



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en la institución  
educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Administración de la Educación**

**AUTORA:**

Arteaga Carmona, Lucy Tania (orcid.org/0000-0002-5299-3097)

**ASESOR:**

Dr. Iturria Huamán, Robert Alberto (orcid.org/0000-0001-6029-2015)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

CHIMBOTE - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Dedicado a mi familia, que siempre me ha dado su respaldo, cariño y me ha acompañado en todo momento, para ser mejor cada día

Lucy.

### **Agradecimiento**

A mis docentes de la UCV posgrado, por su guía, apoyo y dedicación brindada, y a la comunidad institucional Mariscal Luzuriaga por su colaboración en este nuevo logro.

La Autora.

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra y muestreo	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

## Índice de tablas

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Contingencia entre Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022.	24
<b>Tabla 2.</b> Relación entre Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022.	25
<b>Tabla 3.</b> Nivel del Clima laboral de la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022.	26
<b>Tabla 4.</b> Nivel de las dimensiones de Clima laboral en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma.	27
<b>Tabla 5.</b> Nivel del Desarrollo de la profesionalidad docente de la Institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022	28
<b>Tabla 6.</b> Nivel de las dimensiones del Desarrollo de la profesionalidad docente de la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022.	29
<b>Tabla 7.</b> Contingencia entre Clima laboral y la comunidad de aprendizaje profesional en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022.	30
<b>Tabla 8.</b> Relación entre Clima laboral y monitoreo y acompañamiento de la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022.	31
<b>Tabla 9.</b> Contingencia entre Clima laboral y la comunidad de aprendizaje de la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022	32
<b>Tabla 10.</b> Relación entre Clima laboral y la comunidad de aprendizaje profesional de la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022.	33
<b>Tabla 11.</b> Contingencia entre Clima laboral y la identidad docente en la institución educaativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022	34

**Table 12.** Relación entre Clima laboral y la identidad docente en la institución educative Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022 35

## Índice de figuras

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Dispersión entre Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022	25
<b>Figura 2.</b> Dispersión entre Clima laboral y monitoreo y acompañamiento en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022	31
<b>Figura 3.</b> Dispersión entre Clima laboral y la comunidad de aprendizaje profesional de la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022	33
<b>Figura 4</b> Dispersión entre Clima laboral y la identidad docente de la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022	35

## Resumen

En la presente investigación cuantitativa, tiene por finalidad determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desarrollo de la profesionalidad en los docentes de la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022. Desde la óptica de sus colaboradores, siguiendo el enfoque cuantitativo de diseño descriptivo correlacional, se ejecutó la encuesta como técnica, mediante 2 cuestionarios estructurados de 19 y 21 ítems como instrumentos de recolección de datos, presentando opciones de respuesta basadas en la escala de Likert, además, fueron validados por tres expertos y con un alto grado de fiabilidad (0,804 y 0.886), según prueba del coeficiente de Alfa de Cronbach. Participaron en la muestra, 30 encuestados de una población de 70 colaboradores. Los datos obtenidos se procesaron en hojas de cálculo Excel 2016 y el programa estadístico IBM SPSS Statistics 25, usando tablas de contingencia de correlación y frecuencia, y empleando la prueba de coeficiente de correlación Rho de Spearman, del cual se obtuvieron como resultados, un nivel de correlación en un nivel moderado, directo y significativo, dado que se encontró un valor  $Rho = 0.632$  y un  $p$  – valor de 0.000, que permite concluir que existe relación directa moderada y significativa entre clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente, Casma, 2022. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna en el presente estudio.

**Palabras clave:** Clima laboral, profesionalidad docente, monitoreo y acompañamiento, comunidad de aprendizaje, identidad docente.

## Abstract

In the present quantitative research, its purpose is to determine the relationship between the work environment and the development of professionalism in the teachers of the educational institution Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022. From the perspective of its collaborators, following the quantitative approach of correlational descriptive design, the survey was carried out as a technique, using a 40-item structured questionnaire as a data collection instrument, validated by three experts and with a very high degree of reliability ( $\alpha = .925$ ), according to the Alpha coefficient test of Cronbach. 30 respondents from a population of 70 employees participated in the sample. The data obtained was processed in Excel 2016 spreadsheets and the statistical program IBM SPSS Statistics 25, using correlation and frequency contingency tables, and using the Spearman's Rho correlation coefficient test, from which a level of correlation at a moderate, direct and significant level, given that a Rho value = 0.632 and a p - value of 0.000 were found, which allows us to conclude that there is a moderate and significant direct relationship between the work environment and the development of teaching professionalism, Casma, 2022. Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is confirmed in this study.

**Keywords:** Work environment, teaching professionalism, monitoring and accompaniment, professional community and teacher identity.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En cuanto a las investigaciones internacionales, pone de manifiesto que el clima laboral, se encuentra ineludiblemente relacionado con el desempeño educativo. Además, viene asociado con el bienestar personal y social como consecuencia de un diálogo entre el clima laboral y desarrollo del profesionalismo docente. En el contexto educativo, se contempla un sentido de referencia para la salud, la protección de sus derechos como personas y asociación de los trabajadores, lo mismo que su desempeño. La instrucción ha cambiado, porque la actualización no sólo tiene la aptitud de transformar los enfoques de aprendizajes convencionales, no obstante, contribuye altibajos en el procesamiento de empeñarse en incorporar ulteriores criterios alentadores, porque en métodos de clima laboral y desempeño educativo, se menciona no sólo a la perspectiva de los trabajadores en el escenario de trabajo, igualmente a la transformación social de tendencias positivas y cooperativas en el ideal de la educación.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación ha llevado a cabo múltiples modalidades de localizar el buen desarrollo del profesionalismo docente, con el propósito de ir perfeccionando. En cambio, la delimitación de los asuntos de esta circunstancia es todavía muy estrecha. Empezar un modo de estimación de cómo los docentes están contribuyendo en la instrucción de los estudiantes, no dando importancia al clima donde el docente efectúa su desempeño a diario. Aburto (2011) nos indica que, si el administrativo promueve una mala revelación, falta de estímulo, sobreviene una consecuencia insatisfecha en torno al clima laboral.

En el ámbito educativo, se investiga un correspondiente para la salud, el bienestar personal y social de los trabajadores, así como su comportamiento, cuando hay una influencia directo en el clima y la buena gestión docente. La educación se ha transformado, porque la actualización no sólo tiene la facultad de transformar los métodos de formación estándar, sino que también proporciona mutaciones en el procesamiento de procurar abarcar nuevos enfoques alentadores, porque en lenguaje de clima laboral y desempeño educativo, se remite no sólo a la impresión de los profesionales en el espacio de trabajo, así mismo, a la transformación social de trasformaciones saludables y serviciales en el bien de la educación.

A nivel local, se puede observar que existe un distanciamiento entre los niveles secundario y primario. El ambiente laboral en que se desarrolla en la institución educativa es muy distante, el director de la institución es del nivel secundario, y no interactúa mucho con los docentes del nivel primario, el clima laboral en ambos niveles no es muy interactivo, motivo por el cual el nivel primario en la mayoría de los docentes no desarrolla un buen desempeño laboral, porque el trabajo no es muy valorado.

Se ha podido comprobar que en el colegio donde se aplicó la encuesta, se ha generado favoritismo, por parte del personal administrativo exponiendo mala gestión hacia los docentes del nivel primario. Además, carencia de contacto entre directivos y docentes del mencionado nivel. Estas debilidades acarrearán consigo un empeoramiento de clima laboral, entorpeciendo eventualmente el desarrollo profesional docente. Los docentes que integran la primaria tienen todo el interés de trabajar en el desarrollo de los aprendizajes, poner al colegio en un nivel competitivo, pero la falta de motivación, poca empatía con el nivel por parte del directivo hace que los docentes se sientan desmotivados y no se pueda desarrollar un buen desempeño profesional. Empero, teniendo en cuenta las dificultades mencionadas he visto por conveniente abordar el siguiente trabajo de investigación ¿Qué relación hay entre clima laboral y el desarrollo de la profesionalidad docente de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de la provincia de Casma, 2022?

Como objetivo general se pretende establecer la relación del clima laboral en el desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, del presente año. A partir de estos objetivos se ha propuesto los siguientes objetivos específicos: Determinar el nivel del clima laboral, determinar el nivel del desarrollo de la profesionalidad docente, determinar la relación entre el clima laboral y el monitoreo y acompañamiento, la comunidad de aprendizaje profesional, y la identidad docente.

La hipótesis general de la investigación es: existe una relación directa entre clima laboral y el desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, Ancash, en el año 2022. Y las hipótesis específicas: existe relación significativa entre clima laboral y monitoreo y acompañamiento en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma. Hay relación significativa entre

clima laboral y la comunidad de aprendizaje en el colegio Mariscal Luzuriaga de Casma. Hay relación significativa entre clima laboral y la identidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma.

## II. MARCO TEÓRICO

Ortiz (2018) en su informe de investigación en Nicaragua, tuvo como finalidad, dar importancia a la relación entre el clima laboral y el estilo de liderazgo directivo. Fue una investigación mixta cuantitativa, con implicancias cualitativas. En cuanto a la población, fue aplicada al personal administrativo, docente y estudiantes. Los instrumentos aplicados fueron: la guía entrevista, la guía de encuesta y la guía del grupo focal. Se arribó a la conclusión siguiente: el clima en los interiores de la organización incide en el liderazgo.

Diaz (2018) en su informe de exploración en Medellín, tuvo como objetivo escrutar la incidencia de la forma de protagonista en el clima laboral. Durante su análisis se recurrió a un planteamiento de consideración mixta, de índole descriptiva, el método empleado comprendió en la obtención y análisis de datos a partir de un cuestionario tipo Likert, donde participaron directivos maestros, la cual se aplicó una encuesta con 40 preguntas. El resultado fue, se debe caracterizar en la familiaridad, el respeto, motivación, trabajo colaborativo para un auténtico liderazgo. Se concluyó que el estilo de liderazgo influye en su totalidad en una institución educativa.

Cleves (2014) comenta que las condiciones de trabajo están relacionadas con un alto estrés en los profesores de una institución técnica en Bogotá. Este estudio demuestra una metodología de tipo cuali-cuantitativo descriptivo en donde participaron 46 docentes. Para esta recolección de información se utilizó un instrumento, el cuestionario, donde se llegaron a las siguientes conclusiones: que los docentes de la institución técnica experimentan un alto nivel de estrés en el desarrollo de sus labores, que sería debido a la sobrecarga laboral, así mismo, la infraestructura en la que se desenvuelve no le brinda la seguridad adecuada, y por ello afecta el nivel de productividad del docente.

Narea (2015) en su argumento desarrollada en Guayaquil Ecuador, donde se tuvo como finalidad establecer el vínculo imperante entre desarrollo de la profesionalidad docente y el clima laboral, con el propósito de identificar la magnitud de funcionamiento exactamente los mismos. Se dispuso adquirir documentación a través de una consulta que fue ejecutada al directivo especialmente a los docentes. El enfoque adoptado fue la indagatoria de ámbito. La población estuvo conformada por 8 personas, en donde el 71% mostraron

algo de satisfacción sobre el clima laboral como causa de incidencia en el desempeño de directivos y docentes.

Altamirano (2019) tuvo como objetivo mejorar el rendimiento laboral para así aumentar las etapas productivas mediante una adecuada gestión administrativa. El método empleado fue cuantitativo de nivel descriptiva y exploratoria. Los resultados obtenidos determinaron una relación directa entre las dos variables. Se concluyó que sí existe una inadecuada gestión, hará obstaculizar un alto rendimiento laboral.

Arguello (2019) su objetivo es vincular entre la gestión administrativa y el clima laboral del personal de una casa de estudio. Usó un enfoque cuantitativo con el diseño de correlación asociativa como su metodología. Lo obtenido en la investigación determinaron que el 74 % de las dos variables tuvieron una relación positiva favorable.

Campos (2018) en Ecuador, tuvo como propósito instaurar el parentesco que hay entre clima laboral y calidad de desempeño de los maestros y maestras en una jornada nocturna. Se tomó como muestra a 50 catedráticos, en un estudio descriptivo correlacional, en donde se cogió como instrumento un cuestionario para recoger la información. Se determinó que en un 70% de los trabajadores, calificó a la primera variable y a la segunda variable con un elevado nivel, pero en su análisis inferencial se comprobó que la relación entre ambas variables no fue significativa.

Arizaga (2017) en su investigación sobre el impacto de la motivación extrínseca en el desempeño docente lo hizo para demostrar cuán importante es esta motivación en las diferentes organizaciones y sus consecuencias, en aspectos de convivencia, el estudio que se realizó a 150 personas, que están obligados a trabajar bajo presión y otros con las condiciones adecuadas. En los resultados se puede observar que los cuestionarios muestran que los docentes no están motivados para continuar con el mismo entusiasmo que tenían al inicio de su trabajo. El análisis muestra que los docentes tienden a poner su sentimiento familiar en su trabajo y por lo tanto no hacen bien su trabajo, porque se enfocan en sus problemas más que en su trabajo. Asimismo, se concluye que la mayoría de los docentes no son bien remunerados por su arduo trabajo.

Narea y Páez (2015) en su estudio realizado sobre el clima laboral y su repercusión en el desarrollo de la profesionalidad docente. El diseño aplicado fue descriptivo prospectivo cuya población fue de 8 personas, para el uso de una hoja de cálculo de Excel, determinó que el clima laboral resultó poco cómodo para los docentes de dicha institución, porque el escaso compañerismo y presencia de subgrupos se ve influenciado el mal liderazgo por parte del aparato administrativo.

Torres (2014) en un estudio realizado en instituciones educativas de Puno, tuvo como meta principal conocer la relación entre el clima laboral y desarrollo el profesionalismo en la docencia. La muestra estuvo conformada 133 docentes, la investigación aplicada fue descriptiva e interrelacionada mediante la técnica del cuestionario. Se concluyó que existe un nivel de muy significativo del 5% con una relación positiva entre el clima laboral y el profesionalismo.

Bonilla (2014) se realizó un estudio con el objetivo de diagnosticar el clima organizacional observado en los docentes de la Universidad de Piura, la muestra fue de 25 docentes del turno de matutino, el estudio fue cuantitativo, el diseño es tipo encuesta; la cual concluyó que el clima organizacional se encuentra en un 50%, por lo que presenta debilidades en torno a las relaciones de equipo, motivación y toma de decisiones. sugerir medidas para fortalecer las debilidades.

Panta (2015) fue desarrollado en su tesis con el objetivo de tratar con los docentes y aprendizaje necesario de los estudiantes, además de desarrollar el liderazgo del director, con una población de 25 maestros, donde se aplicó la encuesta con dos cuestionarios con la escala de Likert. El diseño es descriptivo y cuantitativo. Se concluyó que no hubo efecto significativo entre las dos variables.

García (2015) investigó la relación entre el clima laboral y desarrollo del profesionalismo en la docencia, dando como resultado que la relación es moderada y altamente significativa en las instituciones educativas de Cajay, indicando que el clima organizacional propiciará el desarrollo del profesionalismo en la docencia.

Sáenz (2017) en su tesis titulada: "Clima organizacional y el desarrollo del profesionalismo en la docencia en la escuela de la contaduría profesional -

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, sede Huaraz, con miras a determinar un vínculo existente entre el clima organizacional y desarrollo del profesionalismo en la docencia. Se trata de una encuesta transversal aplicada, descriptivo, coherente y no experimental. En cuanto a la población se aplicó a 46 docentes de diversas profesiones. La herramienta utilizada es el cuestionario de medición clima organizacional. Se determinó la siguiente conclusión: una relación estadísticamente significativa entre el rendimiento de la estructura y el rendimiento recompensa.

