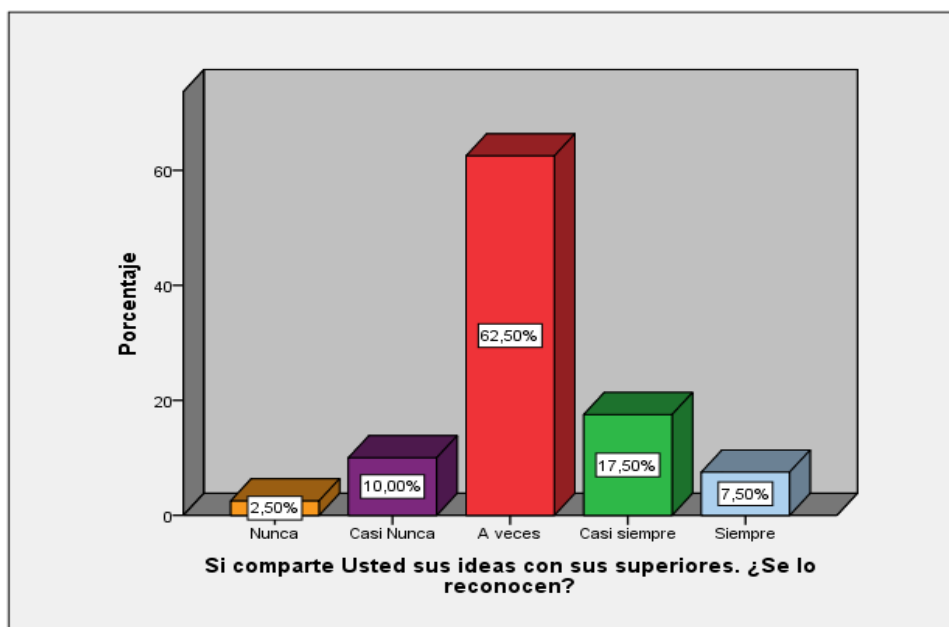
En la tabla 1, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de relaciones interpersonales referente a la pregunta Realiza comparaciones con el

lugar de trabajo actual en relación con otras instituciones donde ha trabajado antes; encontrando que el 30% manifestaron que a veces, mientras que el 25% manifestaron casi nunca, mientras que el 22,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 15% manifestaron nunca y el 7,5% manifestaron siempre.

Tabla 2. Comparte Usted sus ideas con sus superiores y le reconocen

Categorías	N°	%
Nunca	1	2,5
Casi Nunca	4	10,0
A veces	25	62,5
Casi siempre	7	17,5
Siempre	3	7,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

**Figura 2.** Comparte Usted sus ideas con sus superiores y le reconocen

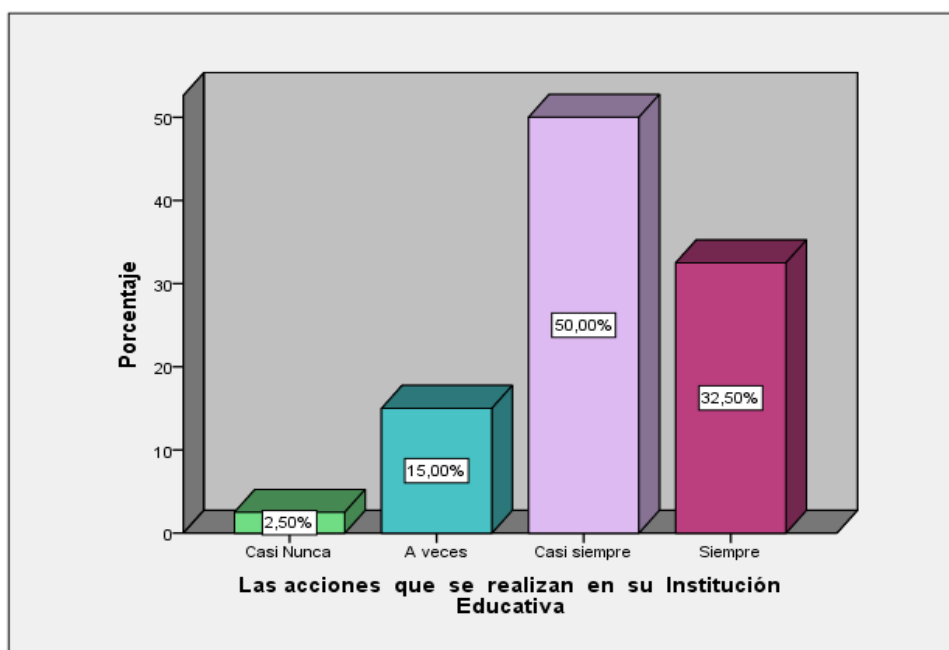
Análisis e interpretación:

En la tabla 2, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de relaciones interpersonales referente a la pregunta **¿Si comparte Usted sus ideas con sus superiores? ¿Se lo reconocen?**; encontrando que el 62,5% manifestaron que a veces, mientras que el 17,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 10% manifestaron casi nunca, mientras que el 7,5% manifestaron siempre y el 2,5% manifestaron nunca.

Tabla 3. Participa en las actividades que se realiza la Institución Educativa

Categorías	N°	%
Casi Nunca	1	2,5
A veces	6	15,0
Casi siempre	20	50,0
Siempre	13	32,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja. - Anexo 02

**Figura 3.** Participa en las actividades que realiza la Institución Educativa**Análisis e interpretación:**

En la tabla 3, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de relaciones interpersonales referente a la pregunta **¿Las acciones que se realizan en su Institución Educativa, usted participa?**; encontrando que el 32,5% manifestaron que siempre, mientras que el 50% manifestaron casi siempre, mientras que el 15% manifestaron a veces y el 2,5% manifestaron casi nunca.

Tabla 4. Usted tiene problemas en su trabajo, hay alguna persona, aparte de su “jefe”, con quien se puede hablar.

Categorías	N°	%
Casi Nunca	4	10,0
A veces	10	25,0
Casi siempre	17	42,5
Siempre	9	22,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja. - Anexo 02

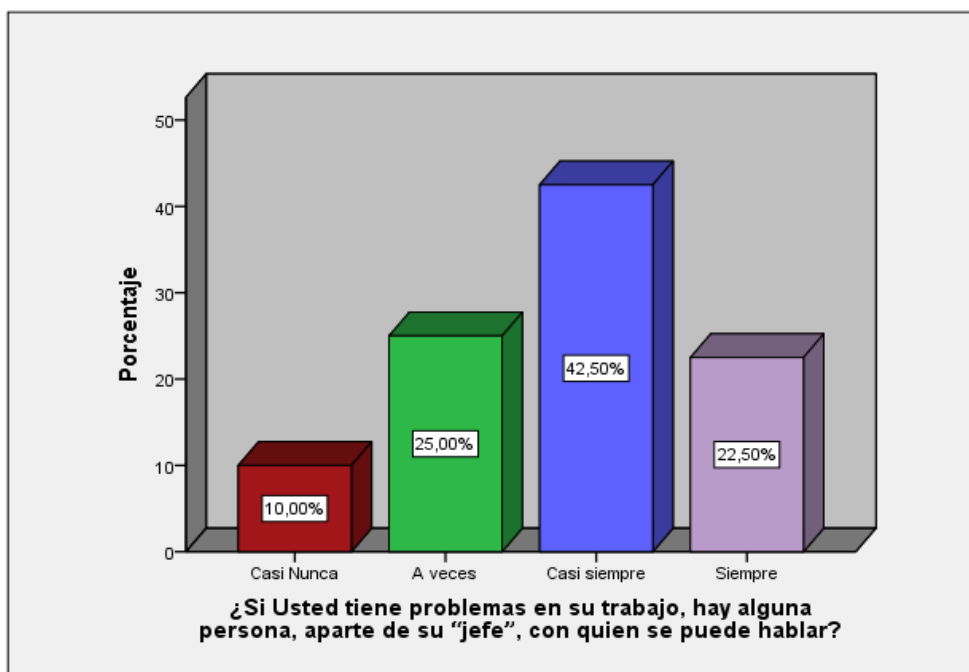


Figura 4. Usted tiene problemas en su trabajo, hay alguna persona, aparte de su “jefe”, con quien se puede hablar

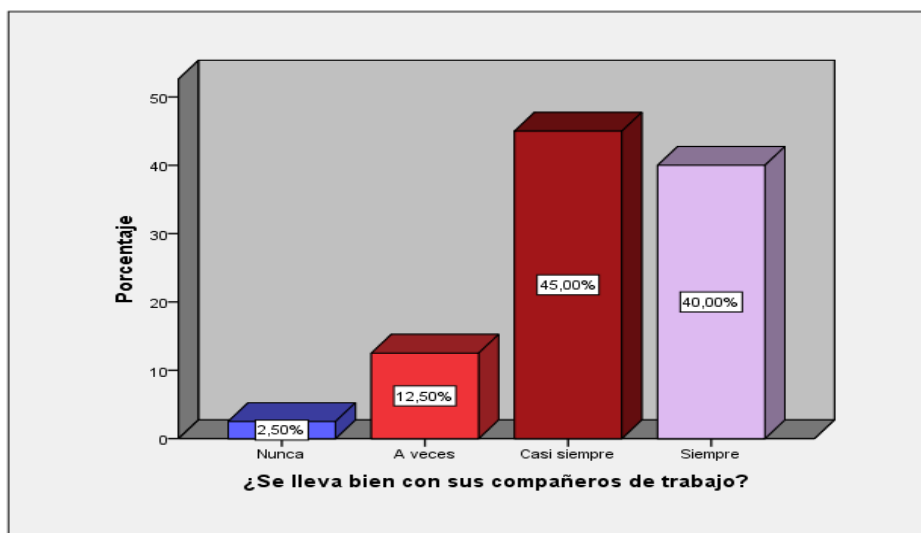
Análisis e interpretación:

En la tabla 4, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de relaciones interpersonales referente a la pregunta **¿Si Usted tiene problemas en su trabajo, hay alguna persona, aparte de su “jefe”, con quien se puede hablar?;** encontrando que el 42,5% manifestaron que casi siempre, mientras que el 25% manifestaron a veces, mientras que el 22,5% manifestaron siempre y el 10% manifestaron casi nunca.

Tabla 5. Se relaciona bien con sus compañeros de trabajo

Categorías	N°	%
Nunca	1	2,5
A veces	5	12,5
Casi siempre	18	45,0
Siempre	16	40,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

**Figura 5.** Se relaciona bien con sus compañeros de trabajo

Análisis e interpretación:

En la tabla 5, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de relaciones interpersonales referente a la pregunta **¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?**; encontrándose que el 45% manifestaron que casi siempre, mientras que el 40% manifestaron que siempre, mientras que el 12,5% manifestaron que a veces y el 2,5% manifestaron nunca.

Tabla 6. Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando ingreso a la institución educativa donde labora actualmente

Categorías	N°	%
Casi Nunca	3	7,5
A veces	7	17,5
Casi siempre	17	42,5
Siempre	13	32,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

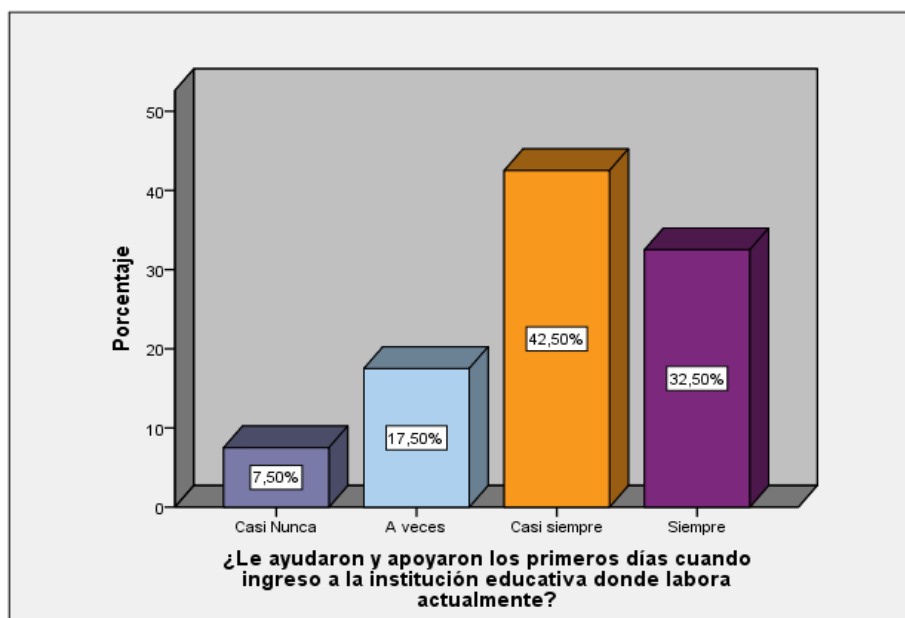


Figura 6. Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando ingreso a la institución educativa donde labora actualmente

Análisis e interpretación:

En la tabla 6, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de relaciones interpersonales referente a la pregunta **¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando ingreso a la institución educativa donde labora actualmente?**; encontrándose que el 42,5% manifestaron que casi siempre, mientras que el 32,5% manifestaron que siempre, mientras que el 17,5% manifestaron que a veces y el 7,5% manifestaron casi nunca.

DIMENSIÓN CONVIVENCIA LABORAL

Tabla 7. Considera que tiene entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo

Categorías	N°	%
Nunca	1	2,5
A veces	13	32,5
Casi siempre	13	32,5
Siempre	13	32,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

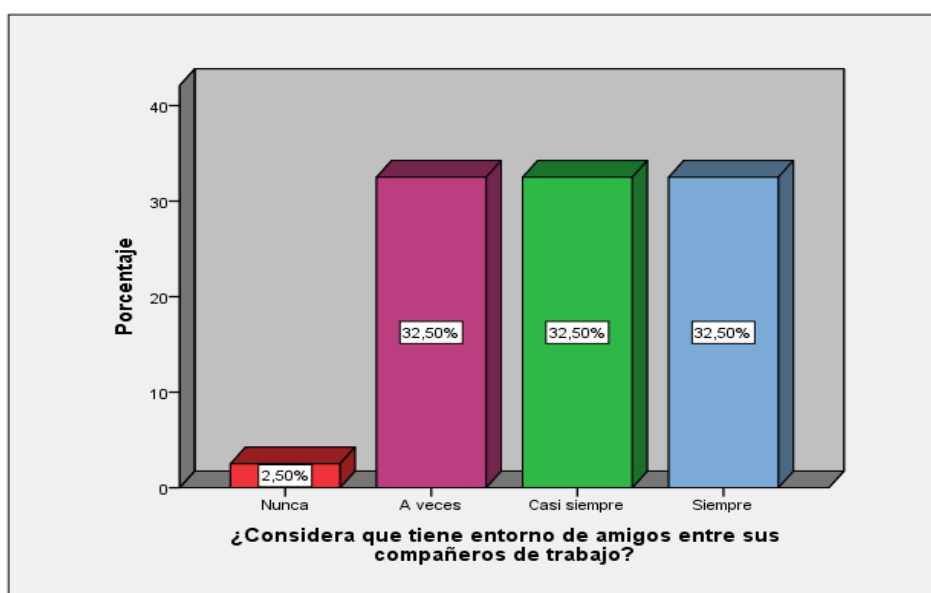


Figura 7. Considera que tiene entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo

Análisis e interpretación:

En la tabla 7, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de convivencia laboral referente a la pregunta **¿Considera que tiene entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?**; encontrándose que el 32,5% manifestaron que a veces mientras que el 32,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 32,5% manifestaron que siempre y el 2,5% manifestaron nunca.

Tabla 8. Ha realizado usted alguna sugerencia a la dirección de la Institución Educativa

Categorías	N°	%
Nunca	2	5,0
Casi Nunca	9	22,5
A veces	15	37,5
Casi siempre	7	17,5
Siempre	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

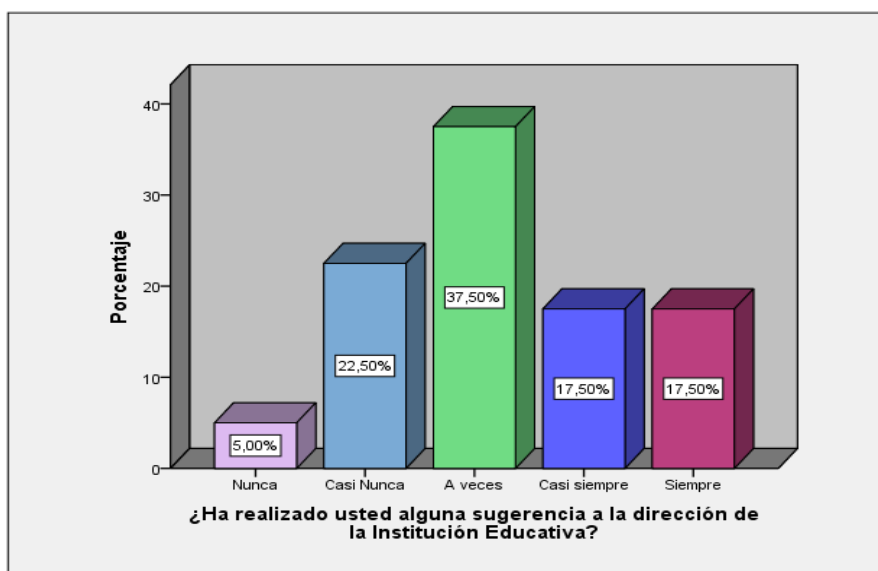


Figura 8. Ha realizado usted alguna sugerencia a la dirección de la Institución Educativa

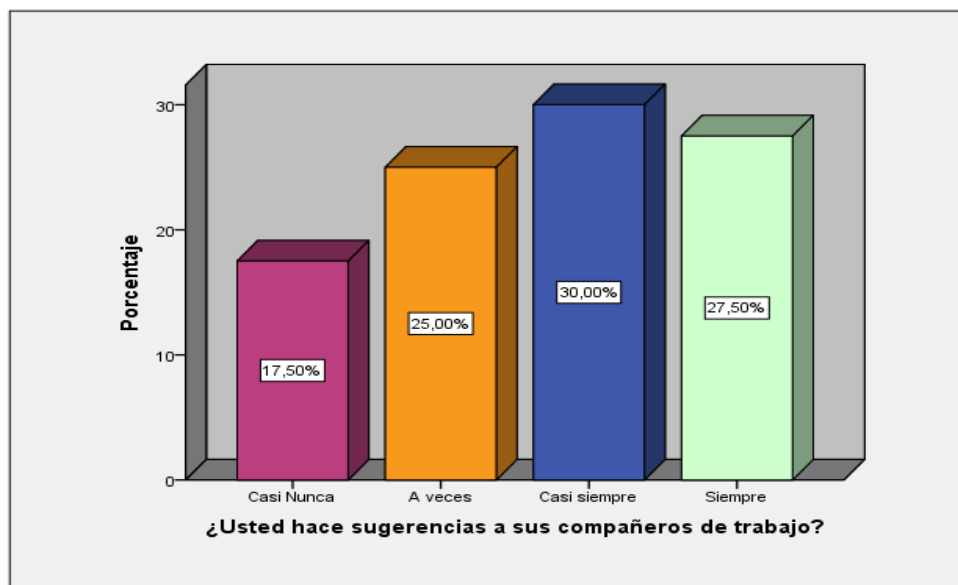
Análisis e interpretación:

En la tabla 8, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de convivencia laboral referente a la pregunta **¿Ha realizado usted alguna sugerencia a la dirección de la Institución Educativa?**; encontrándose que el 37,5% manifestaron que a veces mientras que el 22,5% manifestaron casi nunca, mientras que el 17,5% manifestaron que casi siempre, mientras que el 17,5% manifestaron siempre y el 5% manifestaron nunca.

Tabla 9. Usted hace sugerencias a sus compañeros de trabajo

Categorías	N°	%
Casi Nunca	7	17,5
A veces	10	25,0
Casi siempre	12	30,0
Siempre	11	27,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

**Figura 9.** Usted hace sugerencias a sus compañeros de trabajo

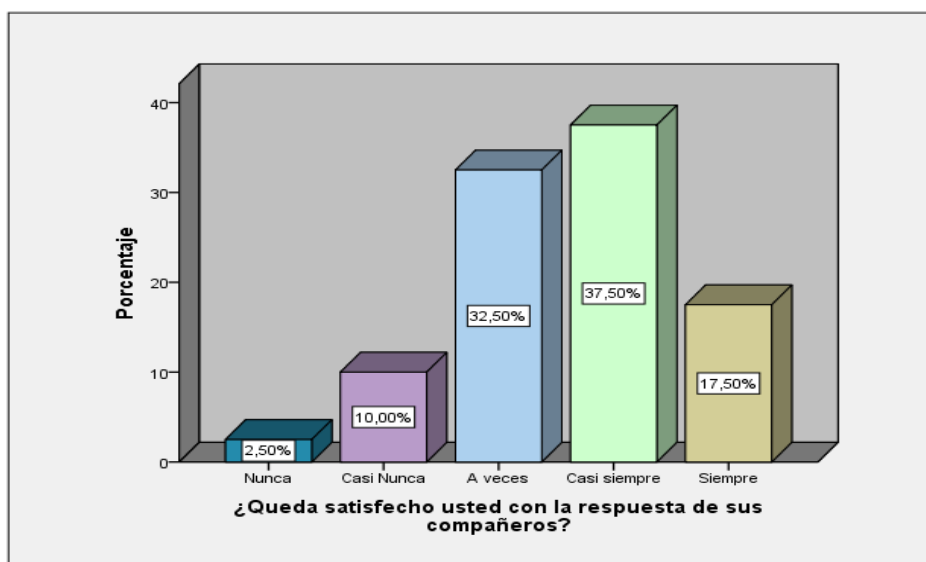
Análisis e interpretación:

En la tabla 9, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja respecto a la variable clima institucional en su dimensión de convivencia laboral referente a la pregunta **¿Usted hace sugerencias a sus compañeros de trabajo?**; encontrándose que el 30% manifestaron casi siempre, mientras que el 27,5% manifestaron siempre, mientras que el 17,5% manifestaron que casi siempre, mientras que el 25% manifestaron a veces y el 17,5% manifestaron nunca.

Tabla 10. Queda satisfecho usted con la respuesta de sus compañeros

Categorías	N°	%
Nunca	1	2,5
Casi Nunca	4	10,0
A veces	13	32,5
Casi siempre	15	37,5
Siempre	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

**Figura 10.** Usted hace sugerencias a sus compañeros de trabajo

Análisis e interpretación:

En la tabla 10, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja respecto a la variable clima institucional en su dimensión de convivencia laboral referente a la pregunta **¿Queda satisfecho usted con la respuesta de sus compañeros?**; encontrándose que el 37,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 32,5% manifestaron a veces, mientras que el 17,5% manifestaron que siempre, mientras que el 10% manifestaron casi nunca y el 2,5% manifestaron nunca.

Tabla 11. La comunicación que lleva el director de la Institución Educativa con sus docentes en el plano laboral es buena

Categorías	N°	%
Nunca	1	2,5
Casi Nunca	3	7,5
A veces	14	35,0
Casi siempre	15	37,5
Siempre	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

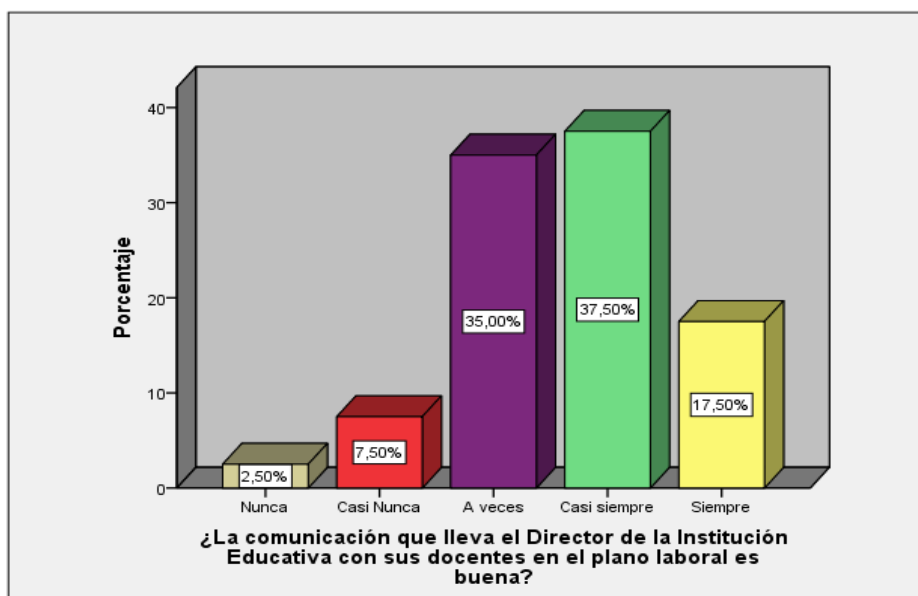


Figura 11. La comunicación que lleva el Director de la Institución Educativa con sus docentes en el plano laboral es buena

Análisis e interpretación:

En la tabla 11, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de convivencia laboral referente a la pregunta **¿La comunicación que lleva el Director de la Institución Educativa con sus docentes en el plano laboral es buena?**; encontrándose que el 37,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 35% manifestaron a veces, mientras que el 17,5% manifestaron que siempre, mientras que el 7,5% manifestaron casi nunca y el 2,5% manifestaron nunca.

Tabla 12. La resolución de problemas se lleva a cabo de forma asertiva

Categorías	N°	%
Casi Nunca	3	7,5
A veces	7	17,5
Casi siempre	22	55,0
Siempre	8	20,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

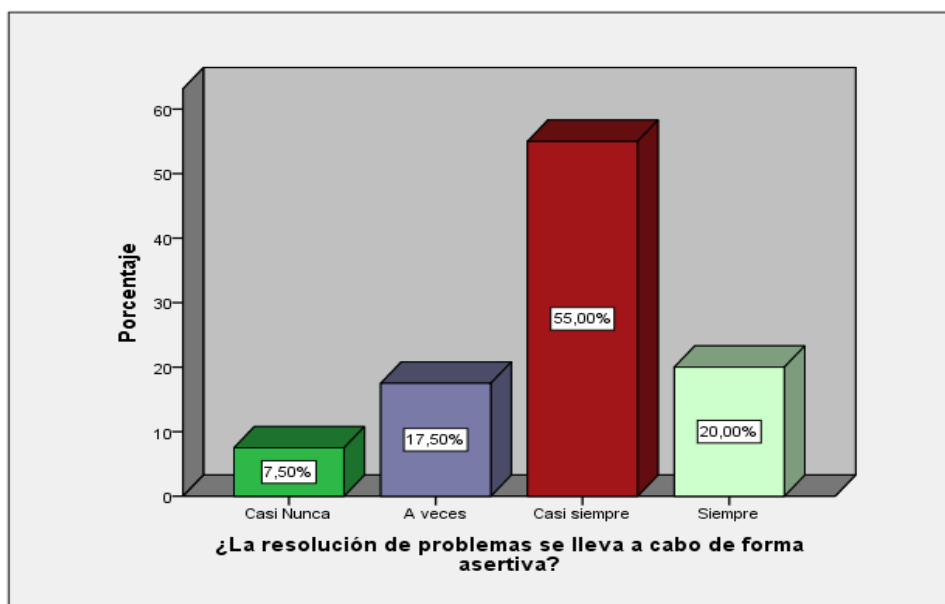


Figura 12. La resolución de problemas se lleva a cabo de forma asertiva

Análisis e interpretación:

En la tabla 12, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de convivencia laboral referente a la pregunta **¿La resolución de problemas se lleva a cabo de forma asertiva?**; encontrándose que el 55% manifestaron casi siempre, mientras que el 20% manifestaron siempre, mientras que el 17,5% manifestaron a veces, mientras que el 7,5% manifestaron casi nunca.

Tabla 13. Los docentes de su Institución intercambian experiencias pedagógicas que les ayuda a mejorar su desempeño docente

Categorías	N°	%
Casi Nunca	4	10,0
A veces	17	42,5
Casi siempre	12	30,0
Siempre	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

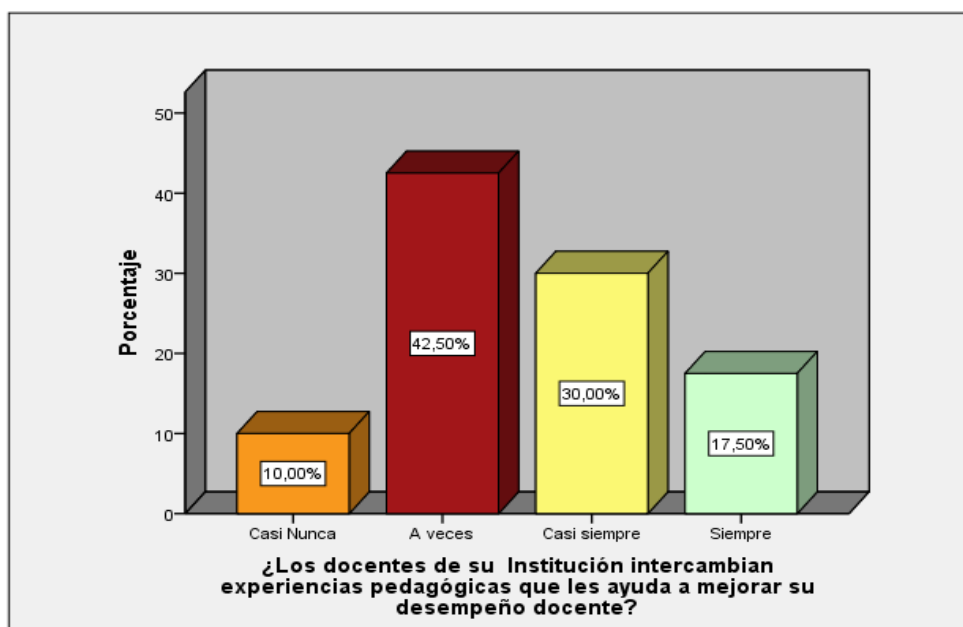


Figura 13. Los docentes de su Institución intercambian experiencias pedagógicas que es ayuda a mejorar su desempeño docente

Análisis e interpretación:

En la tabla 13, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de convivencia laboral referente a la pregunta **¿Los docentes de su Institución intercambian experiencias pedagógicas que les ayuda a mejorar su desempeño docente?**; encontrándose que el 42,5% manifestaron a veces, mientras que el 30% manifestaron casi siempre, mientras que el 17,5% manifestaron siempre, mientras que el 10% manifestaron casi nunca.

DIMENSIÓN PERCEPCIÓN DE REGLAS Y NORMAS

Tabla 14. Cree usted que con el tipo de comunicación que se maneja en su entorno laboral se puede mejorar en algo el clima institucional

Categorías	N°	%
Casi Nunca	3	7,5
A veces	11	27,5
Casi siempre	19	47,5
Siempre	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

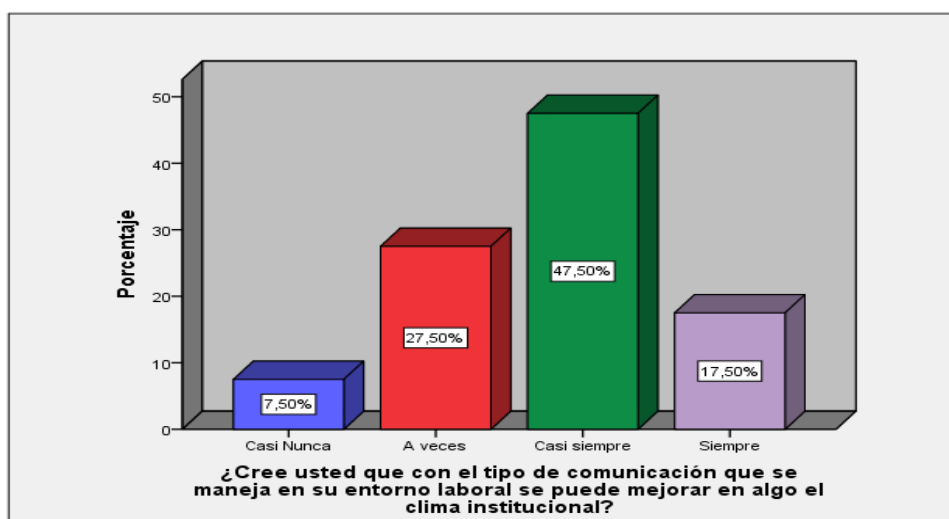


Figura 14. Cree usted que con el tipo de comunicación que se maneja en su entorno laboral se puede mejorar en algo el clima institucional

Análisis e interpretación:

En la tabla 14, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de percepción de reglas y normas referente a la pregunta **¿Cree usted que con el tipo de comunicación que se maneja en su entorno laboral se puede mejorar en algo el clima institucional?**; encontrándose que el 47,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 27,5% manifestaron a veces, mientras que el 17,5% manifestaron siempre y el 7,5% manifestaron casi nunca.

Tabla 15. Existe cooperación o intercambio de experiencias laborales entre Instituciones Educativas para mejorar el desempeño laboral de sus docentes

Categorías	N°	%
Nunca	1	2,5
Casi Nunca	6	15,0
A veces	17	42,5
Casi siempre	12	30,0
Siempre	4	10,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

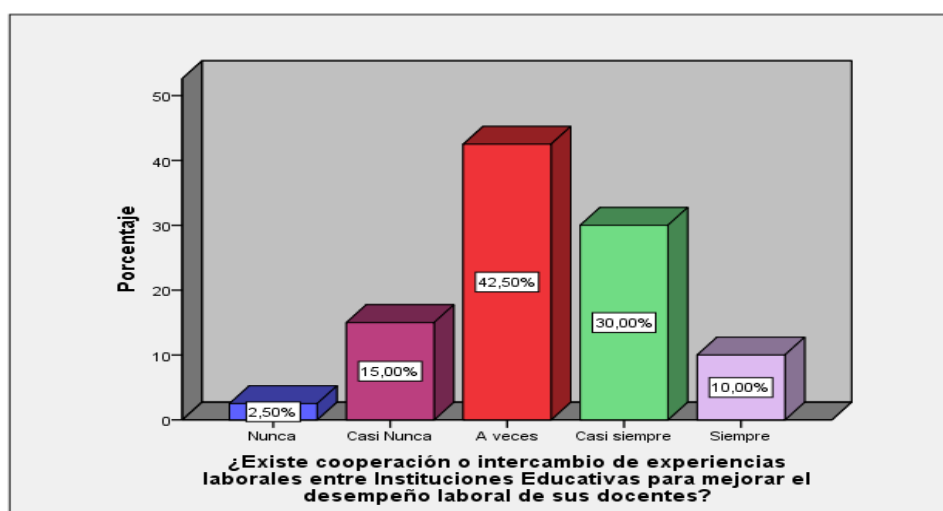


Figura 15. Existe cooperación o intercambio de experiencias laborales entre Instituciones Educativas para mejorar el desempeño laboral de sus Docentes

Análisis e interpretación:

En la tabla 15, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de percepción de reglas y normas referente a la pregunta **¿Existe cooperación o intercambio de experiencias laborales entre Instituciones Educativas para mejorar el desempeño laboral de sus docentes?**; encontrándose que el 42,5% manifestaron a veces, mientras que el 30% manifestaron casi siempre, mientras que el 15% manifestaron casi nunca, mientras que el 10% manifestaron que siempre y el 2,5% manifestaron nunca.

Tabla 16. Las reglas y normas son aplicadas a todos los docentes por igual

Categorías	N°	%
Nunca	3	7,5
Casi Nunca	2	5,0
A veces	10	25,0
Casi siempre	15	37,5
Siempre	10	25,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

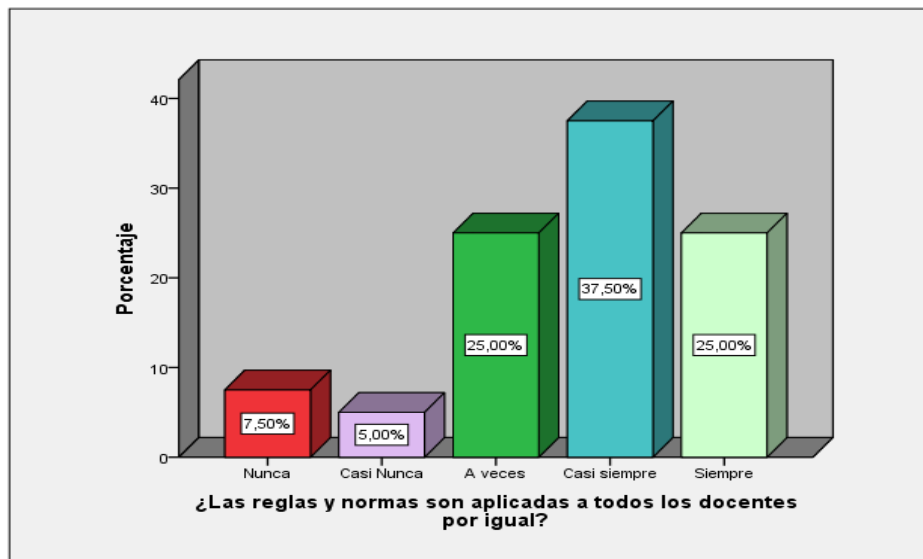


Figura 16. Las reglas y normas son aplicadas a todos los docentes por igual

Análisis e interpretación:

En la tabla 16, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de percepción de reglas y normas referente a la pregunta **Las reglas y normas son aplicadas a todos los docentes por igual**; encontrándose que el 37,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 25% manifestaron siempre, mientras que el 25% manifestaron a veces, mientras que el 7,5% manifestaron nunca y el 5% manifestaron casi nunca.