Guerrero (2018) en su tesis, tuvo como objetivos: analizar el impacto del ambiente institucional en el Desarrollo de la profesional de los docentes de la Escuela Superior de Artes Públicas – Áncash Huaraz – 2015. Se trata de un estudio relacional cuantitativo, con un conjunto de diseño no experimental. En términos de población, se aplica a 30 hitos, en toda la muestra las herramientas utilizadas son la lista de cotejo y fichas de evaluación. Se extrajeron las siguientes conclusiones: La aplicación de las estrategias mejoró significativa y estadísticamente los resultados para el desarrollo de la profesión docente.

También se han mencionado algunas teorías sobre las variables, en donde Jara et al.( 2018, p. 743), dice que el efecto de los comportamientos e incentivo del empleado que determinan la primacía del ambiente de trabajo se debe a los acuerdos de los miembros de la estructura sobre clima interno.

Referencias infames envuelven el ambiente de trabajo, las relaciones labores y las condiciones en el orden de su contexto, que tiene una mezcla en su ser gracias a las decisiones enunciadas (Ali Yassin et al., 2013, p. 68). Así, la fortaleza profesional puede ejercerse con estímulos y percepciones constructivas, enfatizando que esos sentimientos deben ser de carácter encomiable.

De acuerdo a Skalli, Theodossiou & Vacileiou (2018), el entorno de la labor que consta de dos dimensiones más amplias, entre ellas son la labor y el contexto. La labor incluye todas las diferentes características del trabajo, como la forma en que se lleva a cabo y se completa el trabajo, que involucra las tareas como tarea actividades de formación, control sobre las propias actividades relacionadas con el trabajo, una sensación de logro del trabajo, variedad de

tareas y el valor intrínseco de una tarea. Muchos labores de investigación se han centrado en el aspecto intrínseco de la satisfacción laboral.

En cuanto a la importancia del ambiente de trabajo tratamos de definirlo como el conjunto de cargos públicos que potencian fundamentalmente el desempeño de cada colaborador en la empresa, por ser unos de los componentes más importantes para la asociación (Lucas, 2019, p. 3). El desempeño o forma de trato con los socios para este grupo de situaciones, puede tener un impacto negativo en la selección de empleados. Entonces, el ambiente de trabajo es la totalidad de las interrelaciones de los individuos en el lugar de trabajo, las cuales pueden ser técnicas, humanas y organizacionales (Azuma et al., 2015).

Y es que en las últimas décadas, las organizaciones han tenido un enfoque único en la “ganancia”, que se basaba únicamente en los precios de las acciones. Sin embargo, se han ignorado los valores atípicos del otro lado del espectro, que son los “empleados”, a pesar de su valor establecido como los activos más importantes de una organización (Pierce & Balasubramanian, 2015).

Asimismo, afirma que cree que participa en un contexto cómodo en la comunidad laboral, por lo que pretende luchar por un mundo saludable, pues los empleados buscan obligaciones de documentación externa (Hyman, 1975, p. 9). Sin embargo, no está en mucho contexto en este sentido para poder protagonizar el gran alcance que buscan lograr.

El entorno laboral se puede clasificar en dos categorías principales: entorno laboral colaborativo y entorno laboral tóxico. El entorno de trabajo colaborativo produce una sensación de felicidad, alegría, armonía, amabilidad, cortesía, cooperación y facilitación en el lugar de trabajo (Pickering et al., 2017; Wolf et al., 2016).

Con frecuencia las características del ambiente de trabajo son un contraste notable y llamativo en la orientación institucional, pues matizan alta frecuencia de las acciones de cada individuo dentro de una organización u asociación (García, 2015, párr. 1), porque cada participante tiene un determinado comportamiento e influencia, se asimilan con el trabajador.

Las cualidades del clima laboral se aluden en el medio ambiente de productividad. Estas pueden ser interiores o exteriores. Si la multiplicidad de las

cualidades da como consecuencia “la pérdida del control estratégico y un desempeño deficiente, es probable que la amenaza de una adquisición esté relacionada con la incidencia de la reestructuración corporativa” (Hoskisson & Turco, 1990, p. 9).

En ese sentido, se deben cuidar muchos aspectos en el centro de labores, y uno de estos aspectos es el lugar de trabajo tóxico, que es cuando los individuos en el poder son codiciosos y narcisistas y/o usan medios injustos para intimidar, acosar, amenazar y humillar a otros. El lugar de trabajo tóxico puede causar ansiedad, estrés, depresión, problemas de salud, ausentismo, agotamiento laboral, comportamiento laboral contraproducente y, en última instancia, degradar la productividad (Chuan, 2015). Lo mencionado anteriormente puede tener su causa en la falta de civismo en el lugar de trabajo, que se puede definir como la propósito deliberado de un empleado de violar las acuerdos del lugar de labor incomodando a otros empleados para su propio beneficio (Bar, 2018). Por su parte Hobfoll (2018), menciona que la falta de identidad en el sitio de labor podría ser el abuso verbal o las acciones no verbales de una persona que muestran una falta de respeto hacia las personas con quienes comparte labores; aunado a ello, Tao et al. (2015), que afirma que otra característica en un lugar de trabajo tóxico es el bullying, que es un factor situacional y contextual que no solo se limita a los jefes, sino que también puede ser ejercido por supervisores, gerentes, compañeros, subordinados, colegas y cualquier persona en el lugar de trabajo.

Otro aspecto que propicia un lugar de trabajo tóxico y que genera un clima laboral poco satisfactorio es el acoso, que de acuerdo a Antonio & Moleiro (2015), mencionan que puede referirse al acoso individual u organizacional. El acoso individual comprende el acoso relacionado con disputas, el acoso intensificado, el acoso complejo, el acoso delegado, el acoso de espectadores, el acoso de carrusel, el acoso de pandillas, el acoso de chicos buenos/chicos malos, el acoso de subordinados y el acoso de trastornos de personalidad. Del mismo modo Mushtaq & Sultana (2015), quienes sostienen que una característica de un lugar tóxico es el acoso laboral, el cual afecta negativamente la salud mental de los empleados, premisa que comparte Nielsen

(2015), quien menciona que el acoso incluye críticas, culpas, aislamiento social, humillación, bromas y supervisión excesiva de un empleado.

Las dimensiones del clima laboral a la posición inconveniente, sobrepasa la demografía, equiparadas junto a las extensiones del clima laboral y son las siguientes: primero, identifican la autorrealización desde “el aprovechamiento total y la utilización de la destreza, las habilidades y las intensidades” (Hevia et al., 2006, p. 9). Se aplican las mismas destrezas de manera cabal, innovativa y alegre, sobre un procedimiento constante, razonablemente. El hombre está capacitado para diseñar y preservar en un ambiente de intensificación constante de sus posibilidades y potestades, perfilándose como una persona apta y realizada, según el contexto de su no abolición.

Han adquirido a través del tiempo despojarse de temores o prejuicios de culpabilidad del yo, evitando distorsionar sus observaciones, y son ínfimamente emocionales y más proyectivos y miran con esperanza el futuro. Además, es laudable ver en ellos una consagración a su vocación o a una causa caritativa, según la perspectiva de Maslow, sobre su análisis en cuanto a los individuos autorrealizados. Maslow, observó que el ímpetu de un ser humano frente a “la autorrealización y la autotrascendencia era beneficioso para la sociedad en su conjunto, ya que estos individuos eran más altruistas, espirituales y morales” (Souza & Gurin, 2017, p. 187). El compromiso por una causa superior que la significancia de sí mismo y el éxito rotundo en las actividades que decida realizar, son dos características imprescindibles en todo crecimiento.

En segundo lugar, el involucramiento laboral “es identificado como la consignación de las medidas profesionales” (Fernández, 2007, p. 5). Cuenta con una reacción eficiente y sublime en un cometido a través de la sensibilidad de afiliación y obligación, incluyendo una cierta contemplación al adherirse laboralmente. Del mismo modo, ejecuta ineludiblemente resoluciones fundamentales y trascendentes por el empleo y respuesta al sumarse a una comunidad u organización laboral.

Afirma que el involucrarse laboralmente conlleva a mejorar el círculo donde labora, calidad del producto, productividad del equipo, y eventual, competitividad de la compañía. De lo contrario, según la investigación, “el efecto de las condiciones de trabajo, encontramos que trabajar horas extras afecta

negativamente, tanto la probabilidad como las consecuencias ineficientes en cuanto al involucramiento laboral” (Mazzolini, 2010, p. 18). Además, el principal estímulo para cuantiosos teóricos, es el desarrollo del talento, en cuanto a capacitar en torno al manejo de emociones y habilidades en los trabajadores ha permitido un incremento entusiasmo en el clima laboral y por ende, en el mejoramiento de las empresas.

En tercer lugar, la comunicación institucional como fundamento de la creación de códigos y reglamento que constituye parte y orientan la civilización. No se puede concretar materiales dentro de una institución, sin que subsista una óptima difusión, puesto que las personas solicitan estar informadas del evento en sí. Por ende, la comunicación es el intercambio del emisor y receptor sobre un entendimiento relevante de organización.

Mediante la conjugación de símbolos, permite que las personas se organicen a través de la comunicación, como proceso de compromiso recíproco entre personas construyendo significados y desarrollando expectativas sobre lo que pasa a su alrededor. El objetivo de la comunicación es intercambiar o transferir datos a fin de crear un concepto, sobre el hecho de localizar a otra persona o conjunto de personas.

El desarrollo de la profesionalidad docente en principio, todo desarrollo, según Ruíz y García (2017) “hace referencia a una acción y que en el caso que nos ocupa, alude a las acciones o prácticas que se espera, ejecute el docente como parte de la función de enseñar”. Esta es la forma más sencilla de entender el término.

Pero cuando se trata de ser más exigentes con la definición del término, abundan propuestas. Se encuentra, por ejemplo, la que considera que el desarrollo del profesionalismo docente, es el cambio que moviliza capacidades profesionales, disposición y responsabilidad social en los maestros y maestras, y así estructurar elementos que han de influir en la formación constante del estudiante, contribuyendo en la gestión educativa y la creación de una cultura institucional y democrática, también de intervenir en la implementación y evaluación de propuestas académicas según el lugar y la idiosincrasia, que contribuyan al fomento del desarrollo de competencias de utilidad para la vida de los estudiantes.

No obstante, existen muchos factores que merman el desarrollo del profesional docente, que a causa de un clima laboral poco favorable, genera el agotamiento laboral, que según Guan et al. (2017) & Mazzeti et al. (2016), es uno de los resultados de un entorno laboral tóxico que se define por varias características: ostracismo, narcisismo, cinismo, agresividad, intimidación, acoso, supervisor abusivo, conflicto interpersonal y maltrato. En ese sentido, por un clima desfavorable, Khamisa et al. (2015), menciona que un empleado agotado manifiesta un comportamiento de retiro a través del ausentismo, el aumento de las licencias y los retrasos constantes. Esto finalmente afectará sus ingresos, es por ello que un colaborador que experimenta agotamiento laboral, por lo general sufre de problemas mentales y de salud, que incluyen depresión, ansiedad, tensión, estrés, sobrecarga de trabajo, problemas para dormir y dolor muscular. Esto reduce sustancialmente su capacidad para funcionar en la vida y merma su desarrollo profesional y laboral.

Las dimensiones del desarrollo de la profesionalidad docente, muestran claramente la explicación de manera enfática y explícita de la segunda variable. Esta cuenta con tres dimensiones y son las siguientes:

En primer lugar, el monitoreo y acompañamiento suele ejecutarse al mismo tiempo, pero es una labor independiente, pero no diacrónica. Ambas van enlazadas y actualmente son aplicadas sincrónicamente.

En la coyuntura del procedimiento pedagógico, el monitoreo suele ser el instrumento para recepcionar y evaluar la documentación en el campo pedagógico para vislumbrar los logros pedagógicos, garantizando una correcta resolución. Además, según los programas curriculares, las unidades didácticas y sesiones de aprendizajes, organizados según el tiempo pedagógico, garantizan una correcta secuencia de desempeños a lo largo del año académico. La supervisión suele ser un procedimiento minucioso y cauteloso a través de indicadores para identificar y prevenir puntualmente la descripción situacional de la dirección académica (Kutuev, 2017, p. 4). Los desempeños, como consecuencia de una correcta organización del tiempo, permitirá detectar las fortalezas y las fragilidades, vistas a subsanar o maximizar los quehaceres pedagógicos en torno a los estudiantes.

El acompañamiento pedagógico es la totalidad de procesos que desempeña la unidad de dirección para proveer consultoría educativa al preceptor por medio de intervenciones concretamente dirigidas a materializar indicaciones y declaraciones significativas para intensificar su praxis educativa. Se aspira, de esta manera, alcanzar una modificación de los modelos de comportamiento que coopere a que el preceptor se transforme en un propiciador de los procedimientos de enseñanza. En realidad, el acompañamiento pedagógico representa una contribución esencial en el progreso de competencias y conocimientos específicos para consolidar la experiencia de los profesores. Asimismo, facilita en la incorporación, capacitación y afianzamiento de la organización docente.

¿Existen algunas caracterizaciones del monitoreo y acompañamiento pedagógico?

A continuación, “las principales características son de ayuda y soporte para una correcta guía en torno al monitoreo y acompañamiento” (Ministerio de Educación, s/n, p. 51): Uniforme y oportuno: Implica un monitoreo consecutivo y estructurado de cada preceptor, próximo, de calificar las capacidades y las falencias de su habitualidad docente.

Adaptable y progresivo: Remite diferentes oportunidades para ayudar a los profesores.

Educacional, estimulador e integrador: Fomenta el desarrollo en torno a la capacitación del profesor, suscitando zonas de debate y de fortalecimiento constante. Igualmente, promueve el diálogo de conocimientos específicos y oficio cooperativo en un contexto de confiabilidad y consideración.

Continuo y global: Asiste al preceptor a lo largo del procedimiento de las modalidades educacionales (planeamiento, materialización de las rutas y valoración curricular).

En segundo lugar, la comunidad de aprendizaje profesional, desarrolla tres aspectos a tratar:

Como primer término, las competencias y los estándares de aprendizaje, el Currículo Nacional estipula que, durante su escolarización, todos los educandos del lugar profundicen 31 competencias (están formuladas en el registro didáctico entre las páginas 38 y 42). El Currículo Nacional, en su página 36, identifica la

competencia sobre “la capacidad que posee un ser humano de compaginar un colectivo de destrezas a fin de alcanzar un objetivo concreto en una coyuntura especificada, desempeñando de modo correspondiente y con sentimiento deontológico” (Minedu, 2017, p. 28).

En la propuesta curricular del 2016, se adopta que las competencias tienen un temperamento central. En otras palabras, es una única competencia que, prolongado en los años, se va instalando gradualmente y logra porcentajes óptimos de rendimiento. En particular, nuestra competencia consigna redactar distintas características de escritura, es la misma a lo extenso de nuestra existencia, sólo que tiene diversos porcentajes de procedimientos. De tal forma, que al terminar nuestros educandos lograron escribir, pero de hecho elaboraron su competencia a preciso porcentaje y a lo prolongado de su formación se irá instalando.

Como segundo término, lo mismo que los criterios dan apreciaciones a los aprendizajes del contorno, asimismo, dan relevancia a las competencias. Estas sólo se comprenden a plenitud si controlamos en reflexión cuáles son esos criterios transversales que puede hacerse veraz en el día a día. La valoración y método, que incorporan las competencias, se desplazan de las dimensiones y normativas que están afuera de ellos. De esta manera, las competencias entran en vigencia.