Tabla 17. La exigencia que le dan sus alumnos y compañeros de trabajo, cree usted que está a la altura de su formación profesional

Categorías	N°	%
Casi Nunca	4	10,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	20	50,0
Siempre	8	20,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

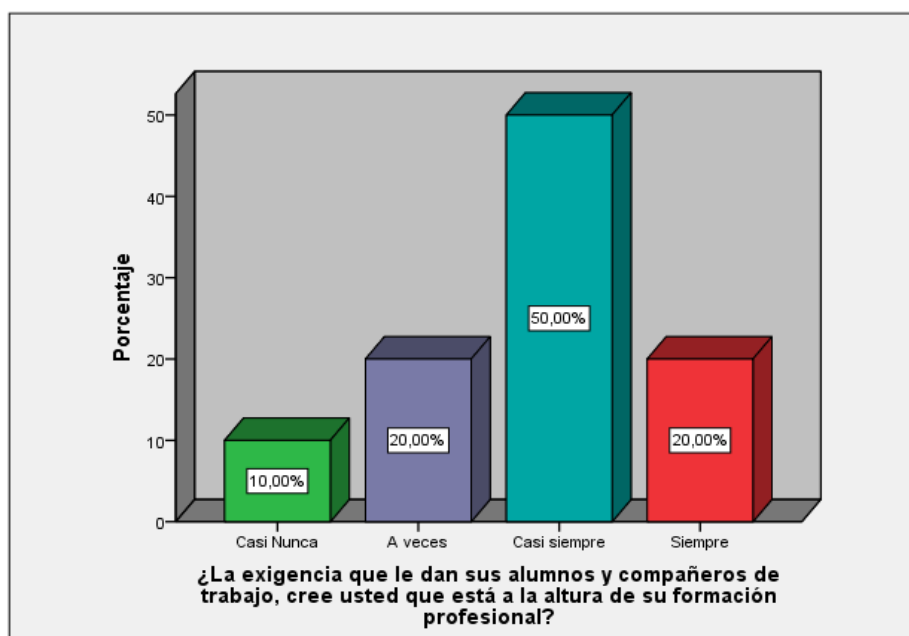


Figura 17. La exigencia que le dan sus alumnos y compañeros de trabajo, cree Usted que está a la altura de su formación profesional

Análisis e interpretación:

En la tabla 17, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de percepción de reglas y normas referente a la pregunta **¿La exigencia que le dan sus alumnos y compañeros de trabajo, cree usted que está a la altura de su formación profesional?**; encontrándose que el 50% manifestaron casi siempre, mientras que el 20% manifestaron siempre, mientras que el 20% manifestaron a veces, y el 10% manifestaron casi nunca.

Tabla 18. Las reglas y normas de la institución educativa son claras y precisas

Categorías	N°	%
Casi Nunca	2	5,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	17	42,5
Siempre	13	32,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

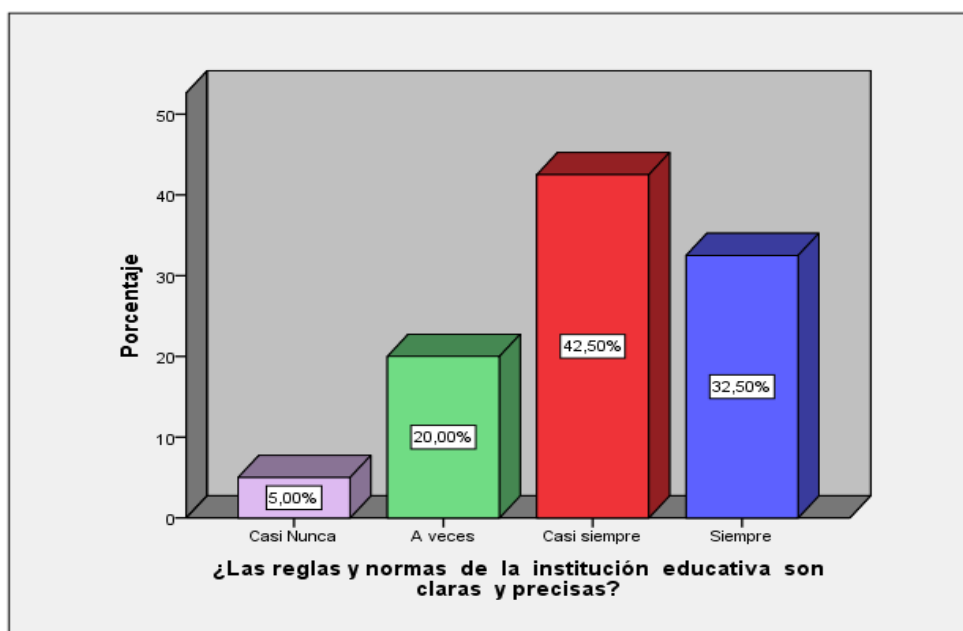


Figura 18. Las reglas y normas de la institución educativa son claras y precisas

Análisis e interpretación:

En la tabla 18, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de percepción de reglas y normas referente a la pregunta **¿Las reglas y normas de la institución educativa son claras y precisas?**; encontrándose que el 42,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 32,5% manifestaron siempre, mientras que el 20% manifestaron a veces, y el 5% manifestaron casi nunca.

Tabla 19. Las disposiciones o normas legales que llegan de la superioridad son facilitadas a tiempo a los docentes para su aplicación

Categorías	N°	%
Casi Nunca	2	5,0
A veces	14	35,0
Casi siempre	18	45,0
Siempre	6	15,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

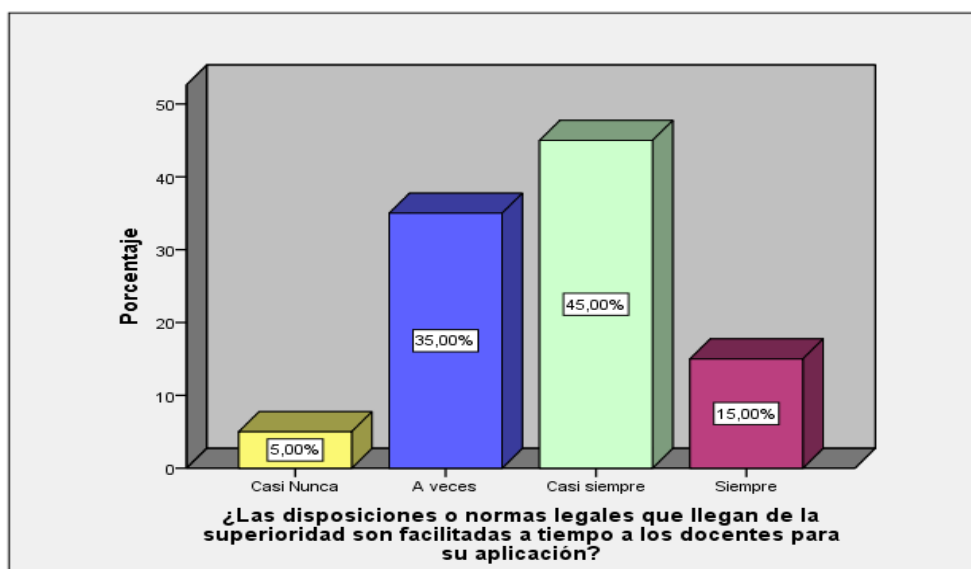


Figura 19. Las disposiciones o normas legales que llegan de la superioridad son facilitadas a tiempo a los docentes para su aplicación

Análisis e interpretación:

En la tabla 19, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de percepción de reglas y normas referente a la pregunta **¿Las disposiciones o normas legales que llegan de la superioridad son facilitadas a tiempo a los docentes para su aplicación?**; encontrándose que el 45% manifestaron casi siempre, mientras que el 35% manifestaron a veces, mientras que el 15% manifestaron que siempre, y el 5% manifestaron casi nunca.

Tabla 20. Cree usted que el director y /o directora de su Institución ya alcanzó su completa autorrealización

Categorías	N°	%
Nunca	1	2,5
Casi Nunca	3	7,5
A veces	16	40,0
Casi siempre	11	27,5
Siempre	9	22,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

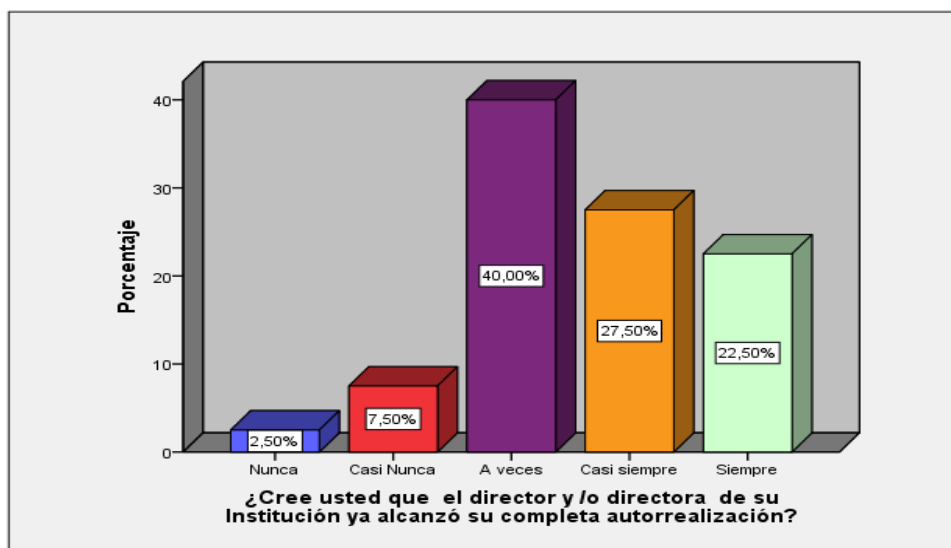


Figura 20. Cree usted que el director y /o directora de su Institución ya alcanzó su completa autorrealización

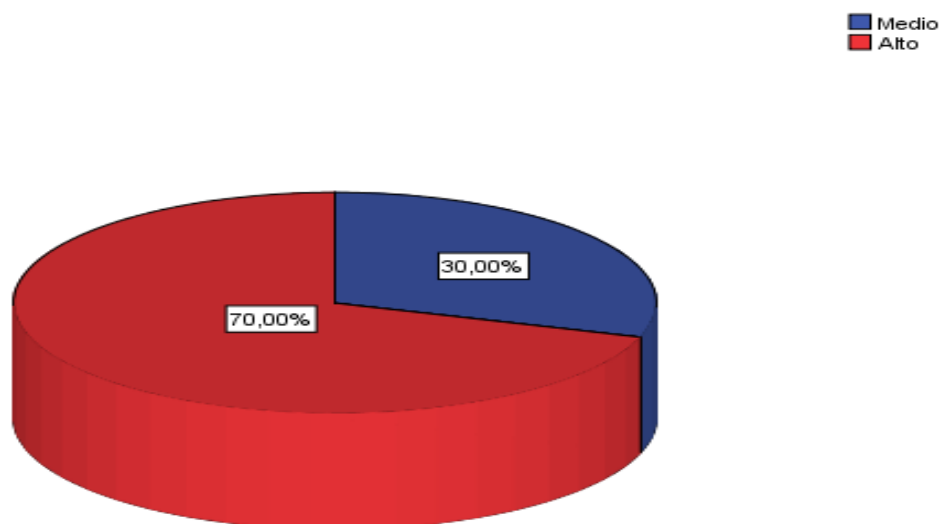
Análisis e interpretación:

En la tabla 20, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de percepción de reglas y normas referente a la pregunta **¿Cree usted que el director y /o directora de su Institución ya alcanzó su completa autorrealización?**; encontrándose que el 40% manifestaron que a veces, mientras que el 27,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 22,5% manifestaron que siempre, mientras que el 7,5% manifestaron casi nunca y el 2,5% manifestaron nunca.

Tabla 21. Dimensión Relaciones Interpersonales

Categorías	N°	%
Medio	12	30,0
Alto	28	70,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

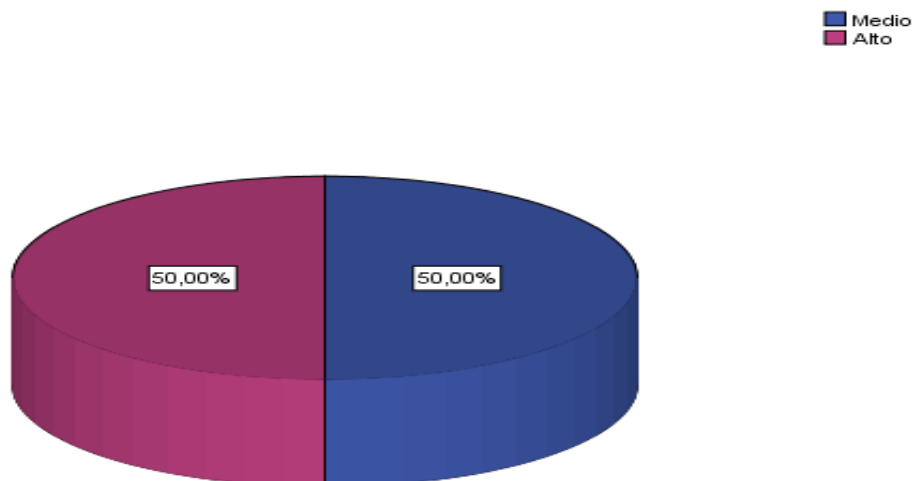
**Figura 21.** Dimensión Relaciones Interpersonales**Análisis e interpretación:**

En la tabla 21, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión relaciones interpersonales, encontrándose que el 70% de los trabajadores manifestaron la presencia de relaciones interpersonales en su área de trabajo de nivel alto y el 30% de los trabajadores manifestaron la presencia de relaciones interpersonales en su área de trabajo de nivel medio o regular.

Tabla 22. Dimensión Convivencia Laboral

Categorías	N°	%
Medio	20	50,0
Alto	20	50,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

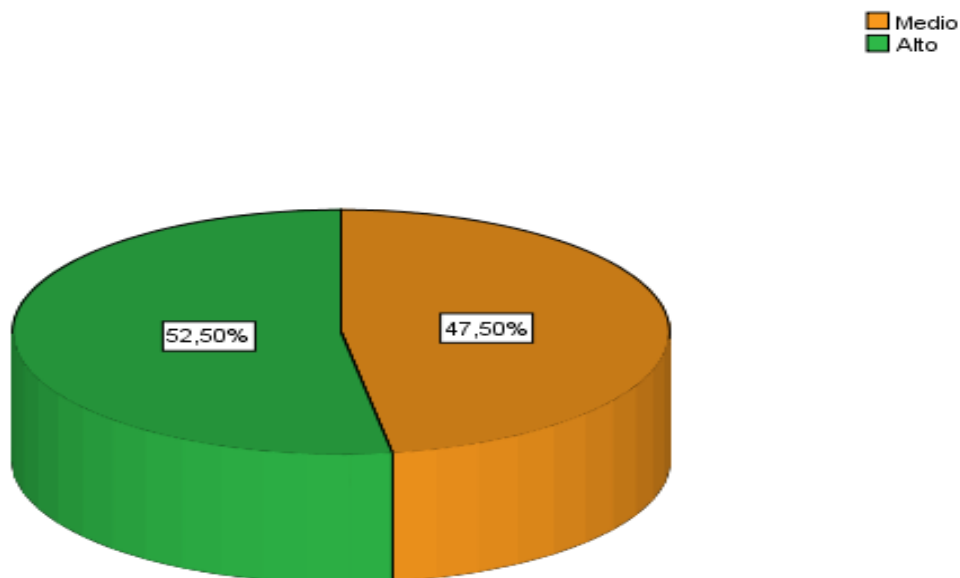
**Figura 22.** Dimensión Convivencia laboral**Análisis e interpretación:**

En la tabla 22, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión convivencia laboral, encontrándose que el 50% de los trabajadores manifestaron la presencia de la convivencia laboral en su área de trabajo es de nivel alto y el 50% de los trabajadores manifestaron la presencia de la convivencia laboral en su área de trabajo es de nivel medio o regular.

Tabla 23. Dimensión Percepción de Reglas y Normas

Categorías	N°	%
Medio	19	47,5
Alto	21	52,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

**Figura 23.** Dimensión Percepción de Reglas y Normas

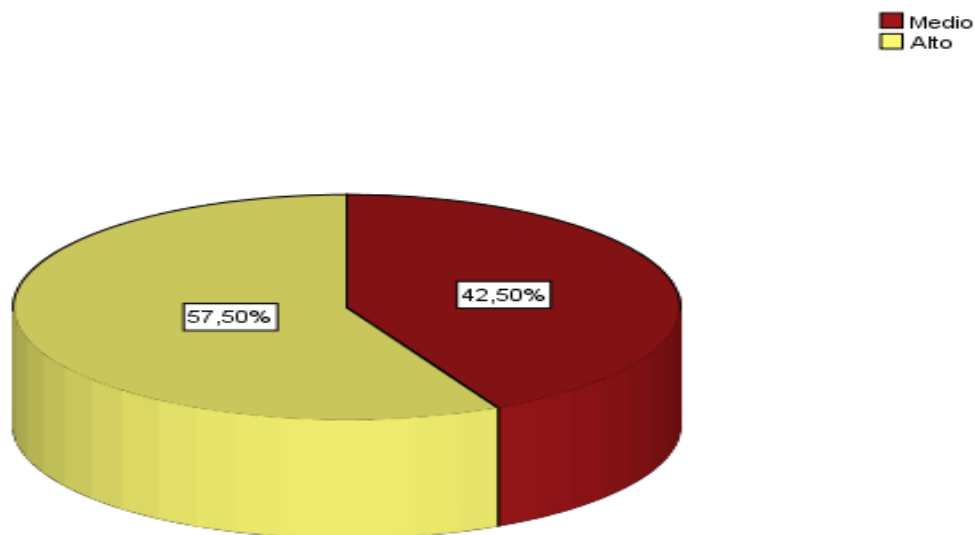
Análisis e interpretación:

En la tabla 23, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional en su dimensión de percepción de reglas y normas, encontrándose que el 52.5% de los trabajadores manifestaron la presencia de la percepción de reglas y normas en su área de trabajo es de nivel alto y el 47,5% de los trabajadores manifestaron la presencia de la percepción de reglas y normas en su área de trabajo es de nivel medio o regular.

Tabla 24. Variable Clima Institucional

Categorías	N°	%
Medio	17	42,5
Alto	23	57,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

**Figura 24.** Clima institucional**Análisis e interpretación:**

En la tabla 24, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable clima institucional, encontrándose que el 57,5% de los trabajadores manifestaron la presencia de un clima institucional en su área de trabajo de nivel alto y el 42,5% de los trabajadores manifestaron la presencia de un clima organizacional en su área de trabajo de nivel medio o regular.

4.1.2. RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES

Tabla 25. Su puesto en la Institución Educativa ha estado y está en relación con la experiencia que usted posee

Categorías	N°	%
Nunca	2	5,0
Casi Nunca	4	10,0
A veces	7	17,5
Casi siempre	19	47,5
Siempre	8	20,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

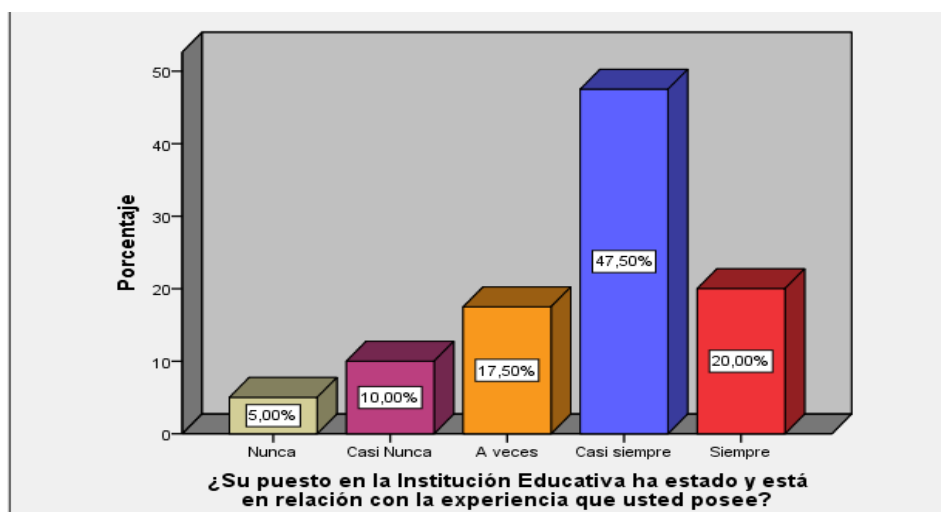


Figura 25. Su puesto en la Institución Educativa ha estado y está en relación con la experiencia que usted posee

Análisis e interpretación:

En la tabla 25, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión cumplimiento de responsabilidades referente a la pregunta **¿Su puesto en la Institución Educativa ha estado y está en relación con la experiencia que usted posee?**; encontrándose que el 47,5% manifestaron que a casi siempre, mientras que el 20% manifestaron siempre, mientras que el 17,5%

manifestaron a veces, mientras que el 10% manifestaron casi nunca y el 5% manifestaron nunca.

Tabla 26. La labor pedagógica en la Institución Educativa en relación con la especialidad de su título.

Categorías	N°	%
A veces	15	37,5
Casi siempre	12	30,0
Siempre	13	32,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

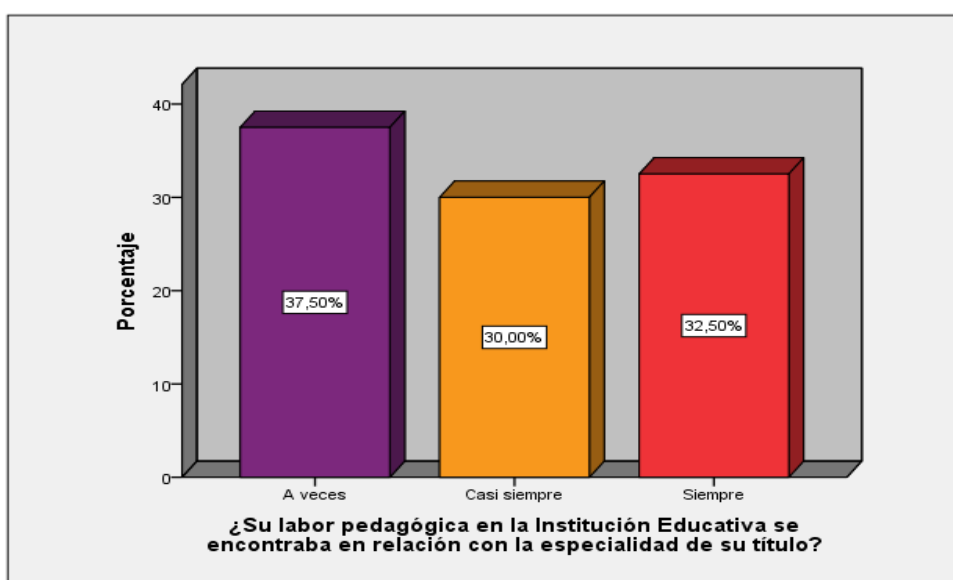


Figura 26. Su labor pedagógica en la Institución Educativa se encontraba en relación con la especialidad de su título

Análisis e interpretación:

En la tabla 26, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión cumplimiento de responsabilidades referente a la pregunta **¿Su labor pedagógica en la Institución Educativa se encontraba en relación con la especialidad de su título?**; encontrándose que el 37,5% manifestaron que a veces, mientras que el 32,5% manifestaron siempre y el 30% manifestaron casi siempre.

Tabla 27. Su puesto de trabajo en la Institución Educativa es suficientemente valorado

Categorías	N°	%
Nunca	1	2,5
Casi Nunca	4	10,0
A veces	14	35,0
Casi siempre	14	35,0
Siempre	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

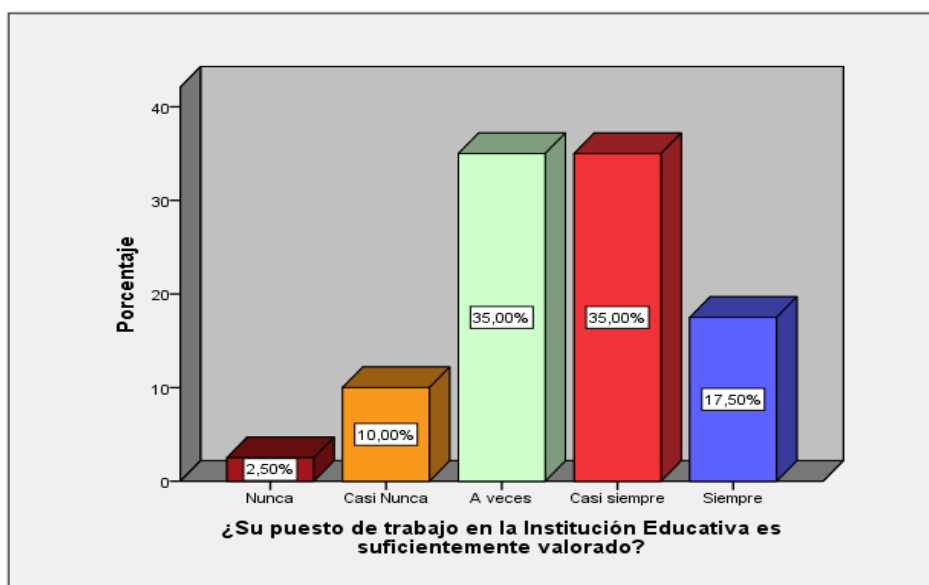


Figura 27. Su puesto de trabajo en la Institución Educativa es suficientemente valorado

Análisis e interpretación:

En la tabla 27, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión cumplimiento de responsabilidades referente a la pregunta **¿Su puesto de trabajo en la Institución Educativa es suficientemente valorado?**; encontrándose que el 35% manifestaron que a veces, mientras que el 35% manifestaron

casi siempre, mientras que el 17,5% manifestaron que siempre, mientras que el 10% manifestaron casi nunca y el 2,5% manifestaron nunca.

Tabla 28. Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo de su Institución Educativa

Categorías	N°	%
Casi Nunca	4	10,0
A veces	8	20,0
Casi siempre	11	27,5
Siempre	17	42,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

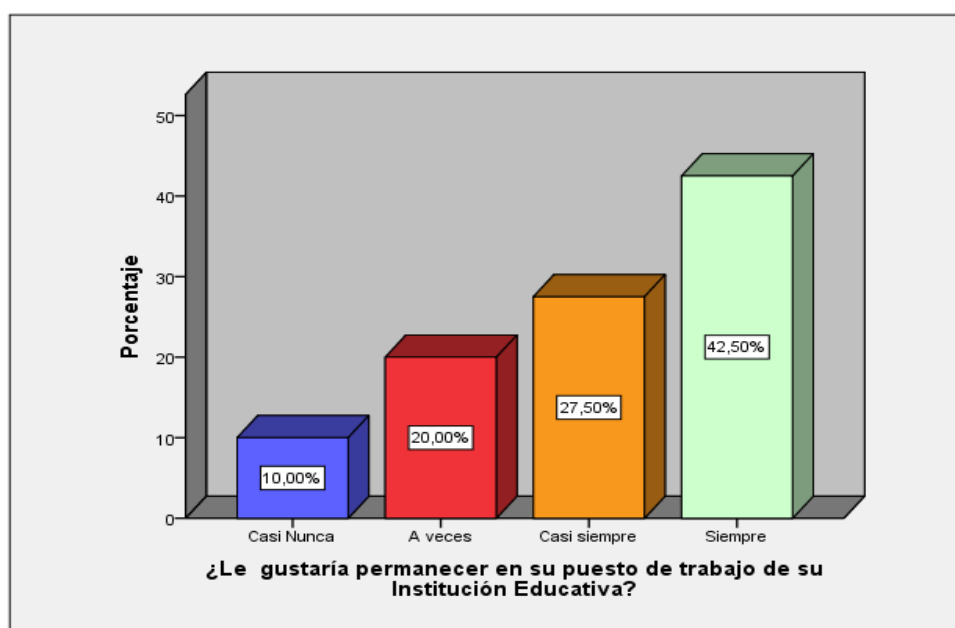


Figura 28. Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo de su Institución Educativa

Análisis e interpretación:

En la tabla 28, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión cumplimiento de responsabilidades referente a la pregunta **¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo de su Institución Educativa?**; encontrándose que el 42,5% manifestaron que siempre, mientras que el 27,5% manifestaron

casi siempre, mientras que el 20% manifestaron a veces y el 10% manifestaron nunca.

Tabla 29. Le gustaría que existan posibilidades de trasladarse a otra Institución Educativa

Categorías	N°	%
Nunca	6	15,0
Casi Nunca	3	7,5
A veces	12	30,0
Casi siempre	11	27,5
Siempre	8	20,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

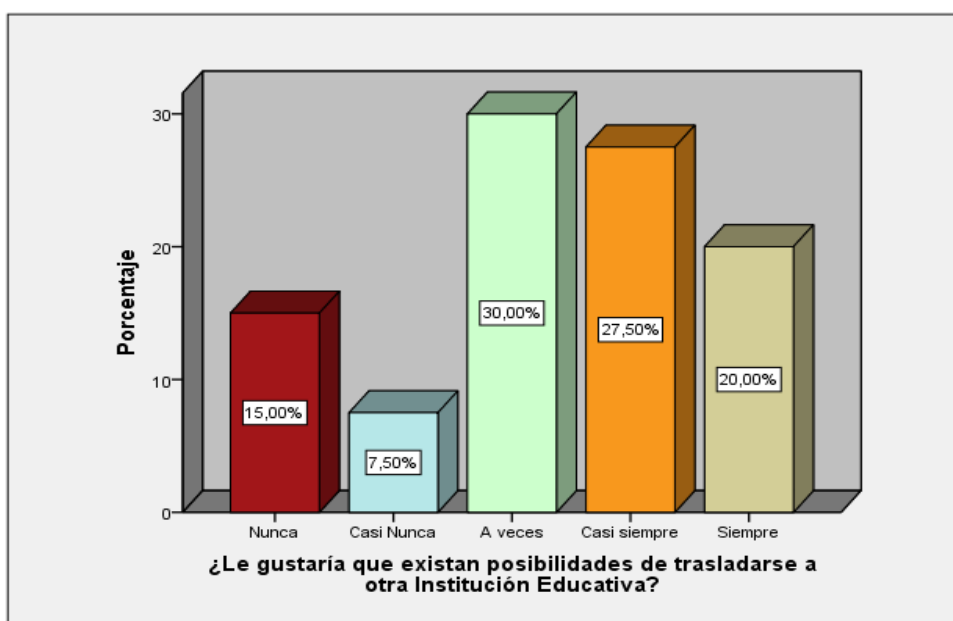


Figura 29. Le gustaría que existan posibilidades de trasladarse a otra Institución Educativa

Análisis e interpretación:

En la tabla 29, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión cumplimiento de responsabilidades referente a la pregunta **¿Le gustaría que existan posibilidades de trasladarse a otra Institución Educativa?**; encontrándose que el 30% manifestaron a veces, mientras que el 27,5%

manifestaron casi siempre, mientras que el 20% manifestaron siempre, mientras que el 15% manifestaron nunca y el 7,5% manifestaron casi nunca.

Tabla 30. Considera usted que tiene suficiente iniciativa en su Centro de Trabajo

Categorías	N°	%
Nunca	2	5,0
A veces	6	15,0
Casi siempre	18	45,0
Siempre	14	35,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

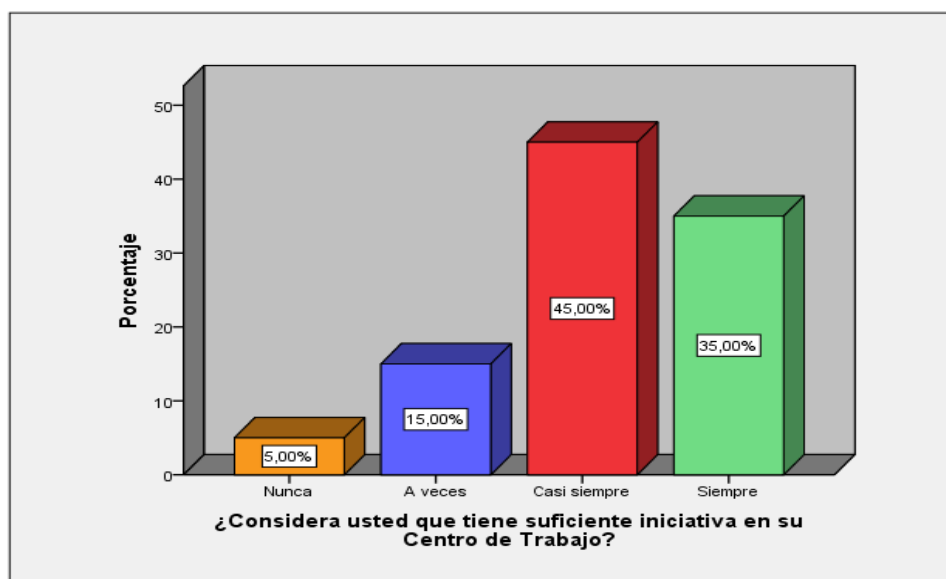


Figura 30. Considera usted que tiene suficiente iniciativa en su Centro de Trabajo

Análisis e interpretación:

En la tabla 30, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión cumplimiento de responsabilidades referente a la pregunta **¿Considera usted que tiene suficiente iniciativa en su Centro de Trabajo?**; encontrándose que el 45% manifestaron casi siempre, mientras que el 35% manifestaron

siempre, mientras que el 15% manifestaron a veces y el 5% manifestaron nunca.

Tabla 31. Considera que tiene suficiente autonomía en su centro de trabajo

Categorías	N°	%
Nunca	2	5,0
Casi Nunca	1	2,5
A veces	11	27,5
Casi siempre	19	47,5
Siempre	7	17,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

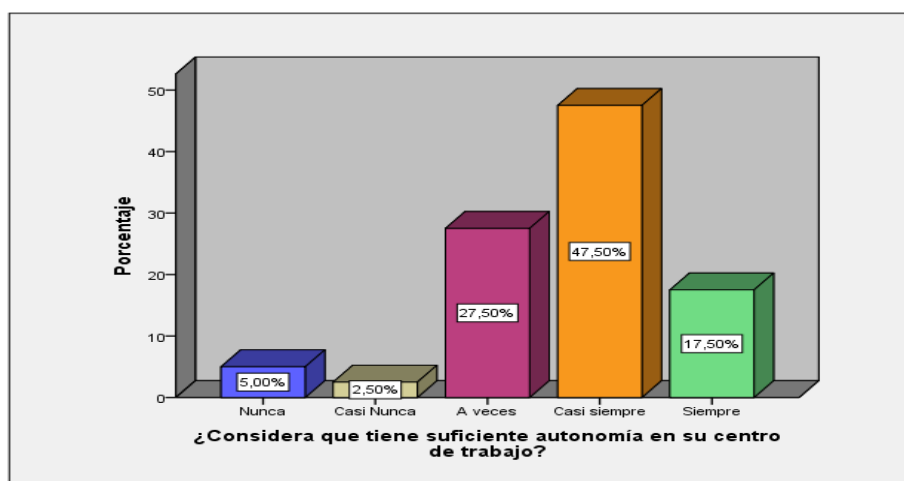


Figura 31. Considera usted que tiene suficiente iniciativa en su Centro de Trabajo

Análisis e interpretación:

En la tabla 31, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión cumplimiento de responsabilidades referente a la pregunta **¿Considera que tiene suficiente autonomía en su centro de trabajo?**; encontrándose que el 47,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 27,5% manifestaron a

veces, mientras que el 17,5% manifestaron que siempre, mientras que el 5% manifestaron nunca y el 2,5% manifestaron casi nunca.

DIMENSIÓN DESEMPEÑO EN EL AULA

Tabla 32. Considera que tiene suficiente autonomía en su centro de trabajo

Categorías	N°	%
Nunca	3	7,5
Casi Nunca	4	10,0
A veces	11	27,5
Casi siempre	11	27,5
Siempre	11	27,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

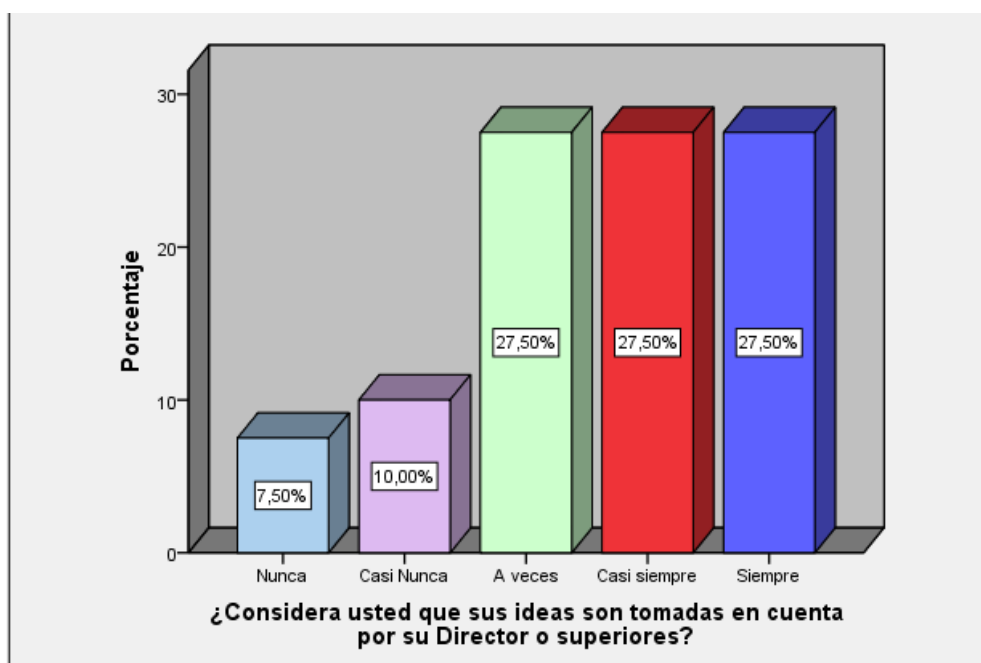


Figura 32. Considera usted que tiene suficiente iniciativa en su Centro de Trabajo

Análisis e interpretación:

En la tabla 32, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de desempeño en el aula,

referente a la pregunta **¿Considera que tiene suficiente autonomía en su centro de trabajo?**; encontrándose que el 27,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 27,5% manifestaron a veces, mientras que el 27,5% manifestaron que siempre, mientras que el 10% manifestaron casi nunca y el 7,5% manifestaron nunca.