Como tercer término, las competencias, enfoques que las sustentan y capacidades, es considerable destacar, así mismo, que las competencias sostienen su evolución en una sucesión de perspectivas. Estos enfoques, se pueden identificar en las planificaciones curriculares de cada porcentaje al empezar las competencias que vamos a elaborar. Igualmente, abarcar las competencias a integridad. Claro está, indicar que estos enfoques, por otro lado, preservar la misma trayectoria que se ejecutó en las llamadas Rutas de aprendizaje.

Las capacidades, adicionalmente, son identificadas en el Currículo Nacional como capacidades para intervenir de manera correspondiente. Estos presupuestos son las experiencias, destreza y comportamientos que los educandos aprovechan para enfrentarse un panorama concreto. Estas

capacidades representan actuaciones ínfimas, conllevadas en las competencias, que son actividades más engorrosas.

En cuanto a la tercera dimensión, la identidad docente es el preceptor consejero, el cual, dirige las intervenciones y resoluciones del preceptor en capacitación previo a las directrices de la comunidad universitaria, en comparación que el preceptor tutor lo hace con las casas de estudios. Tanto el custodio como el orientador complementan al docente en capacitación teniendo como fundamento su trayectoria de actividades de aprendizaje y esferas académicas, los cuales se ven incorporados con los procedimientos participativos a su importancia de instructor de docentes.

Como primer término de esta última dimensión, aludimos a la deliberación, como el eje principal que da sentido y construye significados sobre la identidad docente. El criterio reflexivo faculta rumiar la capacitación de preceptores desde cuestiones que subsanen los enunciados y los procedimientos educacionales, dando sitio a la tramitación de los niveles, comportamientos y sensaciones del preceptor, el desarrollo de su identidad profesional, responsabilidad de las resoluciones, la inspección de las controversias actitudinales y la evaluación de los diferentes enfoques.

Contemplar la esencia y caracterización de los procedimientos razonables resulta indispensable para la capacitación de inicio de preceptores, puesto que posibilita conocer las peripecias personales y de aquellos, impulsar el funcionamiento cualificado, formular sensibilización sobre los procedimientos en que se representa la veracidad y dar propósito a la conducta y el funcionamiento. Por otro lado, contribuye la puesta en común de esquemas y muestrarios de óptimas prácticas, elabora un grupo de parámetros habituales para valorar el itinerario docente, provoca retroacción que recauda el individuo y su contexto (salón de clases, organizaciones), posibilita detectar, explicar y distinguir las capacitaciones de la praxis, examinar dichas instrucciones y plasmarlos para vivencias posteriores.

En segundo término, de esta dimensión, hacemos referencia a la interacción de la identidad profesional docente con la actividad pedagógica, y las etapas reflexivas. La afinidad docente pasa por 3 mediciones: en primer lugar: la afirmación de la vocación docente y adquirir una nueva y mejorada imagen; en

segundo lugar: la imagen docente se atribuye a la formación comprobada; y en tercer lugar: encontramos el desarrollo personal y la que demuestran a los demás. La praxis pedagógica en donde el docente inicia su labor, permite desarrollar una identidad en donde se forman comunidades educativas con vacación, en donde se comprende y se relaciona con la comunidad en general, adquiriendo un importante sentido de las capacidades pedagógicas.

En este mismo sentido, se propone que la identidad docente, no sea algo que se imponga, al contrario, se va adquiriendo a través de la experiencia y a la dirección que se le da a esa experiencia.

En tercer término, exponemos un prototipo para discernir la elaboración de la identidad profesional docente, siendo una transformación no lineal determinado por los obstáculos que son eficientemente sobresalientes con la aplicación de las competencias de los expertos colocados en realidades donde aplicó su desempeño profesional. En esta etapa, aparecen algunas dificultades que provocan una tensión e encrucijadas que el docente debe determinar de manera individual y subjetiva.

“La identidad de la profesionalidad del magisterio no consiste en la repetición de un modelo estable sino en el recorrido autónomamente elegida por el individuo entre las diferentes alternativas que podría tomar” (Vanegas y Fuantealba, 2019, p. 123). La perspectiva autónoma de elección es establecida por procesos reflexivos y marcan diferencia con la identidad socialmente compartida por el grupo de personas dedicadas al mismo tipo de profesión.

Queremos resumir el impacto de la relación entre la primera y segunda variable, es abundante la producción de información que da cuenta de una relación mutua entre el Clima Organizacional y el desarrollo de la profesionalidad docente que demuestra que ambas variables están muy asociadas entre sí. En efecto, hasta el sentido común nos indica que como en todo centro de trabajo también en la escuela, en tanto en ella existe una preocupación por que el docente encuentre reconocimiento, un trato amable y respetuoso, que se respete sus opiniones aunque no necesariamente sean aceptadas, o que encuentre la voluntad de trabajar también por su desarrollo profesionales y se le otorgue las ayudas y el acompañamiento para mejorar sus desempeños, allí también estará un docente que esté listo para la participación en los trabajos de equipo o colegiados, listo

un docente para innovar y crear nuevas alternativas para conseguir mejores logros en su diario trabajo con sus estudiantes. Allí estará un docente alegre, satisfecho, que se siente respetado y listo para dar su concurso en la administración de la institución educativa y que no mezquina participación para trabajar por los objetivos y por un mejoramiento sostenido de la formación de los estudiantes a su cargo.

Finalmente, en cuanto a las teorías que unen ambas variables, Ben & Itzhaky (2015), sostienen que un clima laboral desfavorable hace que el docente no tenga la iniciativa a desarrollarse profesionalmente, y es que un clima negativo provoca agotamiento, el cual está referido al desapego emocional de un empleado de su tarea, lo que genera insatisfacción con la vida personal y profesional, los logros y los conflictos entre el trabajo y la vida.

El agotamiento en consecuencia genera un bajo rendimiento, el cual depende de muchos y variados factores, que incluyen: la capacidad individual, el entorno laboral, las políticas de motivación de recursos humanos, el apoyo de los supervisores y los estándares de la organización. Se puede medir en términos monetarios, que tiene los atributos de capital financiero, humano, organizacional y social (Faisal et al., 2015). No obstante, el nivel de productividad no solo depende de la capacidad del individuo sino también de su red social y entorno de trabajo. Los empleados que disfrutan de su entorno de trabajo están más comprometidos, son más productivos, felices y saludables (Rajesh, 2016).

### III. METODOLOGÍA

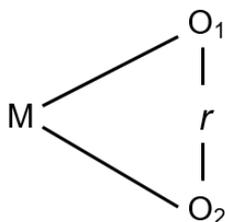
#### 3.1. Tipo y diseño de Investigación

Con cimientto al propósito de la presente investigación, se puede aseverar que tiene un enfoque cuantitativo, que como lo señala Hernández et al. (2014) está orientado al manejo de datos numéricos y a la aplicación de procedimientos estadísticos para la evaluación de las hipótesis de investigación; de acuerdo a su finalidad está enmarcada en el tipo de investigación básica; que de acuerdo a Sánchez, Reyes y Mejía (2018) es una investigación que no se orienta a la solución directa de un problema factico; si no más bien, busca ampliar y caracterizar la realidad para brindar información sobre la misma.

Teniendo en cuenta que este estudio busca describir el estado en que se encuentran las variables de investigación, sin provocar variaciones en ellas, limitándose a observarlas y recoger datos en un único momento, este estudio se enmarca dentro de los estudios no experimentales descriptivos y de corte transversal, tal como lo sustenta Hernández (2018).

Con relación al diseño de investigación, como lo afirma Jiménez (2020), está relacionado a la ruta a seguir a lo largo de la investigación, desde la forma como se recolectan los datos y el análisis que se hizo de ellos; Bajo este planteamiento y de acuerdo a los fines del presente estudio el diseño más adecuado a la presente investigación es el diseño descriptivo correlacional porque se conduce a establecer el grado de relación existente entre dos variables de estudio en una misma muestra, cuyo esquema es el siguiente:

Esquema del diseño correlacional



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación a la variable 1. Clima laboral

O2 = Observación a la variable 2. Desarrollo de la profesionalidad docente

r = Relación entre clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### Definición conceptual

Variable 1. Clima laboral: “Es el carácter del entorno en donde se ejerce la actividad y por el cual los protagonistas sumergidos en ellos se vinculan. Este parentesco puede prestarse de amplia gama, lo fundamental es que participen de modo satisfactorio con los propósitos y fines organizacionales.” (Albán, 2015, p. 17).

Variable 2. Desarrollo de la profesionalidad docente: nos dice, que el actuar constante de los maestros y maestras frente a los procesos de enseñanza, desenvolviéndose en su rol por llegar mejor a sus estudiantes de manera clara y precisa, constantemente actualizado, de manera organizada y dando de esta manera el cumplimiento a las normas básicas de la educación por la cual se desenvuelve. (Huacon 2019, p. 22).

#### Definición Operacional

Variable 1: Es la resultante de medir el grado de cumplimiento de las dimensiones de la primera variable a través de la aplicación de la escala de Likert.

Variable 2: Es la resultante de medir el grado de cumplimiento de las dimensiones monitoreo y acompañamiento, comunidad de aprendizaje profesional e identidad docente, del desarrollo de la profesionalidad docente a través de la aplicación de la escala de Likert.

Con respecto a las dimensiones de investigación, se explicita de la siguiente forma: En cuanto a la variable, clima laboral, Palligua y Arteaga (2019), se determina las dimensiones: Autorrealización, como expectativa por parte del trabajador sobre su desarrollo personal y profesional en un ambiente adecuado. Involucramiento laboral, hace referencia a los valores y el compromiso asumido responsablemente con alguna institución. Comunicación, como concepción del grado de la información entre la directiva y los docentes.

A propósito de la variable, desarrollo de la profesionalidad docente, Escribano (2018), manifiesta las siguientes dimensiones: Monitoreo y acompañamiento pedagógico, como espacio de diálogo interactivo para mejorar las prácticas educativas. Comunidades de aprendizaje profesional, recinto donde se fomenta y destaca las capacidades de los profesionales. Identidad docente, como procedimiento activo en cuanto al desempeño en constante interpretación pedagógica.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población es definida por Hernández (2018) y Sánchez et al. (2018) igual que la totalidad constituida por la integridad de los componentes que organizan y difunden determinadas cualidades u especificaciones. En el presente estudio, la aplicación estuvo constituida por toda la organización directiva que labora en la institución educativa Mariscal Luzuriaga. Tomándose como criterio de exclusión contar con una antigüedad laboral menor a 6 meses. De tal manera que la población quedó constituida por 30 unidades muestrales.

Teniendo en cuenta que la muestra se identifica como un subgrupo o parte representativa de la población estudiada, extraída mediante estrategias de muestreo (Hernández y Páramo, 2018) y considerando que en este estudio las herramientas de recolección de información se aplicaron a toda la población por ser un número manejable y enumerarle. Motivo a fin de que no se determinó una muestra de investigación.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Una técnica de recolección de datos es un conjunto de procedimientos que permiten acceder y recolectar la información necesaria para abordar una pregunta de investigación formulada (Jiménez, 2020), siguiendo este diseño y teniendo en cuenta su carácter de técnicas, en el ámbito académico decido utilizar la técnica de la encuesta.

La encuesta se considera como un proceso de aplicación de cuestionarios para recolectar información predeterminada sobre variables de investigación (Carhuancho et al., 2019). En este estudio se entrevistó a toda la población, con el número de 30 docentes de la institución Mariscal Luzuriaga, para recoger sus percepciones sobre los niveles del clima laboral y el desarrollo del profesionalismo de la educación en la ciudad de Casma.

El cuestionario, tal y como lo señalan Bourke, Kirby y Doran (2016) es la herramienta más utilizada en el sector educativo para la recogida de datos. Consiste en un conjunto de preguntas o reactivos que hacen referencia a las variables de investigación que queremos medir. Por su parte, Jiménez (2018) agrega que, si la herramienta está debidamente clasificada en categorías, la

información recopilada puede ordenarse de acuerdo con las necesidades del investigador.

Para el diseño de las herramientas de recolección de datos se revisó la literatura científica relacionada con las variables de investigación y se analizaron las herramientas aplicadas en encuestas similares. De estos, se seleccionaron dos cuestionarios de opinión, ajustados por el investigador y sometidos a pruebas piloto para evaluar y afirmar determinados ítems. Por lo tanto, utilicé las siguientes herramientas:

La Escala de clima laboral (EMCL), es un cuestionario tipo escala de Likert que mide las opiniones de los docentes del colegio público Mariscal Luzuriaga sobre el grado de aceptación del enunciado presentado. Consta de 18 ítems divididos en aspectos de autorrealización, compromiso laboral y comunicación. Determinar el nivel de cooperación e interacción entre las instituciones educativas y los docentes. Para su diseño se toma como referencia el trabajo de Bravo (2018) titulado Indicadores de clima laboral, que explica el proceso sobre de un clima laboral adecuado, a partir del cual se ajustan y construyen los ítems correspondientes a la respuesta.

Este instrumento recoge el nivel de asentimiento o repudio que exhiben los colaboradores municipales encuestados respecto a las afirmaciones presentadas sobre gobernanza local. Las opciones de respuestas están en base a la siguiente escala de aceptación: (1) Siempre, (2) Casi siempre, (3) A veces, (4) Casi nunca y (5) Nunca. La cuantificación de los datos obtenidos permitió determinar el nivel en que se encuentra la variable Clima laboral y sus dimensiones, de acuerdo a la siguiente escala: Autorrealización, involucramiento laboral y comunicación.

La Escala de percepción de Desarrollo de la profesionalidad docente (DPD) es un cuestionario estructurado tipo escala de Likert, diseñado con el propósito de recoger la opinión que tienen los docentes de la institución pública Mariscal Luzuriaga en aspectos de desempeño pedagógico, desempeño de gestión y desempeño de investigación. Para su elaboración se examinaron diversas escalas generadas y validadas en investigaciones similares, estas escalas fueron adaptadas para la realización del presente estudio.

De esta manera, la escala de desarrollo de la profesionalidad docente quedó estructurada en bloques de acuerdo a las dimensiones de estudio: el primero relacionada al Desempeño pedagógico, comprende afirmaciones orientadas a la divulgación de procesos pedagógicos en el aula. El segundo bloque, presenta afirmaciones sobre Desempeño en gestión, donde busca conocer el itinerario administrativo de la institución educativa. Y el tercer bloque está referido al Desempeño en investigación, para identificar el nivel de proliferación de indagación para abordar y resolver problemas. Finalmente, consta de 18 ítems de opinión sobre la escala de aceptación del informe presentado respecto a las percepciones de lo que está ocurriendo en el desarrollo de la profesional de los docentes. Estos niveles de percepción son: (1) Siempre, (2) Casi siempre, (3) A veces, (4) Casi nunca y (5) Nunca. Los puntajes obtenidos permitieron determinar el nivel en que se encuentra el desarrollo de la profesionalidad docente, así como el nivel de cada una de las dimensiones de estudio, de acuerdo al siguiente escalamiento: Desempeño pedagógico, Desempeño de gestión y Desempeño de investigación.