Tabla 33. El órgano superior a recibido quejas de su persona por parte de los padres de familia

Categorías	N°	%
Nunca	11	27,5
Casi Nunca	12	30,0
A veces	2	5,0
Casi siempre	10	25,0
Siempre	5	12,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

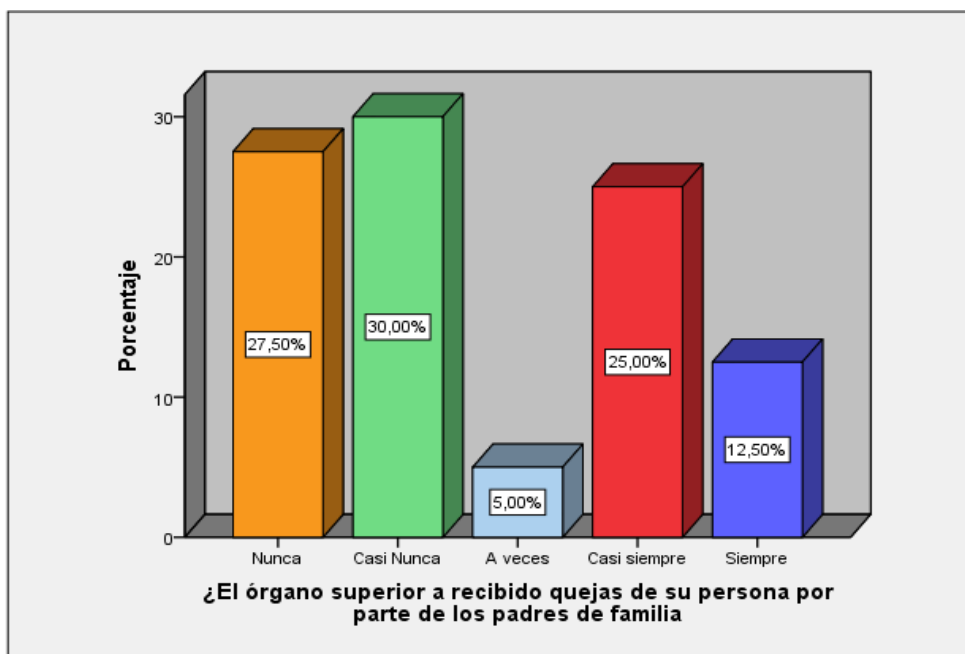


Figura 33. El órgano superior a recibido quejas de su persona por parte de los padres de familia

Análisis e interpretación:

En la tabla 33, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de desempeño en el aula,

referente a la pregunta **¿El órgano superior a recibido quejas de su persona por parte de los padres de familia?**; encontrándose que el 30% manifestaron casi nunca, mientras que el 27,5% manifestaron nunca, mientras que el 25% manifestaron casi siempre, mientras que el 12,5% manifestaron siempre y el 5% manifestaron a veces.

Tabla 34. Ha sido reconocido por su labor pedagógica por parte de los órganos superiores

Categorías	N°	%
Nunca	2	5,0
Casi Nunca	6	15,0
A veces	12	30,0
Casi siempre	14	35,0
Siempre	6	15,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

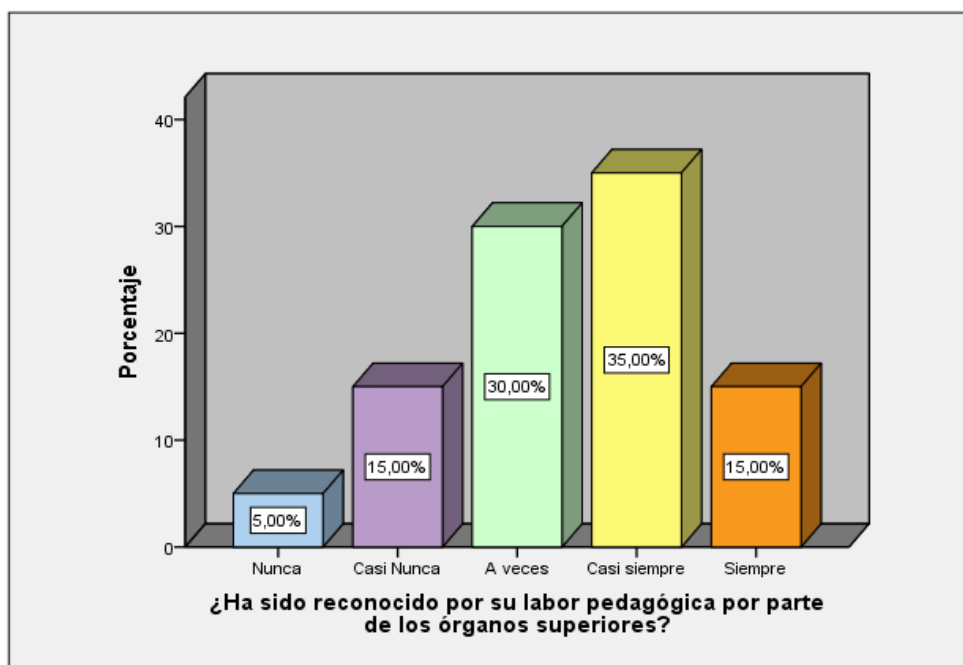


Figura 34. Ha sido reconocido por su labor pedagógica por parte de los órganos superiores

Análisis e interpretación:

En la tabla 34, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de desempeño en el aula,

referente a la pregunta **¿Ha sido reconocido por su labor pedagógica por parte de los órganos superiores?**; encontrándose que el 35% manifestaron casi siempre, mientras que el 30% manifestaron a veces, mientras que el 15% manifestaron siempre, mientras que el 15% manifestaron casi nunca y el 5% manifestaron nunca.

Tabla 35. En su cumplimiento de su labor docente, usted asiste regularmente a sus labores pedagógicas

Categorías	N°	%
Casi Nunca	1	2,5
A veces	1	2,5
Casi siempre	13	32,5
Siempre	25	62,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

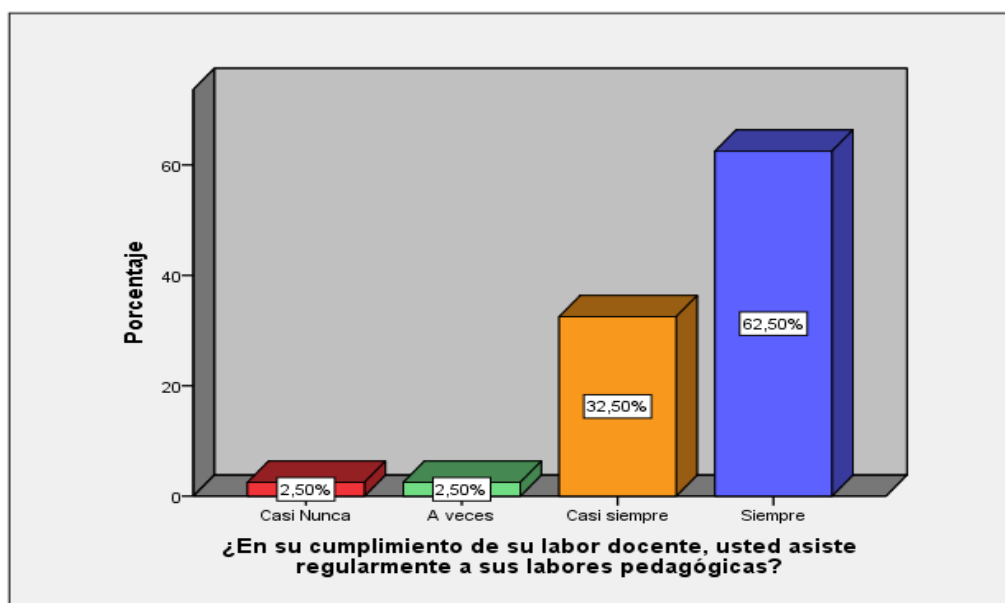


Figura 35. En su cumplimiento de su labor docente, usted asiste regularmente a sus labores pedagógicas

Análisis e interpretación:

En la tabla 35, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de desempeño en el aula, referente a la pregunta **¿En su cumplimiento de su labor docente,**

usted asiste regularmente a sus labores pedagógicas?; encontrándose que el 62,5% manifestaron que siempre, mientras que el 32,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 2,5% manifestaron a veces y el 2,5% manifestaron casi nunca.

Tabla 36. En el desarrollo de sus clases, como docente usted ayuda a superar las dificultades que tienen sus alumnos

Categorías	N°	%
Casi Nunca	1	2,5
A veces	2	5,0
Casi siempre	17	42,5
Siempre	20	50,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

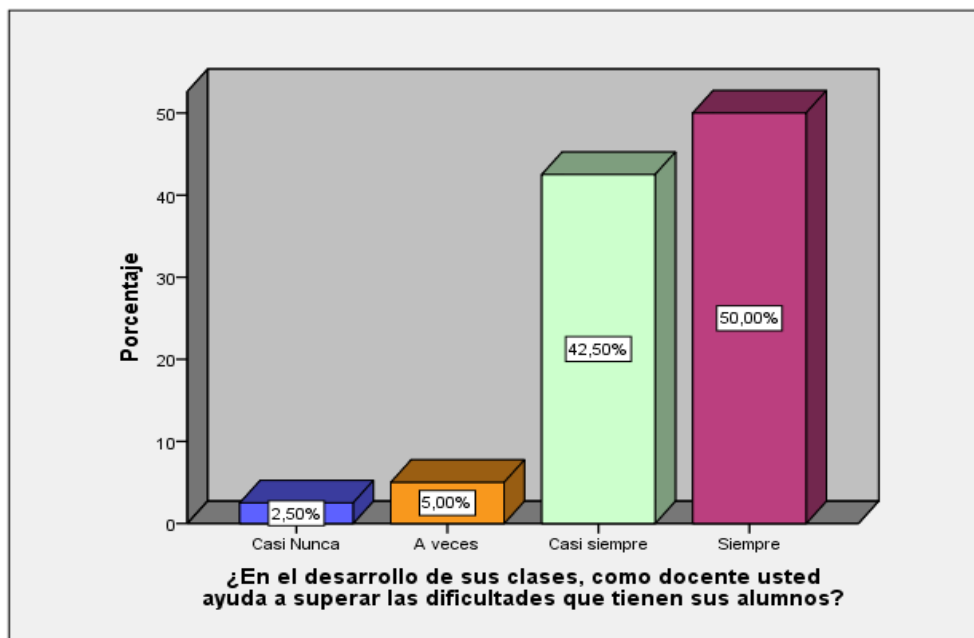


Figura 36. En el desarrollo de sus clases, como docente usted ayuda a superar las dificultades que tienen sus alumnos

Análisis e interpretación:

En la tabla 36, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de desempeño en el aula,

referente a la pregunta **¿En el desarrollo de sus clases, como docente usted ayuda a superar las dificultades que tienen sus alumnos?;** encontrándose que el 50% manifestaron que siempre, mientras que el 42,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 5% manifestaron a veces y el 2,5% manifestaron casi nunca.

Tabla 37. Cree usted que genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje

Categorías	N°	%
A veces	1	2,5
Casi siempre	20	50,0
Siempre	19	47,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

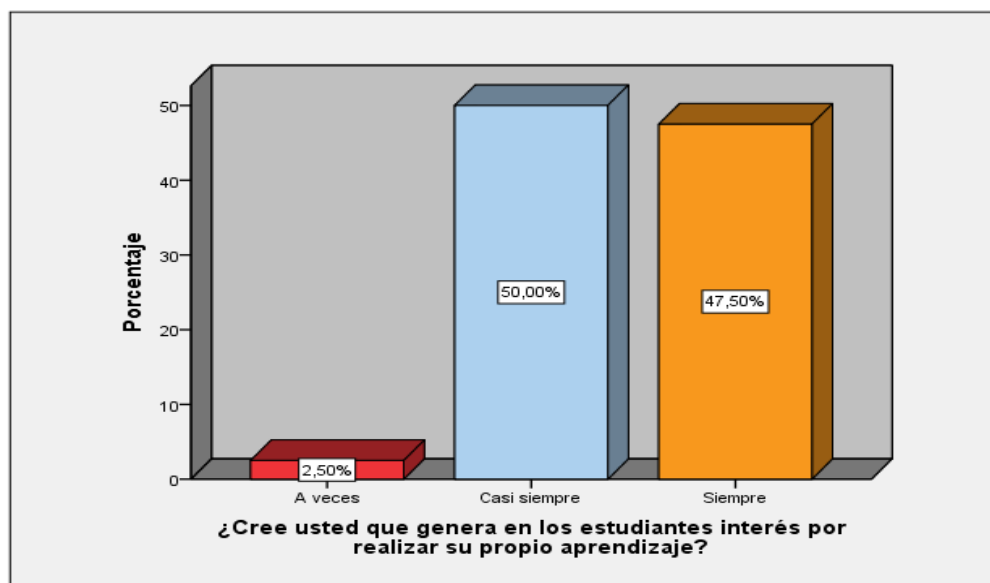


Figura 37. Cree usted que genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje

Análisis e interpretación:

En la tabla 37, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de desempeño en el aula, referente a la pregunta **¿Cree usted que genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje?;** encontrándose que el 50%

manifestaron casi siempre, mientras que el 47,5% manifestaron siempre y el 2,5% manifestaron a veces.

Tabla 38. Cree usted que logra aprendizajes significativos en sus estudiantes

Categorías	N°	%
Nunca	1	2,5
A veces	2	5,0
Casi siempre	23	57,5
Siempre	14	35,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

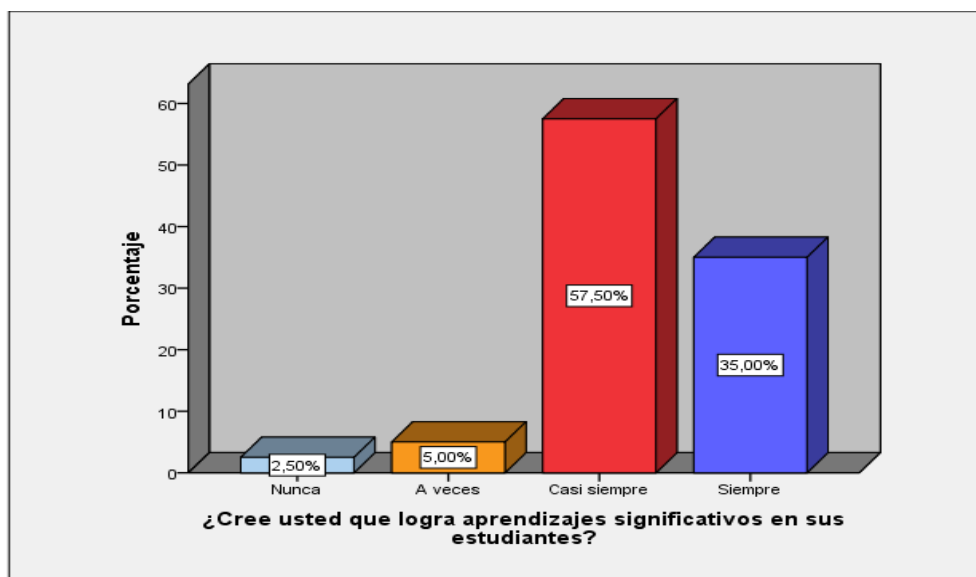


Figura 38. Cree usted que logra aprendizajes significativos en sus estudiantes?

Análisis e interpretación:

En la tabla 38, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de desempeño en el aula, referente a la pregunta **¿Cree usted que logra aprendizajes significativos en sus estudiantes?**; encontrándose que el 57,5%

manifestaron casi siempre, mientras que el 35% manifestaron siempre, mientras que el 5% manifestaron a veces y el 2,5% manifestaron nunca.

DIMENSIÓN COMPROMISO INSTITUCIONAL

Tabla 39. Usted analiza y emite su opinión sobre el desempeño docente de sus colegas

Categorías	N°	%
Nunca	4	10,0
Casi Nunca	7	17,5
A veces	9	22,5
Casi siempre	14	35,0
Siempre	6	15,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

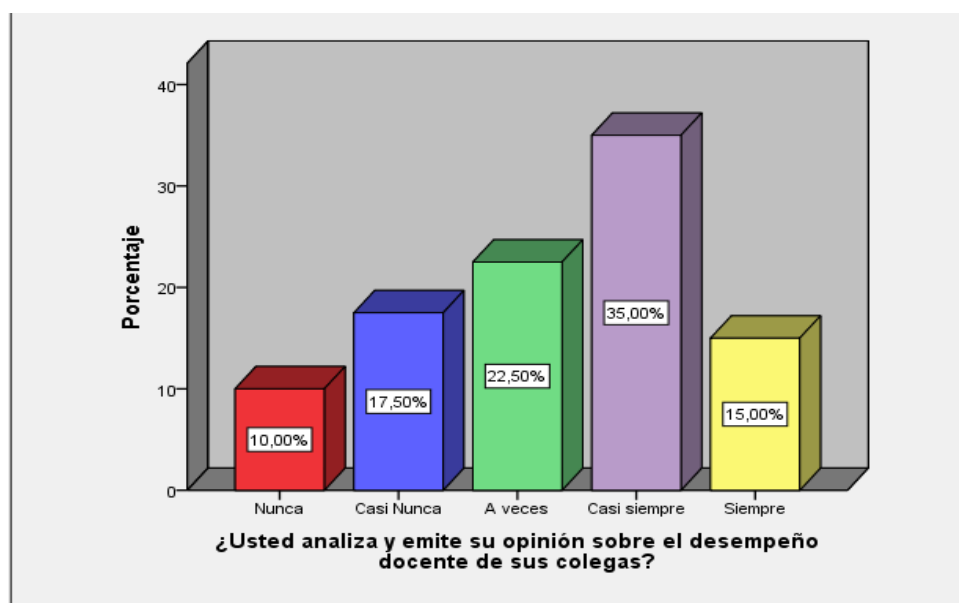


Figura 39. Usted analiza y emite su opinión sobre el desempeño docente de sus Colegas

Análisis e interpretación:

En la tabla 39, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de compromiso institucional, referente a la pregunta **¿Usted analiza y emite su opinión sobre el**

desempeño docente de sus colegas?; encontrándose que el 35,5% manifestaron casi siempre, mientras que el 22,5% manifestaron a veces, mientras que el 17,5% manifestaron casi nunca, mientras que el 15% manifestaron siempre y el 10% manifestaron nunca.

Tabla 40. Se identifica y compromete con la misión y visión de la Institución Educativa donde labora

Categorías	N°	%
Nunca	2	5,0
A veces	1	2,5
Casi siempre	14	35,0
Siempre	23	57,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

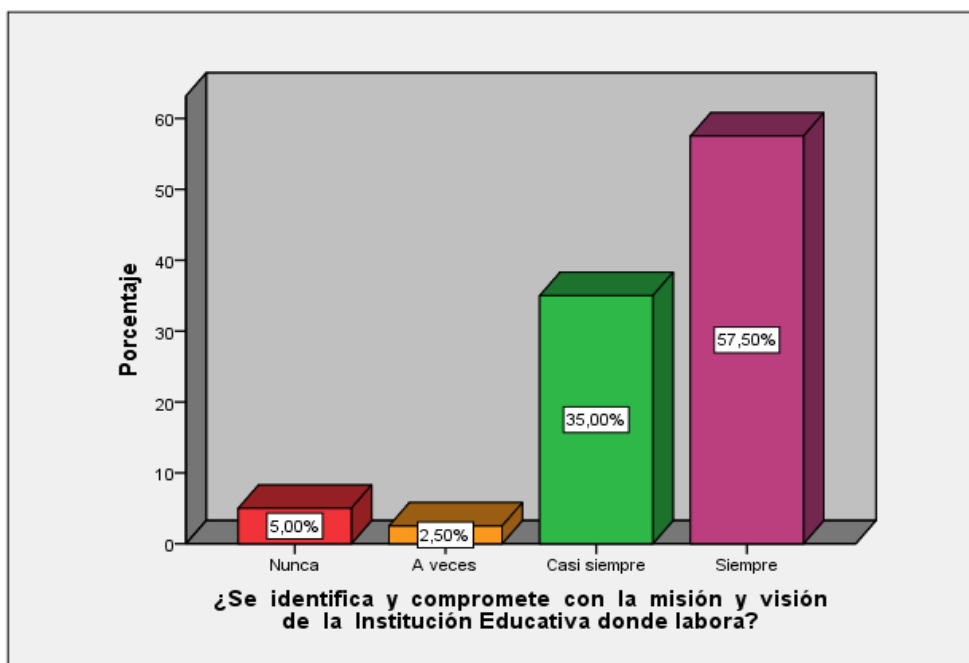


Figura 40. Se identifica y compromete con la misión y visión de la Institución Educativa donde labora

Análisis e interpretación:

En la tabla 40, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de compromiso institucional, referente a la pregunta **¿Se identifica y compromete con la misión y**

visión de la Institución Educativa donde labora?; encontrándose que el 57,5% manifestaron siempre, mientras que el 35% manifestaron casi siempre, mientras que el 5% manifestaron nunca, y el 2,5% manifestaron a veces.