Determinar la validez del instrumento, como ha demostrado Hernández (2018), consiste determinar la capacidad que presenta el instrumento para medir los aspectos para lo que está diseñado. En la presente investigación, se realizó la validación según juicio de expertos, se evaluó la correspondencia teórica del instrumento. Así como la asociación entre cada ítem y el indicador correspondiente, y la dimensión correspondiente y entre este último y las variables de estudio. Este procedimiento es realizado por tres expertos con conocimientos teóricos y experiencia en el estudio y aplicación de las variables estudiadas.

En cuanto a la confiabilidad de las herramientas de recolección de datos, entendida por Hernández (2018) como el grado en que la imposición repetida de la herramienta produce resultados consistentes y constantes. En base a estos valores, se realizaron los ajustes pertinentes a las herramientas para la pertinencia teórica, claridad y precisión de las fórmulas de cada ítem, asegurando así la precisión y fácil comprensión de lo que se quiere saber.

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos desarrollados para la recolección de datos se iniciaron con la presentación de una carta emitida por la jefa de la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo en mesa de partes presencial de la institución educativa Mariscal Luzuriaga, a través de la cual la investigadora se presentó para dar a conocer la investigación a desarrollar, y se solicita autorización para la efectividad de los instrumentos de recolección de datos. Con la aceptación de la solicitud anterior, se realizó una coordinación con los responsables de cada área administrativa para concretar una reunión de información respecto a las herramientas a aplicar, la confidencialidad de las respuestas, el anonimato de los encuestados y sobre la forma como fueron administrados para su desarrollo.

Los instrumentos fueron aplicados de manera presencial, cada uno de los participantes recibió un ejemplar de cada uno de los instrumentos de recolección de datos en sobres tipo manila cerrados, dispuso de un tiempo prudencial asignado (30 minutos) para su desarrollo y fueron devueltos de la misma forma, a fin de asegurar la confidencialidad de la información recogida.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La información obtenida a través de los instrumentos emprendidos en el presente estudio, fueron trasladados a una base de datos digital organizada por unidad muestral, dimensión e ítems, empleando para ello una hoja de cálculo de Microsoft Excel Versión Windows 10 Pro. Se aplicó la estadística descriptiva para organizar y hacer el tratamiento estadístico de los datos recogidos empleando tablas de frecuencias y figuras de barras mediante el programa informático IBM SPSS Statistics 25.0.

Para verificar la conjetura se utilizó la estadística inferencial y se determinó la normalidad de los datos recolectados mediante la prueba estándar de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (para muestras mayores a 50 unidades de muestreo). Con base en los resultados obtenidos, se puede determinar si existe relación entre las variables mediante una prueba de hipótesis: la prueba de correlación de  $r$  de Pearson o la prueba de correlación de  $Rho$  de Spearman, dependiendo de la estandarización que se encuentre; asimismo, se desarrolló una prueba de significancia de la mencionada correlación.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio fue desarrollado en estricto cumplimiento de los principios éticos de la investigación. Se demuestra respeto y reconocimiento a la dignidad humana, los participantes en este estudio lo hicieron de manera voluntaria y brindaron información completa, evitando cualquier afectación a su bienestar, evitando conflictos, posibles ataques a su identidad asegurando la confiabilidad y privacidad de la información recolectada. Asimismo, se otorgó un trato igualitario a cada participante, respetando los aportes y respuestas que cada uno de ellos emita en las herramientas de recolección de datos y en el espacio se genera intercambios que se generen entre encuestados e investigador.

Los datos e información recolectada durante la investigación fueron tratados con honestidad y transparencia, sin alterar o falsear datos, respetando la veracidad de los mismos y el derecho de propiedad intelectual de otros autores e investigadores, evitando todo tipo de plagio. Se desarrolló una metodología de investigación que asegure el rigor científico de los resultados y conclusiones.

#### **IV. RESULTADOS**

En el presente punto se ejecuta de forma permanente el método de indagación a través de dos cuestionarios con un total de 40 preguntas. La exploración sobre la descripción de la realidad, se adaptará por medio de tablas de frecuencia. Del mismo modo, se determinará la muestra, obteniéndose los informes de las variables y sus dimensiones acopladas a la distribución normal ( $p > 0.05$ ) de relevancia considerable, explicitando los 40 indicadores, donde se ejecutará el análisis de normalidad de Shapiro-Wilk, obteniendo evidencias de hasta cincuenta factores. Por ende, se ejecutará la prueba paramétrica de coeficiencia de correlación de Pearson en demostración de hipótesis, cuyos resultados se organizaron mediante tablas, la información adquirida se procesó mediante una hoja de cálculo Microsoft Excel Profesional 2016 y el IBM SPSS Statistics versión 25, con la finalidad de obtener efectos de los objetivos sobre las variables y sus dimensiones. De esta manera, los objetivos inferenciales como consecuencia de la prueba de hipótesis. Empero, la información muestra que, en la casa de estudios, los niveles de las variables determinadas y caracterizadas de manera inferencial. La información será explicitada de acuerdo a los objetivos de la exploración para luego garantizar los objetivos específicos.

El orden de presentación de resultados se inicia con el objetivo general y luego con los objetivos específicos.

**Tabla 1***Contingencia entre clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente*

			Desarrollo de la profesionalidad docente		Total
			Proceso	Logro	
Clima laboral	Proceso	Recuento	2	14	16
		% del total	6.7%	46.7%	53.3%
	Logro	Recuento	0	14	14
		% del total	0.0%	46.7%	46.7%
	Total	Recuento	2	28	30
		% del total	6.7%	93.3%	100.0%

**Interpretación:**

En el cuadro 1 se observan los resultados que dan cuenta de los resultados de la contingencia entre el clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente de la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, en donde se evidencia que del 53.3% de los docentes que califican al clima laboral en un nivel en proceso, se tiene un 46.7% que considera que el desarrollo profesional docente se encuentra en un nivel de logro. Por otro lado, un 6.7% de docentes que considera que el clima laboral se encuentra en proceso, también califican en el mismo nivel al desarrollo de la profesionalidad docente.

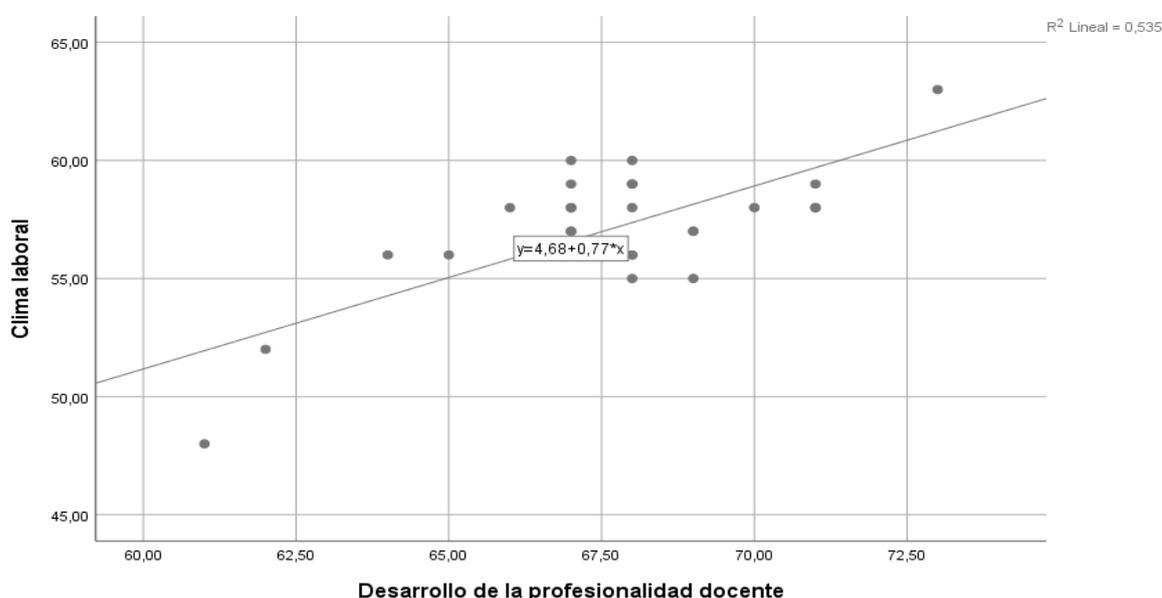
**Tabla 2**

*Relación entre clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente*

Prueba de correlación de Rho de Spearman		V2. Desarrollo de la profesionalidad docente
V1. Clima laboral	Rho	.632
	p - valor	.000
	N	30

**Figura 1**

*Dispersión entre clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente*



**Interpretación:**

En el cuadro 2 se evidencian los resultados que dan cuenta de la correlación entre las variables clima laboral y el desarrollo de la profesionalidad docente que se presenta en la casa de estudio, la cual se encuentra en un nivel moderado, directo y significativo, dado que se encontró un valor Rho = 0.632 y un p – valor de 0.000. Estos hallazgos permiten deducir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. Del mismo modo, el diagrama de dispersión (Figura 1), comprueba la existencia de la relación entre las variables, dado que la nube de puntos presenta asociación con la línea de tendencia, misma que presenta una orientación positiva.

**Tabla 3***Nivel del clima laboral*

Nivel	<i>f<sub>i</sub></i>	%
Destacado	0	0.0%
Logro	14	46.7%
Proceso	16	53.3%
Inicio	0	0.0%
Total	30	100%

**Interpretación**

En el cuadro 3 se muestran los resultados que dan cuenta del nivel del clima laboral que se presenta en el centro educativo, en donde se evidencia que poco más de la mitad, es decir, el 53.3% de los docentes, calificaron se encuentra en un nivel en proceso, mientras que el resto de profesionales (46.7%) consideran se encuentran en un nivel de logro.

**Tabla 4***Nivel de las dimensiones de Clima laboral*

Nivel	Autorrealización		Involucramiento laboral		Comunicación	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Destacado	0	0.0%	0	0%	0	0%
Logro	4	13.3%	2	6.7%	15	50.0%
Proceso	26	86.7%	28	93.3%	15	50.0%
Inicio	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

**Interpretación**

En el cuadro 4 se muestran las consecuencias sobre el nivel de cada una de las dimensiones del clima laboral de la institución educativa investigada, identificándose que en autorrealización casi la mayoría de los profesionales, quiere decir que, el 86.7% de estos considera se encuentra en un nivel en proceso, mientras que solo un 13.3% considera en un nivel logro. Para el involucramiento laboral, el 93.3% de los docentes menciona que se encuentra en un nivel en proceso, mientras que solo un 6.7% en un nivel de logro. Finalmente un 50% y 50% de los docentes califica la comunicación en un nivel de proceso y logro respectivamente.

**Tabla 5***Nivel del desarrollo de la profesionalidad docente*

Nivel	<i>f<sub>i</sub></i>	%
Destacado	0	0.0%
Logro	2	6.7%
Proceso	28	93.3%
Inicio	0	0.0%
Total	30	100%

**Interpretación**

En la quinta tabla se muestran los efectos que dan cuenta del nivel de la variable desarrollo de la profesionalidad docente en el centro educativo Mariscal Luzuriaga de Casma, en donde se evidencia que casi la totalidad de los maestros y maestras, es decir, el 93.3% considera se encuentra en un nivel de proceso, mientras que solo un 6.7% la califica en un nivel de logro.

**Tabla 6***Nivel de las dimensiones de desarrollo de la profesionalidad docente*

Nivel	Monitoreo y acompañamiento		Comunidad de aprendizaje profesional		Identidad docente	
	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%	<i>fi</i>	%
Destacado	0	0.0%	0	0%	0	0%
Logro	2	6.7%	5	16.7%	0	0.0%
Proceso	28	93.3%	25	83.3%	30	100.0%
Inicio	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
Total	30	100%	30	100%	30	100%

**Interpretación**

En el cuadro 6 se muestran los efectos que dan cuenta del nivel que obtuvo cada dimensión del desarrollo de la profesionalidad docente del colegio Mariscal Luzuriaga de Casma, identificándose que para el monitoreo y acompañamiento, la mayoría de los docentes (93.3%) la califica en un nivel de proceso, mientras que solo un 6.75% lo considera en un nivel de logro. Por otro lado, para comunidad de aprendizaje profesional, un considerable 83.3% de docentes considera se encuentra en un nivel en proceso, mientras que un 16.7% en un nivel de logro. Finalmente, la totalidad de los docentes (100%) califica la identidad docente en un nivel en proceso.

**Tabla 7***Contingencia entre clima laboral y monitoreo y acompañamiento*

		Monitoreo y acompañamiento		Total	
		Proceso	Logro		
Clima laboral	Proceso	Recuento	3	13	16
		% del total	10.0%	43.3%	53.3%
	Logro	Recuento	1	13	14
		% del total	3.3%	43.3%	46.7%
Total		Recuento	4	26	30
		% del total	13.3%	86.7%	100.0%

**Interpretación:**

Se muestran los resultados que dan cuenta de la contingencia entre el clima laboral y el monitoreo y acompañamiento en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, en donde se evidencia que el 53.3% de docentes que manifiesta que la primera variable se encuentra en un nivel en proceso, se identifica un 43.3% que considera que el monitoreo y acompañamiento presenta un nivel de logro. Por otro lado, se identifica también que un 10% que califica al clima laboral en un nivel de proceso, considera que el monitoreo y acompañamiento presenta el mismo nivel.

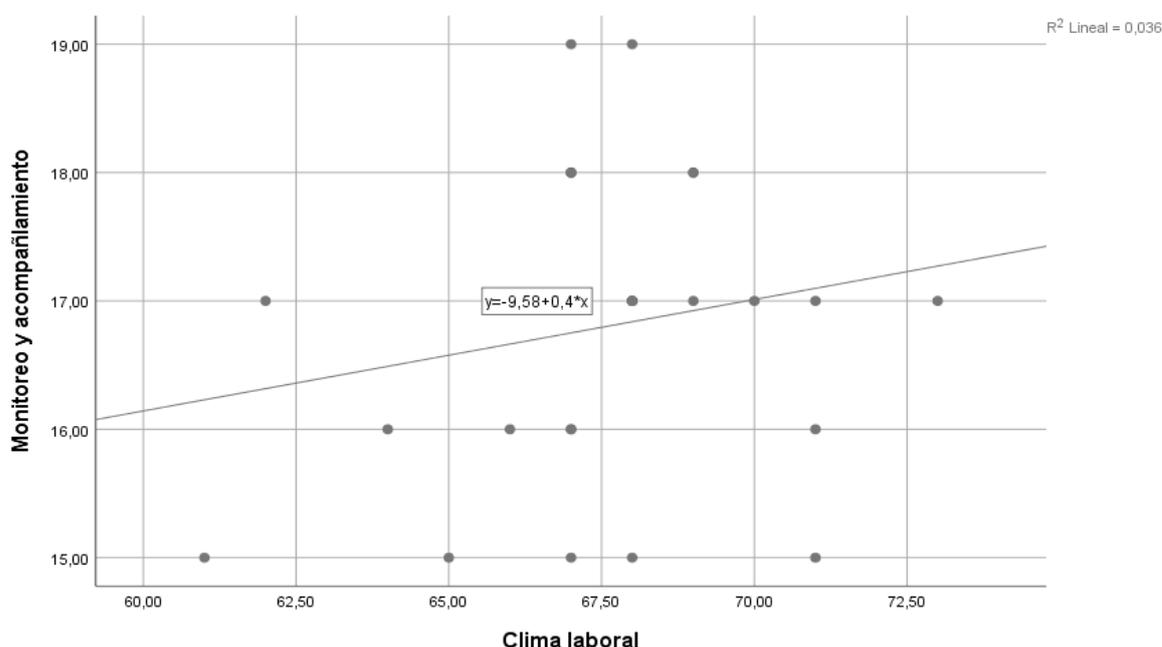
**Tabla 8**

*Relación entre clima laboral y monitoreo y acompañamiento*

Prueba de correlación de Rho de Spearman		D1. Monitoreo y acompañamiento
	Rho	.662
V1. Clima laboral	p - valor	.000
	N	30

**Figura 2**

*Dispersión entre clima laboral y monitoreo y acompañamiento*



### Interpretación

En el cuadro 8 se evidencian los resultados de la correlación entre las variables clima laboral y monitoreo y acompañamiento que se presenta la casa de estudios, la cual se encuentra en un nivel moderado, directo y significativo, dado que se encontró un valor Rho = 0.662 y un p – valor de 0.000. Estos hallazgos permiten deducir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. Del mismo modo, el diagrama de dispersión (Figura 2), comprueba la existencia de la relación entre la variable y dimensión, dado que la nube de puntos presenta asociación con la línea de tendencia, misma que presenta una orientación positiva.

**Tabla 9***Contingencia entre el clima laboral y la comunidad de aprendizaje profesional*

		Comunidad de aprendizaje profesional		Total	
		Proceso	Logro		
Clima laboral	Proceso	Recuento	16	0	16
		% del total	53.3%	0.0%	53.3%
	Logro	Recuento	12	2	14
		% del total	40.0%	6.7%	46.7%
Total		Recuento	28	2	30
		% del total	93.3%	6.7%	100.0%

**Interpretación:**

De acuerdo a lo que se expone en la tabla 9 sobre la primera y segunda variable del colegio Mariscal Luzuriaga de Casma, se evidencia que del 46.7% de docentes que considera que el clima laboral se encuentra en un nivel de logro, se identifica a un 40% que considera que la comunidad de aprendizaje profesional presenta un nivel en proceso. Por otro lado, un 53.3% de los profesionales que califica al clima laboral en un nivel en proceso, también posiciona en el mismo nivel a la dimensión en mención.

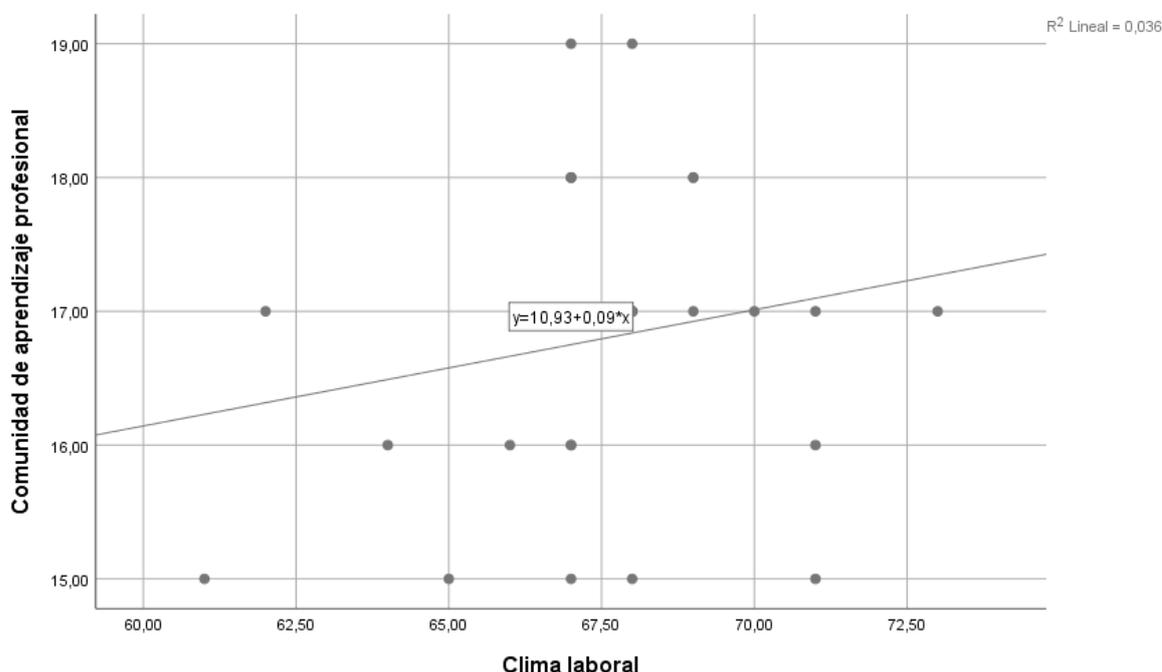
**Tabla 10**

*Relación entre el clima laboral y la comunidad de aprendizaje profesional*

Prueba de correlación de Rho de Spearman		D2. Comunidad de aprendizaje profesional
	Rho	.420
V1. Clima laboral	p - valor	.021
	N	30

**Figura 3**

*Dispersión entre clima laboral y la comunidad de aprendizaje profesional*



### Interpretación

En el cuadro 10 se evidencian los resultados que dan cuenta de la correlación entre las variables clima profesional y comunidad de aprendizaje profesional que se presenta en el colegio que se aplicó la investigación, la cual se encuentra en un nivel moderado, directo y significativo, dado que se encontró un valor Rho = 0.420 y un p – valor de 0.000. Estos hallazgos permiten deducir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. Del mismo modo, el diagrama de dispersión (Figura 3), comprueba la existencia de la relación entre la variable y dimensión, dado que la nube de puntos presenta asociación con la línea de tendencia, misma que presenta una orientación positiva.

**Tabla 11***Contingencia entre el clima laboral y la identidad docente*

			Identidad docente		Total
			Proceso	Logro	
Clima laboral	Proceso	Recuento	8	8	16
		% del total	26.7%	26.7%	53.3%
	Logro	Recuento	7	7	14
		% del total	23.3%	23.3%	46.7%
Total	Recuento	15	15	30	
	% del total	50.0%	50.0%	100.0%	

**Interpretación:**

En el cuadro 11 se muestran los resultados que muestran la contingencia entre el clima laboral y la identidad docente del colegio Mariscal Luzuriaga de Casma, en donde se demuestra que de un 53.3% de los maestros que califica al clima laboral en un nivel en proceso, se identifica a un 26.7% que considera que la identidad docente presenta un nivel de logro. Por otro lado, se identifica también que un 23.3% de docentes que manifiesta que el clima muestra un nivel de logro, califica en proceso a la identidad docente.

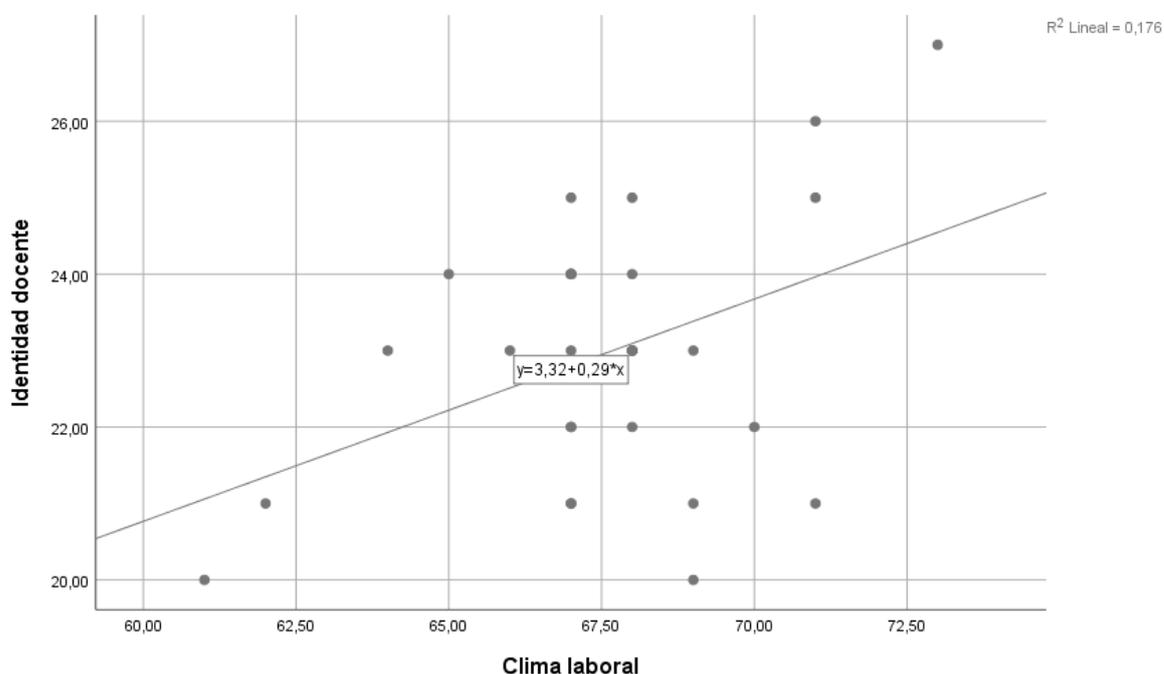
**Tabla 12**

*Relación entre el clima laboral y la identidad docente*

		D3. Identidad docente
	Rho	.652
C1. Clima laboral	p - valor	.000
	N	30

**Figura 4**

*Dispersión entre clima laboral y la identidad docente*



### Interpretación

En el cuadro 12 se evidencian los resultados que muestran de la correlación entre las variables clima profesional y la identidad docente que se presenta en el colegio donde se desarrolló la investigación, la cual se encuentra en un nivel moderado, directo y significativo, dado que se encontró un valor Rho = 0.652 y un p – valor de 0.000. Estos hallazgos permiten inferir que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general de la investigación. Del mismo modo, el diagrama de dispersión (Figura 4), comprueba la existencia de la relación entre la variable y dimensión, dado que la nube de puntos presenta asociación con la línea de tendencia, misma que presenta una orientación positiva.

## V. DISCUSIÓN

En el presente punto los resultados son analizados y sometidos a discusión, empleando para ello lo concluido por otros estudios que anteceden a la presente investigación, además, se dispone de los postulados teóricos para explicar el contexto de los hallazgos y validar. En cuanto a la presentación de este punto, primero se desarrolla la discusión del objetivo general, para luego continuar con los objetivos específicos descriptivos y finalmente los objetivos específicos de correlación.

Referido al objetivo o propósito de la investigación, en donde se buscó determinar la correlación entre las variables clima laboral y el desarrollo de la profesionalidad docente que se presenta en el colegio, se presenta en un nivel moderado, directo y significativo, dado que se encontró un valor Rho = 0.632 y un p – valor de 0.000. Estos hallazgos demuestran que el clima laboral en el establecimiento educativo está muy asociado la segunda variable, en ese sentido, quiere decir que el monitoreo y acompañamiento, comunidad de aprendizaje profesional y la identidad docente, son componentes determinantes en la segunda variable; entonces, la capacitación tiende a garantizar seguridad e identidad de reconocimiento hacia sí mismo en el ámbito docente (autorrealización), aplicar las consignas estipuladas a través de la dirección académica, según la planificación institucional para un mejor desempeño (involucramiento laboral) y ejecutar las coordinaciones emitiendo juicios razonables y para que haya una correcta recepción del mensaje en el colegio (comunicación).. Los resultados obtenidos en el proceso de comprobación de hipótesis, sustenta que para la hipótesis general existe una relación valorativa destacada entre la primera variable y desarrollo de la profesionalidad docente.

Estos hallazgos difieren moderadamente con Narea y Páez (2015), quien determinó que el clima laboral resultó poco cómodo para los docentes de dicha institución, porque el escaso compañerismo y presencia de subgrupos se ve influenciado el mal liderazgo por parte del aparato administrativo. No obstante, Mazzolini (2010, p. 18), afirma que al involucrarse laboralmente conlleva a la mejora de nuestro espacio de trabajo y todo lo que nos rodea, mejoramos la calidad del producto, se trabaja en equipo y se logra total competitividad de la empresa a la cual se labora. De lo

contrario, según la investigación, el efecto de las condiciones de trabajo, encontramos que trabajar horas extras afecta negativamente, tanto la probabilidad como las consecuencias ineficientes en cuanto al involucramiento laboral. De acuerdo al hallazgo, el impacto de la relación entre la primera y segunda variable, es abundante la producción de información que da cuenta de una relación mutua entre el clima organizacional y la segunda variable que demuestra que ambas variables están muy asociadas entre sí, en efecto, hasta el sentido común nos indica que como en todo centro de trabajo también en la escuela, en tanto en ella existe una preocupación por que el docente encuentre reconocimiento, un trato amable y respetuoso, que se respete sus opiniones aunque no necesariamente sean aceptadas, o que encuentre la voluntad de trabajar también por su desarrollo profesionales y se le otorgue las ayudas y el acompañamiento para mejorar sus desempeños, allí también estará un docente que esté listo para la participación en los trabajos de equipo o colegiados, listo un docente para innovar y crear nuevas alternativas para conseguir mejores logros en su diario trabajo con sus estudiantes

Estos resultados son justificados por Ortiz (2018), quien en su investigación finaliza que los porcentajes de la primera variable inciden en la segunda variable. Así también, Narea (2015), refiere que el objetivo fue establecer el vínculo imperante entre ambas variables, identificando la magnitud de ambas variables. Sobre el particular, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, cercioramos que mientras exista una mejor estructura en el clima laboral, bajo una planificación ordenada y contextualizada, el desarrollo de la profesionalidad docente, obtendrá niveles óptimos en el proceso pedagógico. La Rosa (2017) señala que algunas dificultades del contexto de las instituciones educativas son menos favorables en relación a las condiciones laborales.

En cuanto al primer objetivo específico, en donde se buscó identificar el nivel del clima laboral que se presenta en el colegio Mariscal Luzuriaga de Casma, en donde se evidencia que poco más de la mitad, es decir, el 53.3% de los maestros y maestras, calificaron se encuentra en un nivel en proceso, mientras que el resto de docentes (46.7%) consideran se encuentran en un nivel de logro. En el hallazgo se destaca que el clima laboral en la institución es relativamente positivo, no obstante, su nivel intermedio o en proceso, permite destacar que aún se tienen aspectos que

mejorar para propiciar condiciones idóneas para desarrollar un trabajo de calidad en la institución. Similares resultados también se observan en las dimensiones de la mencionada variable, y es que en autorrealización casi la totalidad de los docentes, es decir, el 86.7% de estos considera se encuentra en un nivel en proceso, mientras que solo un 13.3% considera en un nivel logro. Para el involucramiento laboral, el 93.3% de los docentes menciona que se encuentra en un nivel en proceso, mientras que solo un 6.7% en un nivel de logro. Finalmente un 50% y 50% de los docentes califica la comunicación en un nivel de proceso y logro respectivamente. Estos resultados guardan parcial relación con Díaz (2018), quien en su estudio revela que el clima laboral en la institución se caracteriza por su familiaridad, el respeto, motivación, trabajo colaborativo para un auténtico liderazgo. Se concluyó que el estilo de liderazgo influye en su totalidad en una institución educativa; no obstante, discrepa con Narea (2015), quien determinó que el 71% mostraron algo de satisfacción sobre el clima laboral como causa de incidencia en el desempeño de directivos y docentes.