Tabla 41. Efectúa investigaciones por su propio interés

Categorías	N°	%
Casi Nunca	1	2,5
A veces	7	17,5
Casi siempre	20	50,0
Siempre	12	30,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

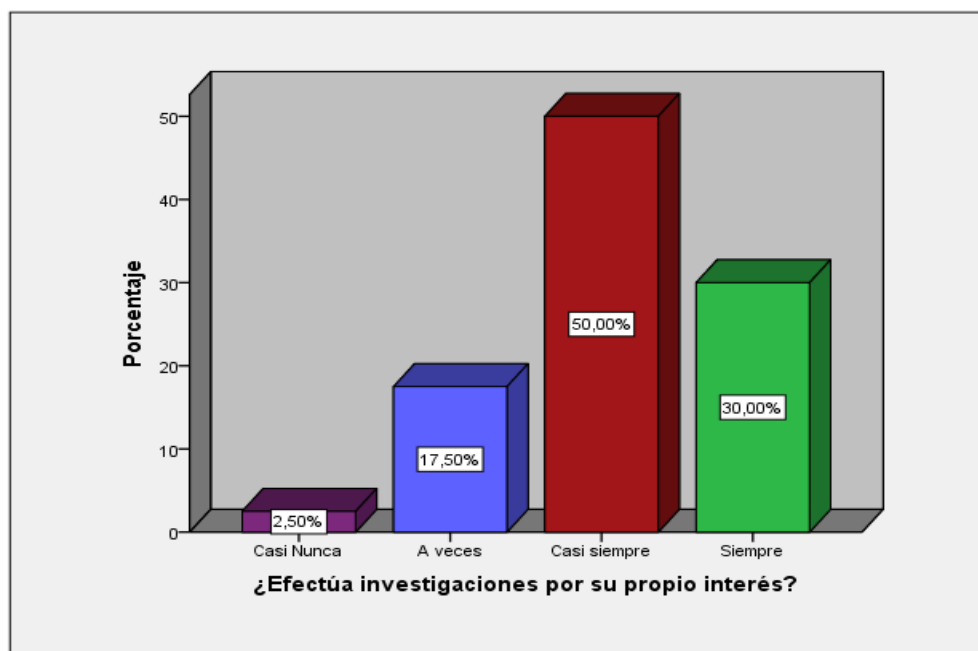


Figura 41. Efectúa investigaciones por su propio interés

Análisis e interpretación:

En la tabla 41, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de compromiso institucional, referente a la pregunta **¿Efectúa investigaciones por su propio interés?;** encontrándose que el 50% manifestaron casi siempre, mientras

que el 30% manifestaron siempre, mientras que el 17,5% manifestaron a veces y el 2,5% manifestaron casi nunca.

Tabla 42. Se siente estimulado por los órganos superiores de su Institución Educativa

Categorías	N°	%
Nunca	1	2,5
Casi Nunca	5	12,5
A veces	9	22,5
Casi siempre	14	35,0
Siempre	11	27,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

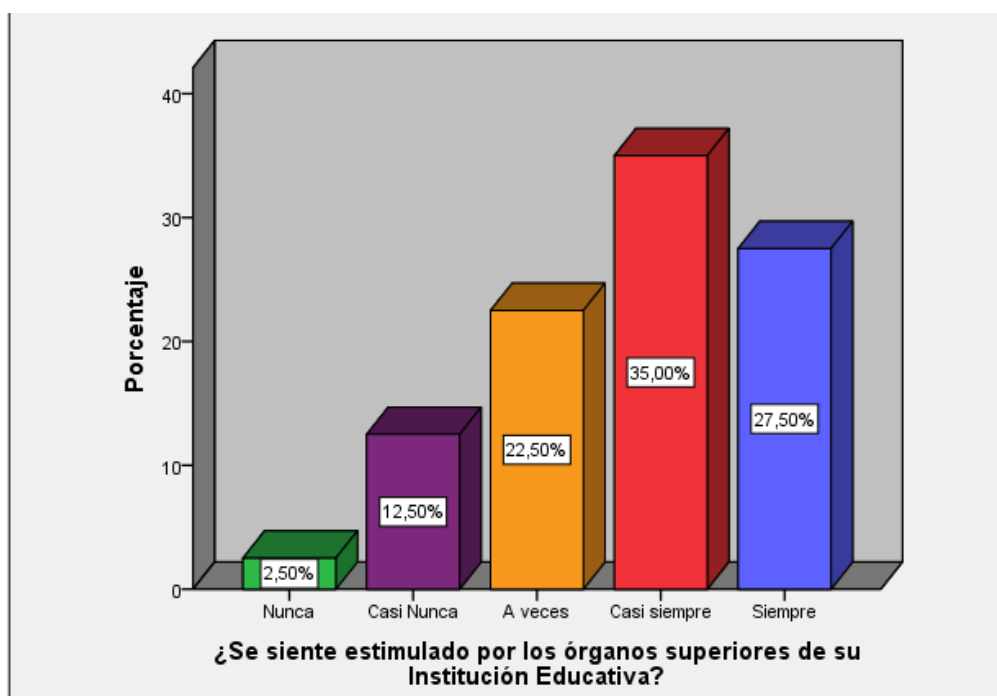


Figura 42. Se siente estimulado por los órganos superiores de su Institución Educativa

Análisis e interpretación:

En la tabla 42, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de compromiso institucional, referente a la pregunta **¿Se siente estimulado por los órganos**

superiores de su Institución Educativa?; encontrándose que el 35% manifestaron casi siempre, mientras que el 27,5% manifestaron siempre, mientras que el 22,5% manifestaron a veces mientras que el 12,5% manifestaron casi nunca y el 2,5% manifestaron nunca.

Tabla 43. Se entusiasma con las tareas propias de su trabajo

Categorías	N°	%
Casi Nunca	2	5,0
A veces	3	7,5
Casi siempre	19	47,5
Siempre	16	40,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

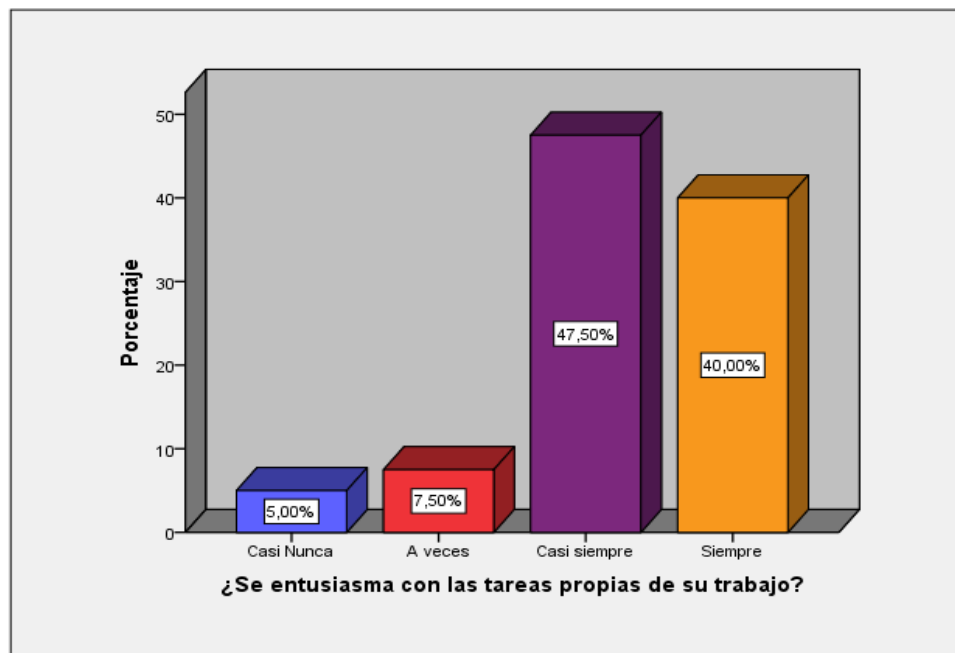


Figura 43. Se entusiasma con las tareas propias de su trabajo

Análisis e interpretación:

En la tabla 43, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de compromiso institucional, referente a la pregunta **¿Se entusiasma con las tareas propias de su trabajo?;** encontrándose que el 47,5% manifestaron casi siempre,

mientras que el 40% manifestaron siempre, mientras que el 7,5% manifestaron a veces y el 5% manifestaron casi nunca.

Tabla 44. Se compromete y cumple con las responsabilidades que le delegan y manifiesta iniciativa por realizar otras acciones en favor de su I.E.

Categorías	N°	%
A veces	4	10,0
Casi siempre	13	32,5
Siempre	23	57,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

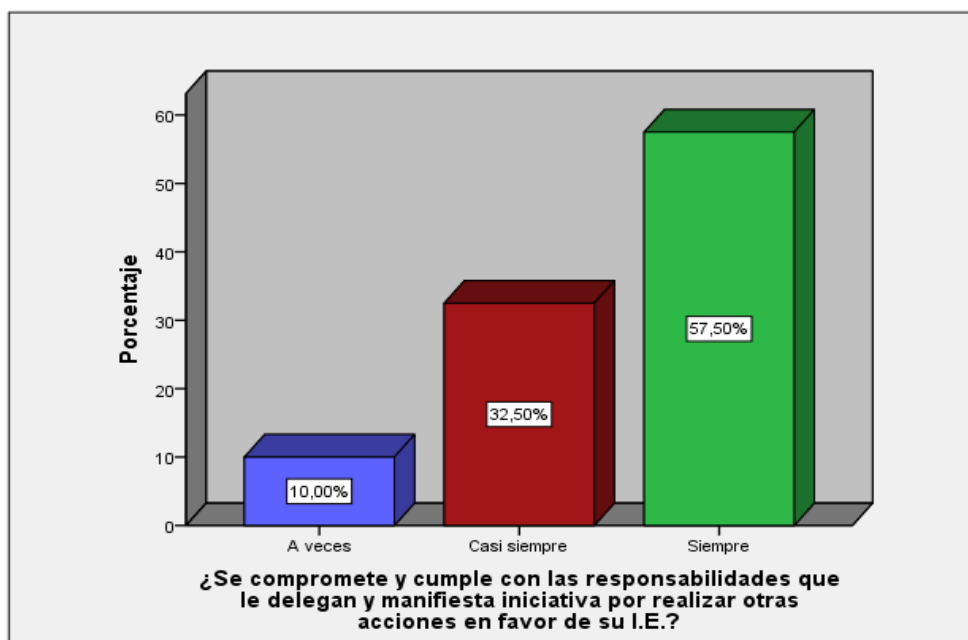


Figura 44. Se compromete y cumple con las responsabilidades que le delegan y manifiesta iniciativa por realizar otras acciones en favor de su I.E.

Análisis e interpretación:

En la tabla 44, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de compromiso institucional, referente a la pregunta **¿Se compromete y cumple con las responsabilidades que le delegan y manifiesta iniciativa por realizar**

otras acciones en favor de su I.E.?; encontrándose que el 57,5% manifestaron siempre, mientras que el 32,5% manifestaron casi siempre y el 10% manifestaron a veces.

Tabla 45. Dimensión Cumplimiento de Responsabilidades

Categorías	N°	%
Regular	14	35,0
Bueno	26	65,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

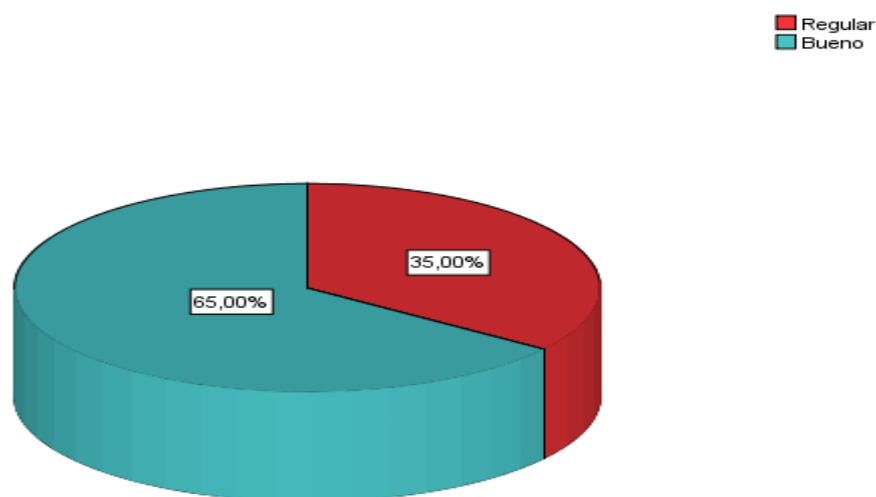


Figura 45. Dimensión Cumplimiento de Responsabilidades

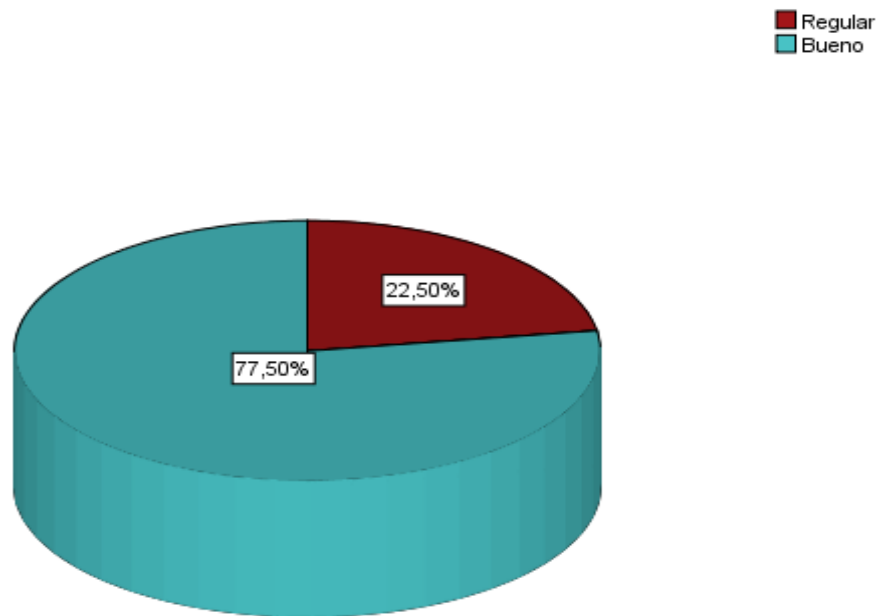
Análisis e interpretación:

En la tabla 45, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión de cumplimiento de resultados; encontrándose que el 65% de los trabajadores manifestaron que el cumplimiento de resultados en su área de trabajo es bueno y el 35% de los trabajadores manifestaron que el cumplimiento de resultados en su área de trabajo es regular.

Tabla 46. Dimensión Desempeño en el Aula

Categorías	N°	%
Regular	9	22,5
Bueno	31	77,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

**Figura 46.** Dimensión desempeño en el aula

Análisis e interpretación:

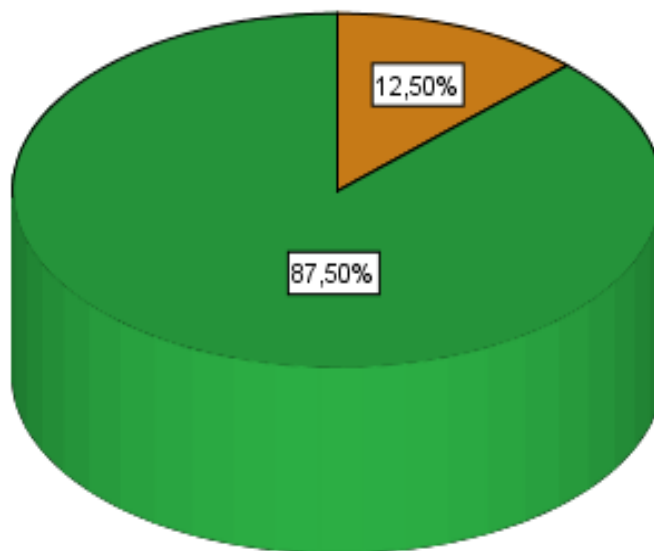
En la tabla 46, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión desempeño en el aula; encontrándose que el 77,5% de los trabajadores manifestaron que el desempeño en el aula es bueno y el 22,5% de los trabajadores manifestaron que el desempeño en el aula es regular.

Tabla 47. Dimensión Compromiso Institucional

Categorías	N°	%
Regular	5	12,5
Bueno	35	87,5
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

■ Regular
■ Bueno

**Figura 47.** Dimensión compromiso institucional

Análisis e interpretación:

En la tabla 47, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral en su dimensión compromiso institucional; encontrándose que el 87,5% de los trabajadores manifestaron que el compromiso laboral en su área de trabajo es bueno y el 12,5% de los trabajadores manifestaron que el compromiso institucional es regular.

Tabla 48. Variable Desempeño Laboral

Categorías	N°	%
Regular	8	20,0
Bueno	32	80,0
Total	40	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

Análisis e interpretación:

En la tabla 48, se analizó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, respecto a la variable desempeño laboral; encontrándose que el 80% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral en su área de trabajo es bueno y el 20% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral es regular.

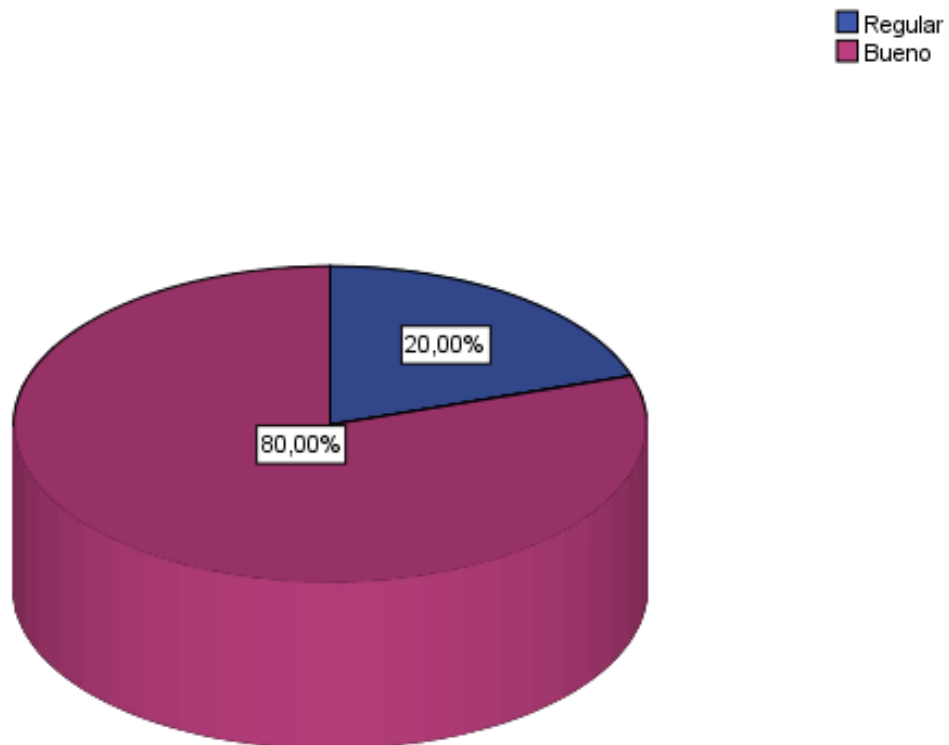


Figura 48. Dimensión desempeño laboral

4.2. CONTRASTACION DE LAS HIPOTESIS

4.2.1. Contrastación de la Hipótesis General

a) Planteamiento de la Hipótesis:

Ho = No existe relación directa y significativa entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hi = Existe relación directa y significativa entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Tabla 49: Tabla de cruzada entre el clima institucional y el desempeño laboral

Variable Clima institucional	Variable Desempeño Laboral		Total	Chi ²	GL	P valor
	Regular	Bueno				
	Medio	6 15,0%				
Alto	5 12,5%	21 52,5%	26 65,0%			
Total	11 27,5%	29 72,5%	40 100,0%			

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

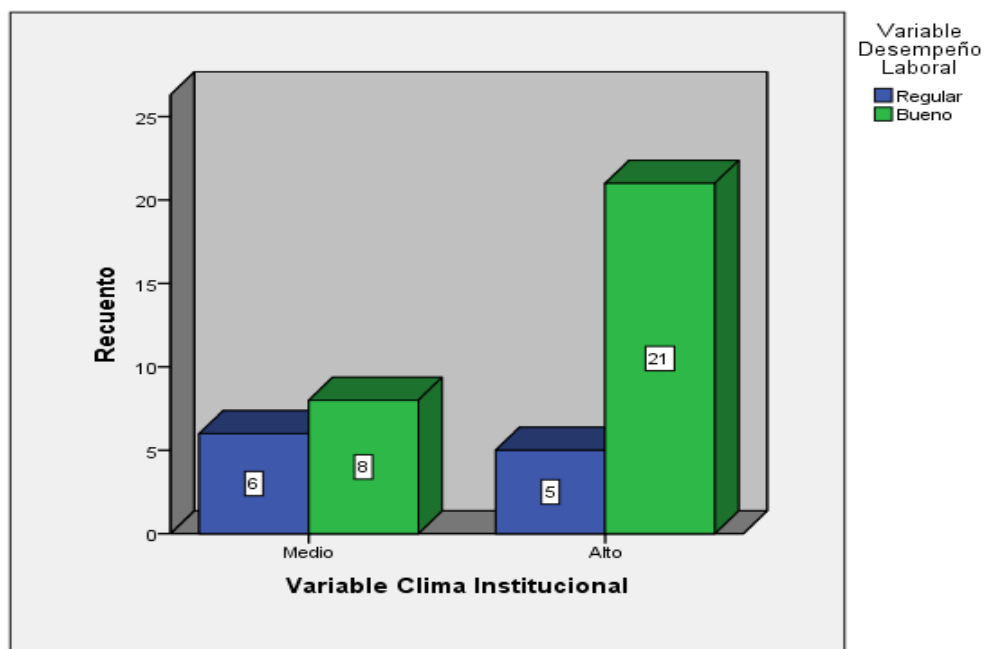


Figura 49. clima institucional y el desempeño laboral

Análisis e interpretación:

En la tabla 49, se observó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, se analizó la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral; se identificó que, con un nivel medio o regular del clima institucional, el 15% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral regular y con una con un nivel medio o regular del clima institucional, el 20% de los empleados muestran de dicha institución un desempeño laboral bueno. Y con un nivel alto del clima institucional, el 12,5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral regular, mientras que, con un nivel alto del clima institucional, el 52,5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral bueno.

Toma de Decisión:

La prueba estadística aplicada según Chi- cuadrado, nos indica que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa, debido

a que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es menor que, $p = 0,110$, es decir que “No existe relación directa y significativa entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.”, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 2,548$.

4.2.2. Contrastación de las Hipótesis Específicas

a) Planteamiento de la Hipótesis Específica:

Ho = No existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades de los docentes de la I.E San Vicente de Paul, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hi = Existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades de los docentes de la I.E San Vicente de Paul, nivel secundaria-Jauja 2017.

Tabla 50. Tabla cruzada entre relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades.

Dimensión Relaciones Interpersonales	Dimensión Cumplimiento de Responsabilidades		Chi ²	GL	P valor
	Regular	Bueno			
Medio	4	9	0,342	1	0,559
	10,0%	22,5%			
Alto	6	21	0,342	1	0,559
	15,0%	52,5%			
Total	10	30	0,342	1	0,559
	25,0%	75,0%			

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

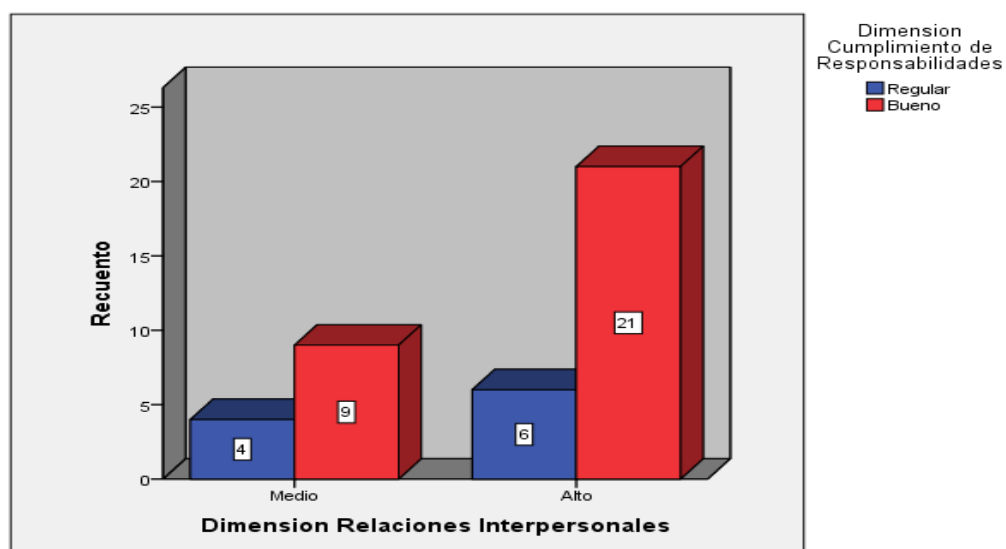


Figura 50. Dimensión Relaciones interpersonales

Análisis e interpretación:

En la tabla 50, se observó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, se analizó la relación entre relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades; se identificó que, con un nivel medio o regular de las relaciones interpersonales, el 10% de los empleados de dicha institución educativa muestran un cumplimiento de responsabilidades de manera regular y con un nivel medio o regular de las relaciones interpersonales, el 22% de los empleados de dicha institución educativa muestran un cumplimiento de responsabilidades de manera bueno. Y con un nivel alto de las relaciones interpersonales, el 15% de los empleados de dicha institución educativa muestran un cumplimiento de responsabilidades de manera regular, mientras que, con un nivel alto de las relaciones interpersonales, el 52,5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral bueno.

Toma de Decisión:

La prueba estadística aplicada según Chi- cuadrado, nos indica que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa, debido a que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es menor que, p. valor = 0,559, es decir que “No existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades de los docentes de la I.E San Vicente de Paul, nivel secundaria-Jauja 2017.”, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 0,342$.

b) Planteamiento de la Hipótesis Específica:

Ho = No existe relación directa y significativa entre convivencia laboral y desempeño en el aula de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hi = Existe relación directa y significativa entre convivencia laboral y desempeño en el aula de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Tabla 51. Tabla cruzada entre convivencia laboral interpersonales y desempeño en el aula.

Dimensión Convivencia Laboral	Dimensión Desempeño en el Aula		Total	Chi ²	GL	P valor
	Regular	Bueno				
Medio	2	15	17	0,674	1	0,412
	5,0%	37,5%	42,5%			
Alto	5	18	23			
	12,5%	45,0%	57,5%			
Total	7	33	40			
	17,5%	82,5%	100,0%			

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

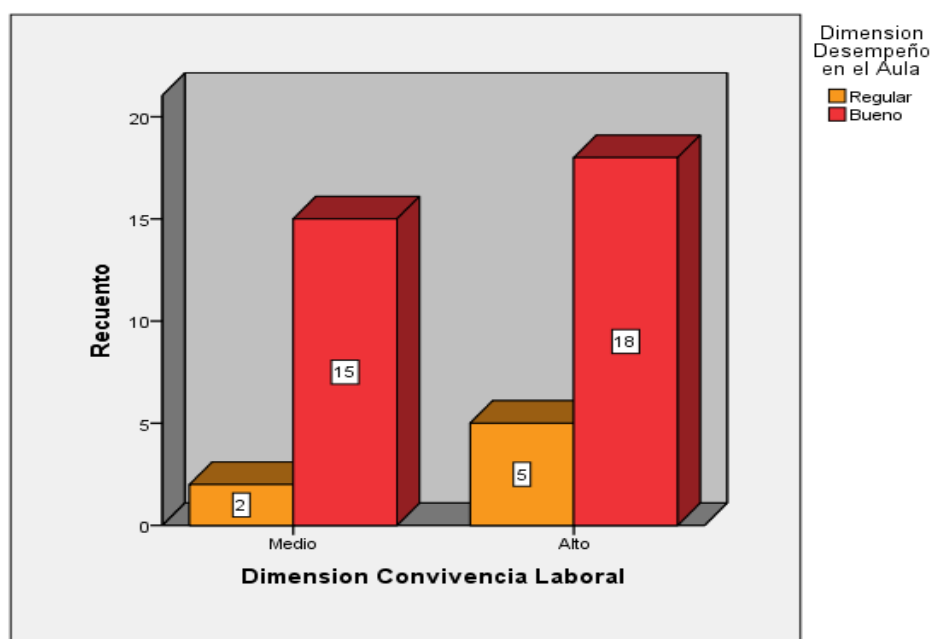


Figura 51. Dimensión Convivencia laboral

Análisis e interpretación:

En la tabla 51, se observó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, se analizó la relación entre la convivencia laboral y el desempeño en el aula; se identificó que, con un nivel medio o regular de la convivencia laboral, el 5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral en el aula de manera regular y con un nivel medio o regular de la convivencia laboral, el 37,5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral en el aula de manera bueno. Y con un nivel alto de convivencia laboral, el 12,5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral en el aula de manera regular, mientras que, con un nivel alto de la convivencia laboral, el 45% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral en el aula bueno.

Toma de Decisión:

La prueba estadística aplicada según Chi- cuadrado, nos indica que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa, debido a que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es menor que, p. valor = 0,412, es decir que “No existe relación directa y significativa entre convivencia laboral y desempeño en el aula de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.”, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 0,674$.

c) Planteamiento de la Hipótesis Específicas:

Ho = No existe relación directa y significativa entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso institucional de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hi = Existe relación directa y significativa entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso institucional de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Tabla 52. Tabla cruzada entre la percepción de reglas y políticas y el compromiso institucional.

Dimensión Percepción de Reglas y políticas	Dimensión Compromiso Institucional			Chi ²	GL	P valor
	Regular	Bueno	Total			
Medio	2	13	15	0,052	1	0,819
	5,0%	32,5%	37,5%			
Alto	4	21	25			
	10,0%	52,5%	62,5%			
Total	6	34	40			
	15,0%	85,0%	100,0%			

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

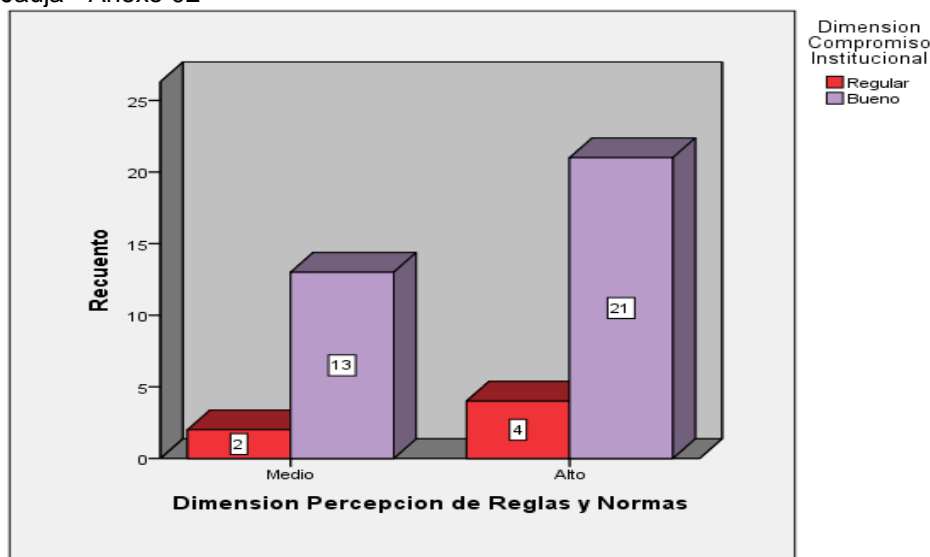


Figura 52. Dimensión Percepción de reglas y normas

Análisis e interpretación:

En la tabla 52, se observó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, se analizó la relación entre la percepción de reglas y políticas y el compromiso institucional; se identificó que, con un nivel medio o regular de la percepción de reglas y políticas, el 5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un compromiso institucional de manera regular y con un nivel medio o regular de la percepción de reglas y políticas, el 32,5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un compromiso institucional de manera bueno. Y con un nivel alto de percepción de reglas y políticas, el 10% de los empleados de dicha institución educativa muestran un compromiso institucional de manera regular, mientras que, con un nivel alto de la percepción de reglas y políticas, el 52,5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un compromiso institucional en el aula bueno.

Toma de Decisión:

La prueba estadística aplicada según Chi- cuadrado, nos indica que se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alternativa, debido a que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es menor que, p. valor = 0,819, es decir que "No existe relación directa y significativa entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso institucional de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.", con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 0,052$.

d) Planteamiento de la Hipótesis Específica:

Ho = No existe relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Hi = Existe relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.

Tabla 53: Tabla cruzada entre la convivencia laboral y el desempeño laboral.

Dimensión Convivencia Laboral	Variable Desempeño Laboral		Total	Chi ²	GL	P valor
	Regular	Bueno				
Medio	8	9	17	5,673	1	0,017
	20,0%	22,5%	42,5%			
Alto	3	20	23			
	7,5%	50,0%	57,5%			
Total	11	29	40			
	27,5%	72,5%	100,0%			

Fuente: Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. Parroquial de nivel secundario del distrito de Jauja - Anexo 02

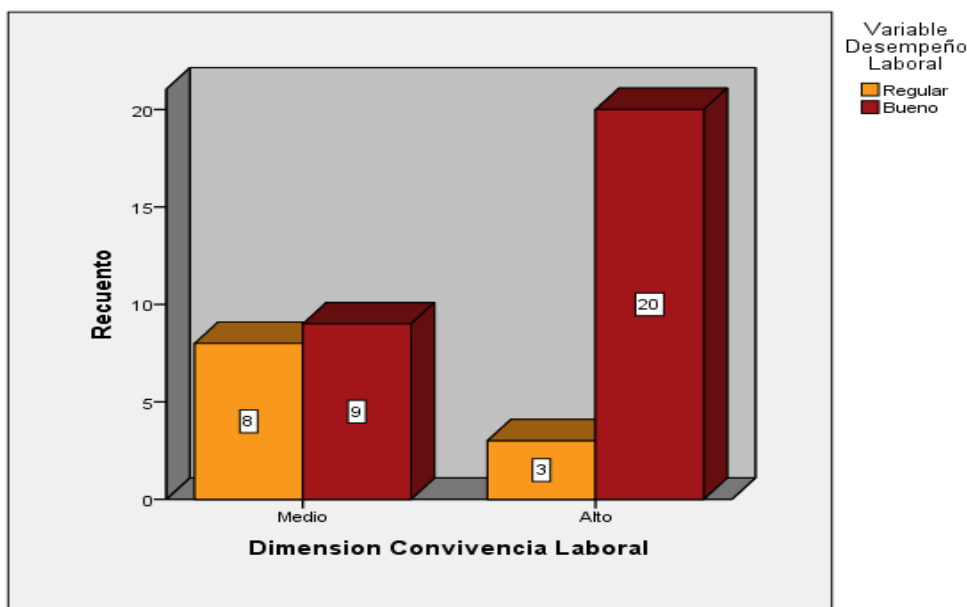


Figura 53. Dimensión Convivencia Laboral

Análisis e interpretación:

En la tabla 53, se observó a los 40 trabajadores de la I.E. Parroquial San Vicente de Paul del nivel secundario del distrito de Jauja, se analizó la relación entre la convivencia laboral y el desempeño laboral; se identificó que, con un nivel medio o regular de la convivencia laboral, el 20% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral de manera regular y con un nivel medio o regular de la convivencia laboral, el 22,5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral de manera bueno. Y con un nivel alto de convivencia laboral, el 7,5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral de manera regular, mientras que, con un nivel alto de la convivencia laboral, el 50% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral de manera bueno.

Toma de Decisión:

La prueba estadística aplicada según Chi- cuadrado, nos indica que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa, debido a que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es mayor que, p. valor = 0,017, es decir que “Existe relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017.”, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 5,673$.

4.2.3. Discusión de Resultados

En los resultados de la investigación, respecto al clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Vicente de Paul del Nivel Secundario de Jauja, se observó en la tabla 24, que el 57,5% de los trabajadores manifestaron la presencia de un clima institucional en su área de trabajo de nivel alto y el 42,5% de los trabajadores manifestaron la presencia de un clima organizacional en su área de trabajo de nivel medio o regular, en la tabla 48 se observó que el 80% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral en su área de trabajo es bueno y el 20% de los trabajadores manifestaron que el desempeño laboral es regular. Concordando con la investigación Gonzales (2000) realizó el estudio titulado Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas infantiles Venezuela, enfocándose su objetivo general en evaluar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas infantiles Venezuela, Se concluyó que la existencia de una relación débil entre el clima organizacional y el desempeño laboral arroja un resultado de 0,383 con rasgos positivos pero débiles, infiriendo que existen factores que afecten dicha relación. Como pudo observarse, este estudio permitió ver la importancia que tiene la evaluación del clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal.