En cuanto al segundo objetivo específico, en donde se buscó determinar el nivel de la variable desarrollo de la profesionalidad docente del colegio, en donde se evidencia que casi la totalidad de los docentes, es decir, el 93.3% considera se encuentra en un nivel de proceso, mientras que solo un 6.7% la califica en un nivel de logro. De acuerdo a estos hallazgos se demuestra que casi la totalidad de los docentes tiene la percepción que el desarrollo de su profesionalidad se encuentra en un nivel en proceso, y esto se debe mucho al clima laboral que se presenta o vive en la institución, que si bien es cierto, no es del todo negativa, aún se identifican aspectos a mejorar. Estos hallazgos tienen similar connotación en sus dimensiones, identificándose que para el monitoreo y acompañamiento, la mayoría de los docentes (93.3%) la califica en un nivel de proceso, mientras que solo un 6.75% lo considera en un nivel de logro. Por otro lado, para comunidad de aprendizaje profesional, un considerable 83.3% de docentes considera se encuentra en un nivel en proceso, mientras que un 16.7% en un nivel de logro. Finalmente, la totalidad de los docentes (100%) califica la identidad docente en un nivel en proceso. Estos resultados discrepan parcialmente con Cleves (2014), en donde los docentes de la institución técnica experimentan un alto nivel de estrés en el desarrollo de sus

labores, que sería debido a la sobrecarga laboral, así mismo, la infraestructura en la que se desenvuelve no le brinda la seguridad adecuada, y por ello afecta el nivel de productividad del docente. Con lo obtenido, se aspira, de esta manera, alcanzar una modificación de los modelos de comportamiento que coopere a que el preceptor se transforme en un propiciador de los procedimientos de enseñanza. En realidad, el acompañamiento pedagógico representa una contribución esencial en el progreso de competencias y conocimientos específicos para consolidar la experiencia de los profesores.

En cuanto al tercer objetivo específico al identificar el parentesco entre el clima laboral y monitoreo y acompañamiento docente de la institución educativa, se pudo determinar un nivel de correlación moderado, directo y significativo, dado que se encontró un valor  $Rho = 0.662$  y un  $p$  – valor de  $0.000$ . Estos hallazgos permiten comprender que, existe una vinculación entre el clima laboral y monitoreo y acompañamiento docente. Empero, la capacitación y una continua supervisión, tiende a garantizar seguridad e identidad de reconocimiento hacia sí mismo en el ámbito docente. Según el precedente, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación, el cual, se hace referencia donde existe el nexo entre la dimensión autorrealización del clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en concertación del profesional docente de la casa de estudios.

Estos resultados son justificados por Arguello (2019), quien en su investigación finaliza que ambas variables tienen una relación positiva favorable. Así también, Arizaga (2017), refiere que ante el reconocimiento favorable de sus labores, los docentes se encuentran motivados para ejercer sus labores. Sobre el particular, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, constatamos que mientras exista una mejor estructura en la dimensión autorrealización del clima laboral, bajo una planificación ordenada y contextualizada, el desarrollo de la profesionalidad docente, obtendrá niveles óptimos en planificación educativa.

En cuanto al cuarto objetivo específico, al identificar el parentesco entre la primera variable y la comunidad de aprendizaje profesional de la institución educativa, se pudo detectar una correlación en un nivel moderado, directo y significativo, dado que se encontró un valor  $Rho = 0.420$  y un  $p$  – valor de  $0.000$ . Estos hallazgos

permiten comprender que, existe una vinculación entre la clima laboral y la comunidad de aprendizaje profesional. Empero, aplicar las consignas estipuladas a través de la dirección académica, según la planificación institucional para un mejor desarrollo profesional, esto por medio de incentivar la creación de comunidades en donde se puedan platear y desarrollar ideas innovadoras para la institución. Según lo precedente, se desestima la hipótesis nula y se admite la hipótesis de investigación, donde hace referencia que reside la vinculación entre clima laboral y la comunidad de aprendizaje profesional.

Estos resultados son justificados por Bonilla (2014), quien en su investigación finaliza y sugiere planificar medidas sobre involucramiento laboral para fortalecer el desarrollo de la profesionalidad docente. Así también, Panta (2015), refiere que el objetivo fue establecer el vínculo imperante entre ambas variables, identificando la relacionalidad entre ambas variables. Concretamente, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos resultados, observamos que mientras exista una mejor un mejor clima, bajo una planificación ordenada y contextualizada, se podrán mejorar las comunidades de docentes que busquen mejorar la institución.

En cuanto al quinto objetivo específico, al identificar el parentesco entre las variables clima laboral y la identidad docente que se presenta en la institución educativa, se pudo detectar una correlación en un nivel moderado, directo y significativo, dado que se encontró un valor  $Rho = 0.652$  y un  $p$  – valor de  $0.000$ . Esto permite comprender que, existe una vinculación entre la mencionada variable y dimensión. Por lo tanto, permite ejecutar las coordinaciones, emitiendo juicios razonables y para que haya una correcta recepción del mensaje en la institución educativa. Según al respecto, se descarta la hipótesis nula y se acepta categóricamente la hipótesis de investigación, donde se hace referencia el nexo entre la primera variable y la identidad docente en concertación del personal docente de la institución educativa.

Estos resultados son justificados por Guerrero (2018), quien en su investigación finaliza la ejecución de estrategias mejoraron los resultados alta y estadísticamente la comunicación del clima laboral sobre la segunda variable. Así también, Sáenz (2017), refiere que el objetivo fue establecer el vínculo imperante entre ambas

variables, identificando que existe una correlación entre ambas variables. Particularmente, bajo lo referido anteriormente y al analizar estos cometidos, observamos que mientras exista una mejor estructura en la comunicación del clima laboral, bajo una planificación ordenada y contextualizada, el desarrollo profesional de los docentes, obtendrá niveles óptimos de planificación pedagógica. En el ministerio de educación (2014), la profesionalidad docente es la práctica desarrollada por un docente en el ejercicio de sus funciones, la cual está contemplada en su proceso de formación en la que desarrolla su profesión, en relación al trabajo con sus estudiantes. El MINEDU (2014), tiene en cuenta a las comunidades profesionales, donde el docente tiene la capacidad de analizar de manera reflexiva la forma en el que desarrolla sus actividades y funciones profesionales.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Existe correlación en un nivel moderado, directo y significativo entre clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en el colegio donde se desarrolló la investigación, en el presente año, dado que se encontró un valor  $Rho = 0.632$  y un  $p$  – valor de 0.000.
- Segunda.** El nivel del clima laboral que se presenta en la casa de estudio Mariscal Luzuriaga, el 53.3% de los maestros y maestras, calificaron se encuentra en un nivel en proceso, mismo nivel se encontraron la autorrealización, involucramiento laboral y comunicación
- Tercera.** El nivel del desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, en el presente año, el 93.3% considera se encuentra en un nivel de proceso; del mismo modo fueron calificados el monitoreo y acompañamiento, comunidad de aprendizaje profesional y identidad docente.
- Cuarta.** Existe correlación en un nivel moderado, directo y significativo entre clima laboral y el monitoreo y acompañamiento en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, en el año 2022, dado que se encontró un valor  $Rho = 0.662$  y un  $p$  – valor de 0.000.
- Quinta.** Existe correlación en un nivel moderado, directo y significativo entre clima laboral y la comunidad de aprendizaje profesional en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, en el presente año, dado que se encontró un valor  $Rho = 0.420$  y un  $p$  – valor de 0.000.
- Sexta.** Existe correlación en un nivel moderado, directo y significativo entre clima laboral y la identidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, en el año 2022, dado que se encontró un valor  $Rho = 0.6652$  y un  $p$  – valor de 0.000.

## VII. RECOMENDACIONES

Primera. A los investigadores interesados en el tema se sugiere replicar la investigación con otras investigaciones de estudio de la institución educativa, con el fin de conocer la existencia de tipo correlacional y de confirmarse dicha tendencia se recordaría al equipo directivo a poner en práctica talleres de afianzamiento que ayuden a superar las falencias en cuestiones de clima laboral.

Segunda. A los educadores se les sugiere poner en práctica actividades, ya sea en el contexto presencial, semipresencial o virtual, pero que enfatizen el desarrollo de la autorrealización, ya que como se evidencia en la investigación, existe una correlación significativa, pero no es suficiente para indicar que existe una correlación significativa en cuanto a la segunda variable, por lo que resulta fundamental poner en práctica dichas actividades, mediante talleres o incorporarlas al desarrollo de las áreas de capacitación docente.

Tercera. Los docentes deben enfatizar en la importancia de mejorar el involucramiento laboral, para ello deben apuntar en estrategias de cimentación de análisis crítico reflexivo por lo que resulta fundamental poner en práctica un taller de psicoanalítico para abordar las zonas más vulnerables de los docentes, enfatizando planteamientos como resolución de conflictos en la interacción laboral y como consecuencia se mejoraría el nivel de correlación entre dichas dimensión y el desarrollo de la profesionalidad docente.

Cuarta. A los docentes que se les atribuya trabajar de manera enfática fortificando la dimensión comunicación en equipos directivos, ayudar a reforzar y estructurar los problemas más notorios como carencia de comunión y problemas de recepción en mensajes directivos, por lo que se sugiere poner en práctica una planificación integradora de las actividades más condecorativas a nivel institucional y corporación directiva, lo cual, mejoraría también el trabajo corporativo y se lograría tener un mejor desarrollo de la profesionalidad docente.

## REFERENCIAS

- Ali Yassin, S., et al., (2013). Working Conditions and Employees Productivity in Manufacturing Companies in Sub-Saharan African context: Case of Somalia [Condiciones de trabajo y productividad de los empleados en empresas manufactureras en el contexto de África subsahariana: Caso de Somalia]. *Educational Research International*, 2 (2), pp. 66 – 78. [https://www.researchgate.net/profile/Ali-Sheikh-Ali/publication/260188473\\_WORKING\\_CONDITIONS\\_AND\\_EMPLOYEES'\\_PRODUCTIVITY\\_IN\\_MANUFACTURING\\_COMPANIES\\_IN\\_SUB-SAHARAN\\_AFRICAN\\_CONTEXT\\_CASE\\_OF\\_SOMALIA/links/5a7ebfe3a6fdcc0d4ba8cb52/WORKING-CONDITIONS-AND-EMPLOYEES-PRODUCTIVITY-IN-MANUFACTURING-COMPANIES-IN-SUB-SAHARAN-AFRICAN-CONTEXT-CASE-OF-SOMALIA.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Ali-Sheikh-Ali/publication/260188473_WORKING_CONDITIONS_AND_EMPLOYEES'_PRODUCTIVITY_IN_MANUFACTURING_COMPANIES_IN_SUB-SAHARAN_AFRICAN_CONTEXT_CASE_OF_SOMALIA/links/5a7ebfe3a6fdcc0d4ba8cb52/WORKING-CONDITIONS-AND-EMPLOYEES-PRODUCTIVITY-IN-MANUFACTURING-COMPANIES-IN-SUB-SAHARAN-AFRICAN-CONTEXT-CASE-OF-SOMALIA.pdf)
- Antonio R., & Moleiro C. (2015). Social and parental support as moderators of the effects of homophobic bullying on psychological distress in youth. *Psychol. Sch*, (52), 729–742. doi: 10.1002/pits.21856.
- Arvey, R., & Murphy, K. (1998). Performance Evaluation in Work Settings [Evaluación del Desempeño en Entornos de Trabajo]. *Annual Reviews*, 49 (1), pp. 141 – 168. <https://www.researchgate.net/file.PostFileLoader.html?id=5541ab2bcf57d7f6408b4597&assetKey=AS%3A273767765348362%401442282729927>
- Azuma K., Ikeda K., Kagi N., Yanagi U., & Osawa H (2015). Prevalence and risk factors associated with nonspecific building related symptoms in office employees in Japan: Relationships between work environment, Indoor Air Quality, and occupational stress. *Indoor Air*, 25, 499–511. doi: 10.1111/ina.12158.
- Bar, S. (2018). What's in an eye roll? It is time we explore the role of workplace incivility in healthcare. *Isr. J. Health Policy Res*, 7(15). doi: 10.1186/s13584-018-0209-0.

- Ben A., & Itzhaky, H. (2015). Burnout among trauma social workers: The contribution of personal and environmental resources. *J. Soc. Work*, 15, 606–620.
- Chuan C. (2015). Mediating Toxic emotions in the workplace-the impact of abusive supervision. *J. Nurs. Manag*, 22,953–963.
- Espinoza, L. (2021). El nivel de investigación relacional en las ciencias sociales. *Acta Jurídica Peruana*, 3 (2), 93 – 111. <http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/257>
- Faisal A., Mook M., & Lee S., Malul M., & Shoham A. (2015). Behavior ambidexterity: The impact of incentive schemes on productivity, motivation, and performance of employee in commercial banks. *Hum. Resour. Manag*, (54), 45–62. doi: 10.1002/hrm.21668
- Fernández, N. (2007). *Integración laboral: Estrategias organizacionales y enfoque de contenidos*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2483096.pdf>
- García, A. (2020). *El clima organizacional: Un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las empresas*. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1.html>
- Guan S., Xiaerfuding X., Ning L., Lian Y., Jiang Y., & Liu J. (2017). Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, (14), 872. doi: 10.3390/ijerph14080872.
- Guerrero, D. (2018). *El clima institucional para el desarrollo de la profesionalidad docente en la escuela superior de formación artística pública – Áncash Huaraz, 2015* [tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6198/BC-2073%20DEXTRE%20GURRERO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández R., Fernández C., y Baptista M (2014). *Metodología de la Investigación*. MC GRAW GI. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa y cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill- educación. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf)
- Hevia, E. et al. (2006). Una revisión crítica del debate sobre las necesidades humanas desde el enfoque centrado en la persona. *Polis. Revista de la Universidad Bolivariana*, 5 (15), pp. 1 – 18. <https://www.redalyc.org/pdf/305/30517306006.pdf>
- Hobfoll S.E. Conservation of resource caravans and engaged settings. *J. Occup. Organ. Psychol*, 84, 116–122. doi: 10.1111/j.2044-8325.2010.02016.x.
- Hoskisson, R. & Turco, T. (1990). Corporate Restructuring: Governance and Control Limits of the Internal Capital Market [Reestructuración Societaria: Gobernanza y Límites de Control del Mercado Interno de Capitales]. *Academy of Management Review*, 15 (3). <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1990.4308828>
- Huacon, B. (2019). *Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza, Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38231>
- Hyman, R. (1975). *Industrial Relations? [¿Qué son las Relaciones Industriales?]*. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-15623-8\\_2](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-15623-8_2)
- Jara et al. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23 (83), pp. 740 – 760. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29058775014/html/index.html>
- Jiménez, I. (2020). *El triángulo lógico. Una ecuación didáctica emergente para aprender metodología de la investigación*. Universidad de La Sabana. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/detail/detail?vid=0&sid=7be0c0b1-aae9-471f-ba3a-42032829f293%40redis&bdata=Jmxhbm9ZXMmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#d b=e000xww&AN=2659814>