Mosquera (2009) en su tesis: "Actitud del docente de aula ante la cultura organizacional en la unidad educativa La Glorieta" de Valencia, Estado Carabobo", llegó a las conclusiones de que la comunidad debe involucrarse

conjuntamente con la institución y así crear su propia estructura organizacional donde se incluya los estilos de gerencia y desempeño de todo el personal. Sin embargo, se recomienda que el directivo y el docente deban tomar actitudes positivas, tomando en cuenta el sentido de pertenencia, y así mantener una cultura donde los roles asumidos dé como resultados trabajos de calidad, donde el desempeño del docente sea eficiente. En los resultados de la investigación, respecto a la relación entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades de los docentes de la institución educativa San Vicente de Paul del Nivel Secundario de Jauja, se observó en la tabla 50, se identificó que, con un nivel medio o regular de las relaciones interpersonales, el 10% de los empleados de dicha institución educativa muestran un cumplimiento de responsabilidades de manera regular y con un nivel medio o regular de las relaciones interpersonales, el 22% de los empleados de dicha institución educativa muestran un cumplimiento de responsabilidades de manera bueno. Y con un nivel alto de las relaciones interpersonales, el 15% de los empleados de dicha institución educativa muestran un cumplimiento de responsabilidades de manera regular, mientras que, con un nivel alto de las relaciones interpersonales, el 52,5% de los empleados de dicha institución educativa muestran un desempeño laboral bueno. Concluyendo que “No existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades de los docentes de la I.E San Vicente de Paul, nivel secundaria-Jauja 2017.”, debido a que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es menor que, p. valor = 0,559, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 0,342$

CONCLUSIONES

1. Se determinó que no existe relación directa y significativa entre clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017, debido a que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es menor que, $p = 0,110$, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 2,548$.
2. Se determinó no existe relación directa y significativa entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades de los docentes de la I.E San Vicente de Paul, nivel secundaria-Jauja 2017, debido a que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es menor que, $p. valor = 0,559$, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 0,342$.
3. Se determinó no existe relación directa y significativa entre convivencia laboral y desempeño en el aula de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017. debido a que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es menor que, $p. valor = 0,412$, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 0,674$.
4. Se determinó no existe relación directa y significativa entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso institucional de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017. debido a que el nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es menor que, $p. valor = 0,819$, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 0,052$.
5. Se estableció que existe relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017, debido a que el

nivel de significancia $\alpha = 0,05$ es mayor que, p. valor = 0,017, con un coeficiente de Chi-cuadrado $X^2 = 5,673$.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la Dirección Regional de Educación Junín a través de sus diferentes órganos desconcentrados debe de programar capacitaciones en el campo de la gestión administrativa y así mejorar la capacidad organizativa de las instituciones que adolecen de ella, de manera que se desarrolle un buen clima institucional donde se puedan desarrollar, organizar y planificar diversos programadas y actividades más eficaces.
2. Los directores, profesores y padres de familia deben ser conscientes de su rol, deben tener intencionalidad a la realización de los cambios como personas que interactúan en las instituciones educativas, fomentar y mantener un clima institucional agradable que ello los llevará a un mejor desempeño docente y a una mejor calidad educativa.
3. Se recomienda incrementar el nivel de participación de los docentes en el desarrollo de las actividades educativas tales como trabajos en grupo, realización de talleres, coordinaciones pedagógicas ya que ello proporciona un trabajo más cohesionado mejorando la identificación con la institución y sus objetivos lo cual lo convierte en institución de calidad.
4. Es conveniente que futuros estudios de investigación mejoren y amplíen el presente, procurando utilizar instrumentos de medición que permitan el análisis del gran complejo educativo que presentan las instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

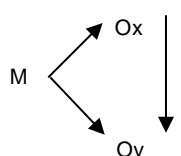
- Abraham Harold Maslow. (Nueva York, 1908 - California, 1970). *Psicología Humanista*. Estados Unidos.
- Alvares. (1982). *"Gestión Educativa"*. Lima - Peru: Edit. San Marcos.
- Andabaka. (2000). *"Métodos y Técnicas"*.
- Astocaza, J. (2008). *"Desempeño Profesional de los docentes de tecnología titulados en la UNE el año 2000, que laboran en los colegios con variante industrial de Lima metropolitana"*. Lima - Peru.
- Bandura. (2000). *"Estudios de educación"*. Chile: Edit. Brasa.
- Caligiore, C. I. (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: . Estudio de un caso*. Recuperado de: www.redalyc.org/redalyc/pdf/290/2900.pdf.
- Castro, Q. y. (2009). *"Liderazgo transformacional de los Directores en los Institutos Superiores Pedagógicos de la Provincia de Huancayo"*. Quispe y Castro (2009), sustentó el trabajo titulado: *Liderazgo transformaHuancayo* - Peru.
- David Paul Ausubel. (1918 - 2008). *"La teoría del aprendizaje significativo, una de las principales aportaciones de la pedagogía constructivista"*. Nueva York - Estados Unidos.
- De Baros, B. (2005). *"Desempeño docente"*. España: Editorial S.A.C.
- Freire. (1999). *"Teoría liberadora"*.
- Goncalves, A. (2000). *"Fundamentos del clima organizacional"*.
- Gonzales. (2000). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo de S.O.S. Aldeas infantiles*. Venezuela.
- Hernandez, R. F. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGRAW-Hill.
- I., C. (2005). *"Concepto y dimensiones del clima organizacional"*.
- Jean Piaget. (1896 – 1980). *"El desarrollo psicológico en la infancia y la teoría constructivista del desarrollo de la inteligencia"*.
- Kurt. (2000). *"La teoría del campo vital"*.
- Lev Vigotsky. (1896-1934). *"Los niños desarrollan su aprendizaje mediante la interacción social"*. Rusia.
- Lewis. (1939). *"Ambiente Psicológico"*.
- Marco, R. (1999). *"Como influye las relaciones humanas en el trabajo en la Universidad Nacional del Centro del Perú"*. Huancayo - Peru.
- Matta, H. (2006). *"Clima organizacional y su relación con la prevalencia de Burnout en docentes de las facultades de pedagogía, cultura física y ciencias administrativas y turismo de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle "LA CANTUTA"*. Lima - Peru.
- MINEDU. (2012). *"Marco de Buen Desempeño Docente: Aportes y comentarios"*. Lima - Peru.
- Mosquera. (2009). *"Actitud del docente de aula ante lacultura organizacional en la unidad educativa La Glorieta"*. Mosquera (2009) en su tesis: *"Actitud del doceValencia, Estado Carabobo"*, .
- Peñaloza, W. (1995). *El curriculum integral*. Maracaibo Venezuela: Editorial Universidad de Zulia.
- Reicher. (1980). *"Desempeño del docente"*. S/e.
- Reyes, O. (2006). *"Estándares de desempeño docente"*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Católica Silva Henríquez.
- Robbins. (2009). *El compromiso institucional se define como el grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas* . pp.79, 80, 81.

- Romero, F. y. (2004). *El desempeño laboral y la Calidad del servicio del personal administrativo en las universidades privadas del municipio Maracaibo*. Estado - Zulia.
- Rosales, M. (2008). “*Calidad sin Liderazgo*”. Rosales M. (2008) en su trabajo “Calidad sin Liderazgo”, analizó determinadas coSan Juan - Argentina.
- Ruiz, J. (2006). “*El clima laboral y la inteligencia emocional en docentes y administrativos de la Universidad Nacional de Educación EnriqueGuzman y Valle*”. Lima - Peru.
- Saccca, J. (2010). “*Relación entre clima institucional y el desempeño de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAS) del distrito de San Martin de Porras*”. Lima - Peru.
- Santibáñez (2008), C. A. en su investigación: “Comportamiento y clima organizacional en las Instituciones Educativas de Huancayo - Peru.
- Watson, J. B. (Greenville, Estados Unidos, 1878 - Nueva York, 1958). *El conductismo*. Estados Unidos.

ANEXOS

**ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA**

TITULO: "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA I.E. SAN VICENTE DE PAUL, NIVEL SECUNDARIA-JAUJA 2017"

FORMULACIÓN DE PROBLEMAS	FORMULACIÓN DE OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
PROBLEMA. PRINCIPAL	OBJ. GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL				
¿Qué relación existe entre clima institucional y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl del nivel secundaria de Jauja 2017?	Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl del nivel secundaria de Jauja 2017	Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl del nivel secundaria de Jauja 2017		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> • Madurez para superar los conflictos de manera asertiva. • Cooperación entre colegas y miembros de la institución. • Mantiene buenas relaciones con sus colegas y superiores. • Identidad con la institución. • Compromiso con la institución educativa. 	El nivel de investigación es explicativo (busca la relación existente entre las variables independientes y la variable dependiente), porque mide dos o más variables, para ver si la variable independiente (X) influye en la variable dependiente (Y) y después se analiza el resultado.
P1. ¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades en los docentes de la I.E. San Vicente de Paul, nivel secundaria-Jauja 2017?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS O1. Determinar la relación que existe entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades de los docentes de la I.E San Vicente de Paul nivel secundario	HIPÓTESIS ESPECIFICOS H1. Existe relación significativa entre las relaciones interpersonales y cumplimiento de responsabilidades de los docentes de la I.E San Vicente de Paul nivel secundaria-Jauja 2017	VARIABLE INDEPENDIENTE: CLIMA INSTITUCIONAL	Convivencia laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Se relaciona en armonía procurando el bienestar y satisfacción propia y de las demás. • Muestra entusiasmo, motivación y compromiso por su trabajo. • Satisfacción del trabajador. • Comunicación clave del liderazgo. • Disfruto trabajar en la institución educativa. 	El tipo de investigación es descriptivo (se centran en recolectar datos que describan la situación tal y como es). Transversal (el estudio se realiza con los datos obtenidos en un momento puntual) y observacional (el investigador se limita a observar y describir la realidad).
				Percepción de las normas y políticas	<ul style="list-style-type: none"> • Manifiesta su opinión sobre cómo percibe las normas y políticas de la I.E. donde labora. • Es necesario establecer normas educativas. • Se establece compromiso con la axiología y normas del MINEDU 	
P2. ¿Qué relación existe entre convivencia laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paul, nivel secundaria- Jauja 2017?	O2. Determinar la relación que existe entre convivencia laboral y desempeño en el aula de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl nivel, secundaria-Jauja 2017	H2. Existe relación significativa entre convivencia laboral y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl del nivel secundaria de Jauja 2017	VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL	Cumplimiento de responsabilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Manifiesta buena actitud para el trabajo. • Expresa su opinión sobre cómo se siente en función de sus responsabilidades en su I.E. 	El diseño es transaccional correlacionales/causales buscan describir correlaciones entre variables o relaciones causales entre variables, en uno o más grupos de personas u objetos o indicadores y en un momento determinado.  <pre> graph TD M --> Ox M --> Oy Ox -- r --> Oy </pre>

<p>P3. ¿Qué relación existe entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso de los docentes de la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel Secundaria-Jauja 2017?</p> <p>P4. ¿Cuál es la relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017?</p>	<p>O3. Determinar la relación que existe entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso institucional de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel Secundaria-Jauja 2017.</p> <p>O4. Establecer la relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017</p>	<p>H3. Existe relación significativa entre la percepción de las reglas y políticas con el compromiso institucional de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl del nivel secundaria de Jauja 2017</p> <p>H4 = Existe relación directa y significativa entre la convivencia laboral con el desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa San Vicente de Paúl, nivel secundaria-Jauja 2017</p>		<p>Desempeño en el aula</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se esfuerza por lograr estudiantes competentes. 	<p>POBLACIÓN (N): La Población está representada por los 40 docentes que laboran en la I.E. San Vicente de Paul nivel secundaria – Jauja 2017. De manera censal.</p> <p>MUESTRA (n): La muestra está constituida por los 40 docentes que laboran en la I.E. San Vicente de Paul nivel secundaria – Jauja 2017. De manera censal. Por presentar una población pequeña.</p> <p>TÉCNICAS: La encuesta: utilizando como instrumento para la recopilación de datos de campo un cuestionario, recurriendo como informantes a la población objeto en estudio I.E. San Vicente de Paul nivel secundaria – Jauja 2017.</p> <p>INSTRUMENTOS: Para la recolección de datos se aplicará un cuestionario, que está validada para medir el clima institucional y el desempeño laboral I.E. San Vicente de Paul nivel secundaria – Jauja 2017.</p>
				<p>Compromiso institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> Se siente identifica con su institución educativa. Participa con entusiasmo en las actividades programadas y acciones diarias en su I.E. 	

CODIGO:

ANEXO 02

FECHA: / /



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" DE HUANUCO
ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA
CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL
TITULO DE LA INVESTIGACION: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA
PARROQUIAL DE NIVEL SECUNDARIO DE JAUJA – HUANCAYO, 2017.

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos 40 proposiciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas o incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquellas que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código:

		1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 AVECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
Nº	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
RELACIONES INTERPERSONALES						
1	¿Realiza comparaciones con el lugar de trabajo actual en relación con otras instituciones donde ha trabajado antes?					
2	Si comparte Usted sus ideas con sus superiores. ¿Se lo reconocen?					
3	Las acciones que se realizan en su Institución Educativa son ejecutadas en equipos de trabajo.					
4	¿Si Usted tiene problemas en su trabajo, hay alguna persona, aparte de su "jefe" con quien se puede hablar?					
5	¿Se lleva bien con sus compañeros de trabajo?					
6	¿Le ayudaron y apoyaron los primeros días cuando ingreso a la institución educativa donde labora actualmente?					
CONVIVENCIA LABORAL						
7	¿Considera que tiene entorno de amigos entre sus compañeros de trabajo?					
8	¿Ha realizado usted alguna sugerencia a la dirección de la Institución Educativa?					
9	¿Usted hace sugerencias a sus compañeros de trabajo?					
10	¿Queda satisfecho usted con la respuesta de sus compañeros?					
11	¿La comunicación que lleva el Director de la Institución Educativa con sus docentes en el plano laboral es buena?					
12	¿La resolución de problemas se lleva a cabo de forma asertiva?					
13	¿Los docentes de su Institución intercambian experiencias pedagógicas que les ayuda a mejorar su desempeño docente?					
PERCEPCIÓN DE REGLAS Y NORMAS						
14	¿Cree usted que con el tipo de comunicación que se maneja en su entorno laboral se puede mejorar en algo el clima institucional?					
15	¿Existe cooperación o intercambio de experiencias laborales entre Instituciones Educativas para mejorar el desempeño laboral de sus docentes?					
16	¿Las reglas y normas son aplicadas a todos los docentes por igual?					
17	¿La exigencia que le dan sus alumnos y compañeros de trabajo, cree usted que está a la altura de su formación profesional?					
18	¿Las reglas y normas de la institución educativa son claras y precisas?					
19	¿Las disposiciones o normas legales que llegan de la superioridad son facilitadas a tiempo a los docentes para su aplicación?					
20	¿Cree usted que el director y /o directora de su Institución ya alcanzó su completa autorrealización?					
TOTAL						

Agradecemos tu colaboración

CODIGO:

ANEXO 03

FECHA: / /



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" DE HUANUCO
ESCUELA DE POSGRADO

ENCUESTA
CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

TITULO DE LA INVESTIGACION: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACION CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA
PARROQUIAL DE NIVEL SECUNDARIO DE JAUJA – HUANCAYO, 2017.

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos 40 proposiciones, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas o incorrectas, marcando con un aspa (X) en la hoja de respuestas aquellas que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código:

1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 AVECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
---------	--------------	----------	----------------	-----------

Nº	ITEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES						
1	¿Su puesto en la Institución Educativa ha estado y está en relación con la experiencia que usted posee?					
2	¿Su labor pedagógica en la Institución Educativa se encontraba en relación con la especialidad de su título?					
3	¿Su puesto de trabajo en la Institución Educativa es suficientemente valorado?					
4	¿Le gustaría permanecer en su puesto de trabajo de su Institución Educativa?					
5	¿Le gustaría que existan posibilidades de trasladarse a otra Institución Educativa?					
6	¿Considera usted que tiene suficiente iniciativa en su Centro de Trabajo?					
7	¿Considera que tiene suficiente autonomía en su centro de trabajo?					
DESEMPEÑO EN EL AULA						
8	¿Considera usted que sus ideas son tomadas en cuenta por su Director o superiores?					
9	¿El órgano superior a recibido quejas de su persona por parte de los padres de familia?					
10	¿Ha sido reconocido por su labor pedagógica por parte de los órganos superiores?					
11	¿En su cumplimiento de su labor docente, usted asiste regularmente a sus labores pedagógicas?					
12	¿En el desarrollo de sus clases, como docente usted ayuda a superar las dificultades que tienen sus alumnos?					
13	¿Cree usted que genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje?					
14	¿Cree usted que logra aprendizajes significativos en sus estudiantes?					
COMPROMISO INSTITUCIONAL						
15	¿Usted analiza y emite su opinión sobre el desempeño docente de sus colegas?					
16	¿Se identifica y compromete con la misión y visión de la Institución Educativa donde labora?					
17	¿Efectúa investigaciones por su propio interés?					

18	¿Se siente estimulado por los órganos superiores de su Institución Educativa?					
19	¿Se entusiasma con las tareas propias de su trabajo?					
20	¿Se compromete y cumple con las responsabilidades que le delegan y manifiesta iniciativa por realizar otras acciones en favor de su I.E.?					
TOTAL						

Agradecemos tu colaboración

NOTA BIOGRÁFICA**Martha Beatriz Llanto Cervantes**

Nació en el distrito de Yauyos, provincia de Jauja, Departamento de Junín, hijo de Don Adrián Llanto Juero y doña Vicenta Cervantes Borja. Obtuvo la licenciatura en Administración de Empresas en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, colegiado con CLAD N° 11977 y estudios de Educación en el I.P.P. “Juan Pablo II” de Concepción en la Especialidad de Educación Física CPPe 0525691.

Actualmente labora en la Institución Educativa “San Vicente de Paúl”, con 30 años de servicios a la Educación Jauja, con estudios de especialización y capacitación en Gestión Pública y Talento Humano.

DNI: 20719408



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso - Cayhuayna
Teléfono 514760 - Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Local de la Escuela de Posgrado, ubicado en la Av. Leandra Torres N° 215 – San Carlos, Sección D, siendo las 17:30hrs., del día domingo 20 DE MAYO DE 2018, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Jorge HILARIO CÁRDENAS	Presidente
Dr. Abner FONSECA LIVIAS	Secretario
Dr. Reynaldo OSTOS MIRAVAL	Vocal

Asesor de Tesis, Mg. Jesús Aurelio CALLE ILIZARBE (Resolución N° 03165-2017-UNHEVAL/EPG-D)

La aspirante al Grado de Maestro en Gestión Empresarial, Doña, Martha Beatriz LLANTO CERVANTES.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PARROQUIAL DE NIVEL SECUNDARIO DE JAUJA - HUANCAYO".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....
.....

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de DIECISEIS (16)

Equivalente a APROBADO por lo que se recomienda (Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 18:25 horas del 20 de mayo de 2018.

 SECRETARIO DNI N° 2442006	 PRESIDENTE DNI N° 07230761	 VOCAL DNI N° 22420141
----------------------------------	-----------------------------------	------------------------------

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL

Apellidos y Nombres: Llanto Cervantes Martha Beatriz
 DNI: 20719408 Correo electrónico: marthabllc@hotmail.com
 Teléfono de casa: 064-403684 Celular: 964050603 Oficina: 064-369611

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

POSGRADO
Maestría: <u>Gestión Empresarial</u>
Mención:

Grado Académico obtenido:

Maestro

Título de la tesis:

"El clima institucional y su relación con el Desempeño Laboral de los docentes de una Institución Educativa Parroquial del nivel secundario de Jauja - Huancayo"

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de acceso	Descripción de acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional - UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

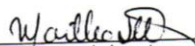
En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasará a ser de acceso público.

Fecha de firma: once diciembre


Firma del autor