- Khamisa N., Oldenburg B., Peltzer K., & Ilic D. (2015). Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 12, 652–666. doi: 10.3390/ijerph120100652
- Khan S., Sabri P., & Nasir N. (2016). Cost of workplace bullying for employees: An anti-bullying policy through introduction of workplace spirituality in higher education sector of Lahore, Pakistan. *J. Sci. Int*, 28, 541–549. [https://www.academia.edu/32375801/COST\\_OF\\_WORKPLACE\\_BULLYING\\_FOR\\_EMPLOYEES\\_AN\\_ANTI\\_BULLYING\\_POLICY\\_THROUGH\\_INTRODUCTION\\_OF\\_WORKPLACE\\_SPIRITUALITY\\_IN\\_HIGHER\\_EDUCATION\\_SECTOR\\_OF\\_Lahore\\_Pakistan](https://www.academia.edu/32375801/COST_OF_WORKPLACE_BULLYING_FOR_EMPLOYEES_AN_ANTI_BULLYING_POLICY_THROUGH_INTRODUCTION_OF_WORKPLACE_SPIRITUALITY_IN_HIGHER_EDUCATION_SECTOR_OF_Lahore_Pakistan)
- Kutuev, R. (2017). Practical Recommendations on the Organization of Pedagogical Monitoring in Institutions of Vocational Education [Recomendaciones Prácticas sobre la Organización del Seguimiento Pedagógico en las Instituciones de Formación Profesional]. *International Electronic Journal of Mathematics Education*, 12 (1), pp. 3 – 13. <https://www.iejme.com/makale/1701>
- Loor-Ochoa, C. (2021) *Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en una institución educativa Vinces, 2021* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76976>
- Lucas, C. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Herdepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 15 (28), pp. 1 – 25. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Mazzetti G., Biolcati R., Guglielmi D., Vallesi C., & Schaufeli W. (2016). Individual Characteristics Influencing Physicians' Perceptions of Job Demands and Control: The Role of Affectivity, Work Engagement and Workaholism. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 13, 567. doi: 10.3390/ijerph13060567
- Mazzolini, G. (2010). *Safety at Work and Working Conditions in Europe* [Seguridad en el Trabajo y Condiciones de Trabajo en Europa]. <http://www.aiel.it/Old/bacheca/PESCARA/papers/mazzolini.pdf>

- Ministerio de Educación (2017). *Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. Texto del módulo 4. Gestión curricular, comunidades de aprendizaje y liderazgo pedagógico*.  
<https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5926/Gesti%C3%B3n%20curricular%2C%20comunidades%20de%20aprendizaje%20y%20liderazgo%20pedag%C3%B3gico.%20Texto%20del%20m%C3%B3dulo%204.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de Educación (s/n). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Directivos construyendo escuela*.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo\\_gestion\\_escolar\\_centrada\\_en\\_aprendizajes.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/fasciculo_gestion_escolar_centrada_en_aprendizajes.pdf)
- Mushtaq, M., Sultana, S., & Imtiaz I. (2015). The Trauma of Sexual Harassment and its Mental Health Consequences among Nurses. *J. Coll. Physicians Surg. Pak*, 25, 675–679. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26374365/>
- Nárea, N., y Páez, M. (2015). *El clima organizacional incide en el desempeño Directivo y Docente de la Escuela vespertina Obando Pacheco, en el año Lectivo 2014 – 2015*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/1460/1/T-ULVR-1456.pdf>
- Nielsen M., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work Stress*, 29, 128–149. doi: 10.1080/02678373.2015.1032383.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2020). *Metodología de la investigación. Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de tesis*.  
<https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ortiz, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con el estilo de liderazgo directivo en el colegio público del poder ciudadano “Benjamín Zeledón Rodríguez”, ubicado en el barrio el recreo, distrito III, Municipio de Managua, durante el II semestre del año 2016* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua].  
<https://repositorio.unan.edu.ni/10498/1/99641.pdf>

- Panta, L. (2015). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de la plana docente del Consorcio Educativo Talentos de la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/157>
- Páramo, B. (2018). *La investigación en ciencias sociales: técnicas de recolección de la información*. Universidad Piloto de Colombia. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/ebookviewer/ebook/ZTAwMHh3d19fMTk0NDExMV9fQU41?sid=568f4c30-ad4a-4e61-bb3c-294c43aa255c@redis&vid=6&format=EK>
- Pickering, C., Nurenberg K., & Schiamberg L. (2017). Recognizing and Responding to the 'Toxic' Work Environment: Worker Safety, Patient Safety, and Abuse/Neglect in Nursing Homes. *Qual. Health Res*, 27, 1870–1881. doi: 10.1177/1049732317723889
- Pierce, L., & Balasubramanian P. Behavioral field evidence on psychological and social factors in dishonesty and misconduct. *Curr. Opin. Psychol.* 2015;6:70–76. doi: 10.1016/j.copsy.2015.04.002.
- Rajesh, J. (2016). The Level of Job Stress and Burnout across Employees of Six Sectors in Indian Organizations. *J. Organ. Hum. Behav*, 5, 63. doi: 10.21863/johb/2016.5.2.034.
- Rodríguez, Y. (2019). *Motivación y su influencia en el desempeño laboral docente de una institución educativa Palmar-2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/40146>
- Ruíz, M., & García, L. (2017). *Aproximación al concepto de desarrollo de la profesionalidad docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa – COMIE. <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Sáenz, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño de docentes de la escuela profesional de Contabilidad – Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, sede Huaraz – 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo]. <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/2622>

- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Skalli, A., Theodossiou, I., & Vasileiou, E. (2018). Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction. *The Journal of Socio-Economics*, 37(5), 1906–1920.
- Souza, J., & Gurin, M. (2017). Archetypes Based on Maslow's Need Hierarchy [Arquetipos Basados en la Jerarquía de Necesidades de Maslow]. *ResearchGate*, 43 (2), pp. 183 – 188. [https://www.researchgate.net/profile/Jeevan-Dsouza/publication/320267956\\_Archetypes\\_Based\\_on\\_Maslow's\\_Need\\_Hierarchy/links/59d8ed79458515a5bc2624d3/Archetypes-Based-on-Maslows-Need-Hierarchy.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Jeevan-Dsouza/publication/320267956_Archetypes_Based_on_Maslow's_Need_Hierarchy/links/59d8ed79458515a5bc2624d3/Archetypes-Based-on-Maslows-Need-Hierarchy.pdf)
- Tao N., Zhang J., Song Z., Tang J., & Liu, J. (2015). Relationship Between Job Burnout and Neuroendocrine Indicators in Soldiers in the Xinjiang Arid Desert: A Cross-Sectional Study. *Int. J. Environ. Res. Public Health*. 12, 15154–15161. doi:10.3390/ijerph121214977
- Vanegas, C., & Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educativa*, 58 (1), pp. 115 – 138. [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97292019000100115](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97292019000100115)
- Wolf L., Perhats C., Delao A., & Clark P. (2015). Workplace aggression as cause and effect: Emergency nurses' experiences of working fatigued. *Int. Emerg. Nurs*, 33, 48–52. doi:10.1016/j.ienj.2016.10.006.

# **ANEXOS**

## Anexo 1: Aceptación de solicitud para aplicar los instrumentos



"AÑO DEL FORJALCIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Casma, 03 de junio de 2022

CARTA N° 004-2022-ME-UGEL-C-I.E."M.L"-DIR

SEÑOR:

DRA. ROSA MARÍA SALAS SÁNCHEZ

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV CHIMBOTE

PRESENTE.-

**ASUNTO: REMITE RESPUESTA**

**REF. : EXP. 1359 - 2022**

Es un placer dirigirme a Usted para saludarla y comunicarle que la Prof. Lucy Tania Arteaga Carmona, Docente del nivel Primaria de esta casa de estudios se le AUTORIZA a aplicar la Encuesta sobre el "Clima laboral en el desarrollo de la profesionalidad docente de la institución educativa Mariscal Luzuriaga – Casma en el año 2022", en el marco de su estudio de Maestría en Administración de la Educación.

Sin otro particular reitero la muestra de mi especial Consideración y estima.

Atentamente.

The image shows a circular official stamp of the 'Institución Educativa "Mariscal Luzuriaga"' on the left, and a handwritten signature in blue ink on the right. Below the signature, the name 'Mg. Wilson E. Tuya León' and the title 'DIRECTOR' are printed.

## Anexo 2: Autorización para usar la identidad de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Institución Educativa Mariscal Luzuriaga	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Mg. Tuya León Whion Elisuterio	

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(1)</sup>, autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación:	
Clima laboral en el desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, en el año 2022.	
Nombre del Programa Académico:	
Programa de Maestría en Administración de la Educación.	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Arteaga Carmona Lucy Tania	32999013

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Casma, 16 de mayo del 2022



Firma: \_\_\_\_\_

(Titular o Representante legal de la Institución)

(1) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para diseñar e publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el responsable director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

### Anexo 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
V. 1 Clima laboral	Consecuencia de la estimulación de los operadores y sus cualificaciones, causada por la incidencia del contexto que compromete al obrero” (Jara et al., 2018, p. 743).	Autorrealización	- Ascenso - Desarrollo de carrera	Ordinal  1. Siempre (5) 2. Casi siempre (4) 3. A veces (3) 4. Casi nunca (2) 5. Nunca (1)
		Involucramiento laboral	- Compromiso institucional - Cumplimiento de tareas	
		Comunicación	- Percepción de los administrativos - Fluidez de información	
V. 2 Desarrollo de la profesionalidad docente	Alude a las acciones o prácticas que se espera ejecute el docente como parte de la función de enseñar, Ruíz y García (2017)	Monitoreo y acompañamiento	- Manejo de aula - Comunicación con el estudiante - Manejo curricular	Ordinal  1. Siempre (5) 2. Casi siempre (4) 3. A veces (3) 4. Casi nunca (2) 5. Nunca (1)
		Comunidad de aprendizaje profesional	- Práctica pedagógica. - Compromisos en documentos de gestión.	
		Identidad docente	- Participación de trabajo en pares. - Participa en experiencias pedagógicas significativas.	

## ANEXO 4: Instrumento de recolección de datos 1

### Instrumento 1.

#### Instrumento 1

### CUESTIONARIO DEL CLIMA LABORAL

Estimado docente me encuentro realizando una investigación con respecto al Desempeño docente en la Institución Educativa, por lo que necesito conocer su percepción que tiene al respecto. Le pido sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de la objetividad en la investigación. Sus respuestas que brinde fueron anónimas y de confiabilidad.

Agradezco su colaboración por su aporte con la investigación cuyo título es “Clima laboral y el desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga, Casma, 2022”

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) una sola alternativa que mejor refleje su punto de vista, no deje preguntas sin contestar, utilice los siguientes criterios.

**Instrucciones:** Lea debidamente cada pregunta y marque con una (X) la alternativa que usted considere, utilizando los siguientes criterios.

**N = Nunca    CN = Casi nunca    AV = A veces    CS= Casi siempre    S = Siempre**

N. °	Ítems	N	CN	AV	CS	S
<b>AUTORREALIZACIÓN</b>						
1	¿La dirección brinda constancia de felicitaciones al docente según su desempeño?					
2	¿Existen oportunidades de apoyo para mejorar la competencia en la institución educativa?					
3	¿Existe apoyo por parte del líder pedagógico en cuanto al interés por tus logros profesionales?					
4	¿Los líderes pedagógicos promueven capacitaciones y actualizaciones que se requiera?					
5	¿La institución reconoce los logros en el trabajo educativo?					
<b>INVOLUCRAMIENTO LABORAL</b>						
6	¿Muestra compromiso con las actividades docentes de la institución?					
7	¿Existe iniciativa por parte de los docentes para participar con los indicadores de gestión docente?					
8	¿Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución educativa?					
9	¿Las actividades que se dan en la institución son cumplidas a tiempo?					

10	¿En la institución educativa se comparten las inquietudes y buscan formas de aportar en la institución educativa?					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
11	¿En la institución educativa se genera espacios de diálogo profesional?					
12	¿La comunicación dentro del ámbito educativo es eficaz y permite la transmisión adecuada de información entre las autoridades académicas?					
13	¿Las autoridades académicas en la institución generan una comunicación asertiva?					
14	¿Se logra conseguir información sobre la institución educativa fácilmente?					
15	¿La comunicación dentro de la institución cumple con los parámetros en cuanto al respeto y a las relaciones interpersonales adecuadas?					
16	¿Existen barreras para el proceso de comunicación dentro de la institución adecuada?					
17	¿El director promueve una atmósfera de confianza en la institución educativa?					
18	¿El director acepta las recomendaciones y sugerencias de los demás docentes para el bien de la institución?					
19	¿Se mantiene buenas relaciones con los colegas de la institución educativa?					

## Ficha técnica del Instrumento 1

### Ficha Técnica

#### Cuestionario de Clima laboral

##### I. Datos Informativos:

- Autora : Arteaga Carmona Lucy Tania
- Adaptación : Rafael Antonio Garay Argandoña
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autora

##### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta de 19 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de clima laboral en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma.

##### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>1. Autorrealización</b>	1. Mejora continua	30%	1, 2,	1 - 5
	2. Formación docente		3, 4, 5	1 - 5
<b>2. Involucramiento laboral</b>	3. Compromiso institucional	35%	6, 7,	1 - 5
	4. Cumplimiento de tareas		8, 9,10	1 - 5
<b>3. Comunicación</b>	5. Habilidades comunicativas	35%	11, 12	1 - 5
	6. Fluidez e información		13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	1 - 5

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
	<b>TOTAL</b>	100%	<b>19</b>	<b>19 - 95</b>

#### IV. Opciones de respuesta:

N.º de Ítems	Opción de respuesta	Puntaje
Del 1 al 19	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

#### V. Niveles de valoración:

5.1. Valoración de las dimensiones: autorrealización e involucramiento laboral (5 ítem)

Nivel	Valores
- Destacado	21 - 25
- Logro	16 - 20
- Proceso	11 - 15
- Inicio	5 - 10

5.2. Valoración de la dimensión comunicación (9 ítem)

Nivel	Valores
- Destacado	37 - 45
- Logro	28 - 36
- Proceso	19 - 27
- Inicio	9 - 18

5.3. Valoración de la Variable: clima laboral (19 ítem)

Nivel	Valores
- Destacado	77- 95
- Logro	58 - 76
- Proceso	39 - 57
- Inicio	19- 38

## **VI. Validez y confiabilidad:**

La validez del instrumento, de clima laboral, fue determinada por juicios de expertos con grado de maestría en Docencia y gestión educativa, quienes evaluaron la coherencia y pertinencia de los ítems en base a los indicadores, dimensiones y variables de estudio, brindando cada uno su conformidad.

Así mismo, se midió la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto, para lo cual se aplicó el instrumento a 8 docentes de otra institución educativa con similares características. Los datos obtenidos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach que emitió un resultado coeficiente de 0,804 indicando que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

## Ficha de validez del Instrumento 1 a juicio de expertos

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: CLIMA LABORAL

N.º n del ítem	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>	Relevancia <sup>2</sup>	Claridad <sup>3</sup>	Suficiencia <sup>4</sup>	Supercias <sup>5</sup> Observaciones
<b>Dimensión 1: Autorrealización</b>							
1	Directo	La institución brinda constancia de felicitaciones al docente según su desempeño.	SI	No	SI	No	
2	Directo	Existe oportunidades de apoyo para mejorar la competencia en la institución educativa.	X				
3	Directo	Existe apoyo por parte del líder pedagógico en cuanto al interés por sus logros profesionales.	X				
4	Directo	Los líderes pedagógicos promueven capacitaciones y actualizaciones que se requiere.	X				
5	Directo	La institución educativa reconoce los logros en el trabajo educativo.	X				
<b>Dimensión 2: Involucramiento laboral</b>							
6	Directo	Muestra compromiso con las actividades docentes de la institución.	X				
7	Directo	Existe iniciativa por parte de los docentes para participar con los indicadores de gestión docente.	X				

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna en el enunciado del ítem, es concreto, exacto y directo.

<sup>4</sup> Metá: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

8	Directo	Existe una clara definición de misión, visión y valores en la institución educativa.	X						
9	Directo	Las actividades que se dan en la institución son cumplidas a tiempo.	X						
10	Directo	En la institución educativa se comparten las inquietudes y buscan formas de aportar en el bien de la institución.	X						
Dimensión 3: Comunicación									
11	Directo	En la institución educativa se genera espacios de diálogo profesional.	X						
12	Directo	La comunicación dentro del ámbito educativo es eficaz y permite la transmisión adecuada de información entre las autoridades académicas.	X						
13	Directo	Las autoridades académicas en la institución educativa generan una comunicación asertiva	X						
14	Directo	Se logra conseguir información sobre la institución educativa fácilmente.	X						
15	Directo	La comunicación dentro de la institución cumple con los parámetros en cuanto al respeto y a las relaciones interpersonales adecuadas.	X						
16	Directo	Existen barreras para el proceso de comunicación dentro de la institución adecuada.	X						
17	Directo	El director promueve una atmósfera de confianza en la institución educativa.	X						
18	Directo	El director acepta las recomendaciones y sugerencias de los demás docentes para el bien de la institución.	X						

19	Directo	Se mantiene buenas relaciones con los colegas de la institución.	X							
----	---------	--	---	--	--	--	--	--	--	--

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL - 19)

Apellidos y nombres del juez validador

Dr. Mg. Arias Lafitte Marisol

DNI: 44082104

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Mg.	Cesar Vallejo	Docencia y Gestión Educativa
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	I.E.I 1577 Mi mundo Mágico	2022
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable [X]

Aplicable después de corregir [ ]

No aplicable [ ]

Chimboé, 20 de mayo del 2022

  
Marisol Arias Lafitte  
Nombre y firma

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL - 19)

Apellidos y nombres del juez validador

Dr./Mg: María Virginia Lara Arteaga.

DNI: 32130732

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	Magister	Universidad César Vallejo	Docencia y Gestión Educativa.
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	Directora	I.F.N.S 88286 - Tortugas	2002 - 2022
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable

Aplicable después de corregir  No aplicable

Chimbote, 20 de mayo del 2022



Nombre y firma

María Virginia Lara Arteaga

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE CLIMA LABORAL (CL - 19)

Apellidos y nombres del juez validador

Dr./Mg: *Ríos Padilla Rocío Karina*

DNI: *44140352*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	<i>Magister</i>	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Docencia y Gestión Educativa</i>
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	<i>Docente</i>	<i>I.E. N° 89017 - Villa hermosa.</i>	<i>2022</i>
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimboe, 20 de mayo del 2022

*Rocio K. Ríos Padilla*  
Nombre y firma  
*Rocio K. Ríos Padilla*

## ANEXO 5: Instrumento de recolección de datos 2

### Instrumento 2.

#### CUESTIONARIO DEL DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE

Estimado docente me encuentro realizando una investigación con respecto al Desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa, por lo que necesito conocer su percepción que tiene al respecto. Le pido sea lo más sincero posible con el fin de lograr el máximo de la objetividad en la investigación. Sus respuestas que brinde fueron anónimas y de confiabilidad.

Agradezco su colaboración por su aporte con la investigación cuyo título es “Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022”

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con una (X) una sola alternativa que mejor refleje su punto de vista, no deje preguntas sin contestar, utilice los siguientes criterios.

**N = Nunca    CN = Casi nunca    AV = A veces    CS = Casi siempre    S = Siempre**

N. °	Ítem	N	CN	AV	CS	S
<b>MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO</b>						
1	¿Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes?					
2	¿Conoce las necesidades de sus estudiantes al momento de planificar sus sesiones?					
3	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales comprendidas en la programación?					
4	¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las prácticas pedagógicas de las áreas que enseña?					
5	¿Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional busca desarrollar en los estudiantes?					
6	¿Construye, de manera asertiva relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto y la justicia?					
7	¿Elabora sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes?					
8	¿Promueve un ambiente acogedor, en el que el estudiante se exprese y valore sus aprendizajes?					

9	¿Fomenta las buenas relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, el respeto mutuo y la colaboración?					
10	¿Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre las normas concertadas de convivencia?					
<b>COMUNIDAD DE APRENDIZAJE PROFESIONAL</b>						
11	¿Interactúa con sus pares, colaborativamente para intercambiar experiencias y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela?					
12	¿Genera compromisos sobre logros de aprendizaje de manera oportuna?					
13	¿Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, involucrándose activamente en equipos de trabajo?					
14	¿Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en función del propósito de la sesión de aprendizaje?					
15	¿Integra críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad?					
<b>IDENTIDAD DOCENTE</b>						
16	¿Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados?					
17	¿Integra críticamente, los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno?					
18	¿Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional?					
19	¿Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes?					
20	¿Participa en la generación de políticas educativas de nivel local expresando una opinión informada y actualizada?					
21	¿Docente, resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos?					

## Ficha técnica del Instrumento 2

### Ficha Técnica

#### Cuestionario de Desarrollo de la profesionalidad docente

##### I. Datos Informativos:

- Autora : José Carlos Urrutia Perlacios.
- Adaptación : Arteaga Carmona Lucy Tania
- Tipo de instrumento : Cuestionario tipo Escala de Likert
- Niveles de aplicación : Docentes de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022
- Administración : Individual
- Tiempo de aplicación : 30 minutos
- Materiales : Dos hojas impresas, lapicero.
- Responsable de la aplicación: Autora

##### II. Descripción y propósito:

El instrumento consta de 21 ítems de opinión con alternativas que miden el grado de aceptación a la afirmación presentada, cuyo propósito es conocer el nivel de desarrollo de la profesionalidad docente en la institución educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022.

##### III. Tabla de Especificaciones:

Dimensión	Indicador de evaluación	Peso %	Ítems	Puntaje
<b>1. Monitoreo y acompañamiento.</b>	1. Comprensión de las características individuales	28%	1, 2	1 - 5
	2. Conocimiento actualizados		3, 4, 5	1 - 5
	3. Construye de manera asertiva y empática	28%	6, 7	1 - 5
	4. Orienta su práctica a conseguir logros		8, 9, 10	1 - 5
<b>2. Comunidad de aprendizaje profesional.</b>	5. Interactúa con sus pares colaborativamente	28%	11, 12	1 - 5
	6. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional		13, 14, 15	1 - 5

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador de evaluación</b>	<b>Peso %</b>	<b>Ítems</b>	<b>Puntaje</b>
<b>3. Identidad docente</b>	7. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica	16%	16, 17, 18	1 - 5
	8. Participa en experiencias significativas		19, 20, 21	1 - 5
	<b>TOTAL</b>	100%	21 ítems	21 - 105

#### **IV. Opciones de respuesta:**

<b>N. ° de Ítems</b>	<b>Opción de respuesta</b>	<b>Puntaje</b>
Del 1 al 21	- Siempre	5
	- Casi siempre	4
	- A veces	3
	- Casi nunca	2
	- Nunca	1

#### **V. Niveles de valoración:**

##### 5.1. Valoración de las dimensiones: monitoreo y acompañamiento (10 ítem)

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
- Destacado	41 - 50
- Logro	31 - 40
- Proceso	21 - 30
- Inicio	10 - 20

##### 5.2. Valoración de la dimensión: comunidad de aprendizaje profesional (5 ítem)

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
- Destacado	25 - 30
- Logro	19 - 24
- Proceso	13 - 18
- Inicio	6 - 12

##### 5.3. Valoración de la dimensión: Identidad docente (6 ítem)

<b>Nivel</b>	<b>Valores</b>
--------------	----------------

- Destacado	25 - 30
- Logro	19 - 24
- Proceso	13 - 18
- Inicio	6 - 12

- 5.4. Valoración de la variable: Desarrollo de la profesionalidad docente (21 ítem)

Nivel	Valores
- Destacado	85 - 105
- Logro	64 - 84
- Proceso	43 - 63
- Inicio	21 - 42

#### VI. Validez y confiabilidad:

La validez del instrumento, de desarrollo de la profesionalidad docente, fue determinada por juicios de expertos con grado de maestría en Docencia y gestión educativa, quienes evaluaron la coherencia y pertinencia de los ítems en base a los indicadores, dimensiones y variables de estudio, brindando cada uno su conformidad.

Así mismo, se midió la confiabilidad del instrumento mediante una prueba piloto, para lo cual se aplicó el instrumento a 8 docentes de otra institución educativa con similares características. Los datos obtenidos fueron sometidos a la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach que emitió un resultado coeficiente de 0,886 indicando que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

## Ficha de validez del Instrumento 2 a juicio de expertos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE (DPD 21)

N.º	Dirección del ítem	Dimensiones / ítems	Pertinencia <sup>4</sup>		Relevancia <sup>5</sup>		Claridad <sup>6</sup>		Sugerencias/ Observaciones
			Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje									
1	Directo	Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes.	X						
2	Directo	Conoce las necesidades de sus estudiantes al momento de planificar sus sesiones.	X						
3	Directo	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales comprendidos en la programación.	X						
4	Directo	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las prácticas pedagógicas de las áreas que enseña.	X						
5	Directo	Selecciona los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales	X						

<sup>4</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado

<sup>5</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>6</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

		que el marco curricular nacional busca desarrollar en los estudiantes.																		
6	Directo	Construye, de manera asertiva relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia.	X																	
7	Directo	Elabora sus sesiones de aprendizaje capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes.	X																	
8	Directo	Promueve un ambiente acogedor, en el que el estudiante se exprese y valore sus aprendizajes.	X																	
9	Directo	Fomenta las buenas relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basados en el afecto, la justicia, el respeto mutuo y la colaboración.	X																	
10	Directo	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre las normas concertadas de convivencia.	X																	
Dimensión 2: Comunidad de aprendizaje profesional			Si	No																
11	Directo	Interactúa con sus pares, colaborativamente, para intercambiar experiencias, y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X																	

12	Directo	Genera compromisos sobre logros de aprendizaje de manera oportuna.	X										
13	Directo	Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, involucrándose activamente en equipos de trabajo.	X										
14	Directo	Utiliza recursos tecnológicos diversos y accesibles en función del propósito de la sesión de aprendizaje.	X										
15	Directo	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad.	X										
Dimensión 3: Identidad docente			SI	No	SI	No	SI	No	SI	No			
16	Directo	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	X										
17	Directo	Integra críticamente, los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.	X										
18	Directo	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional.	X										
19	Directo	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, de sus estudiantes.	X										
20	Directo	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local expresando una opinión informada y actualizada.	X										

21	Directo	El docente resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	X						
----	---------	--	---	--	--	--	--	--	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE (DPD 21)**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr./Mg. *Arias Lafitte Horisal*

DNI: *41082104*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	<i>Magister</i>	<i>César Vallejo</i>	<i>Docencia y gestión educativa</i>
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	<i>Directorar</i>	<i>I.E.I. 1597 Mi mundo Mágico</i>	<i>2022</i>
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable



Nombre y firma  
*Horisal Arias Lafitte.*

Chimboza, 20 de mayo del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE (DIPD 21)**

Apellidos y nombres del juez validador

Dr./Mg: *María Virginia Lara Arteaga*

DNI: *32130732*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	<i>Magister</i>	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Docencia y Gestión Educativa</i>
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	<i>Directora</i>	<i>I.E. No. 88286 - Tortugas</i>	<i>2002 - 2022</i>
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  No aplicable  No aplicable [ ]

Chimbote, 20 de mayo del 2022

*María Virginia Lara Arteaga*

Nombre y firma

*María Virginia Lara Arteaga*

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE (DPD 21)

Apellidos y nombres del juez validador

Dr./Mg: *Ríos Padilla Rocío Karina*

DNI: *44140352*

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Grado	Universidad	Mención
01	<i>Magister</i>	<i>Universidad César Vallejo</i>	<i>Docencia y Gestión Educativa</i>
02			
03			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Cargo	Entidad	Año
01	<i>Docente</i>	<i>I.E. N° 89017 - Villa Hermosa</i>	<i>2022 .</i>
02			
03			

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Chimbote, 20 de mayo del 2022

*Ríos Padilla*  
Nombre y firma  
*Rocío K. Ríos Padilla*

**ANEXO 6: Base de datos**

**BASE DE DATOS V1. CLIMA LABORAL**

Unidad muestral	AUTORREALIZACIÓN						INVOLUCRAMIENTO LABORAL					TOTAL	COMUNICACIÓN									TOTAL	CLIMA LABORAL
	1	2	3	4	5	TOTAL	6	7	8	9	10		TOTAL	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	3	4	3	3	4	17	3	4	4	3	3	17	4	3	4	3	3	4	3	3	3	23	57
2	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	3	4	3	3	3	23	56
3	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	3	16	4	3	4	3	3	4	3	4	3	24	57
4	3	4	4	3	3	17	3	3	4	3	4	17	4	3	4	4	4	4	3	3	3	25	59
5	3	3	4	3	4	17	3	3	4	3	4	17	4	4	3	4	4	4	3	3	3	24	58
6	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	4	4	3	3	3	24	59
7	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	4	3	3	3	22	56
8	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	3	17	4	3	3	3	3	3	3	3	4	22	56
9	3	4	4	3	3	17	4	4	4	3	3	18	4	3	3	2	2	3	3	3	4	20	55
10	3	4	4	2	3	16	4	4	4	4	3	19	3	3	3	2	2	3	4	3	4	21	56
11	3	4	4	3	2	16	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	3	4	4	4	24	59
12	4	4	4	4	2	18	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	3	4	3	3	3	22	58
13	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17	3	3	3	4	3	4	3	4	2	23	60
14	4	4	4	4	2	18	3	4	4	3	3	17	4	3	3	4	3	4	3	4	2	23	58
15	3	4	4	4	2	17	3	3	4	2	3	15	4	4	4	4	3	4	3	3	2	23	55
16	3	4	4	4	2	17	3	3	4	2	3	15	4	4	4	4	4	4	3	3	2	24	56
17	3	4	4	4	2	17	3	3	4	2	4	16	4	3	4	4	3	4	3	3	2	23	56
18	4	4	4	4	3	19	3	3	4	2	4	16	4	3	3	4	3	4	3	3	3	23	58
19	4	4	4	4	3	19	3	4	4	2	4	17	4	3	3	4	3	4	4	3	3	24	60
20	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	3	17	4	3	2	4	3	3	4	3	3	22	58
21	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	17	4	3	2	3	3	3	4	3	3	21	58
22	3	4	4	4	3	18	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	4	2	21	57
23	3	3	4	4	3	17	4	4	4	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	4	2	21	56

24	2	3	4	4	3	16	4	4	4	2	3	17	4	4	4	3	3	3	3	4	3	<b>23</b>	<b>56</b>
25	2	4	4	4	3	17	3	4	4	2	3	16	4	4	4	4	3	3	4	4	3	<b>25</b>	<b>58</b>
26	4	4	4	4	3	19	3	4	4	3	3	17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	<b>27</b>	<b>63</b>
27	2	4	4	4	4	18	3	4	3	2	3	15	4	3	3	4	4	4	3	4	4	<b>26</b>	<b>59</b>
28	2	4	4	4	3	17	3	2	3	4	3	15	3	3	3	4	3	4	3	4	4	<b>25</b>	<b>57</b>
29	3	2	3	3	3	14	4	4	3	3	3	17	4	3	3	4	3	3	2	4	2	<b>21</b>	<b>52</b>
30	2	3	3	2	3	13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	4	3	2	2	3	3	<b>20</b>	<b>48</b>

BASE DE DATOS V2. DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE																									
Unidad muestra I	MONITOREO Y ACOMPAÑAMIENTO										TOTAL	COMUNIDAD DE APRENDIZAJE PROFESIONAL					TOTAL	IDENTIDAD DOCENTE						TOTAL	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD DOCENTE
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		11	12	13	14	15		16	17	18	19	20	21		
1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35	3	2	3	4	3	15	3	3	3	3	3	4	19	69
2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	34	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	4	4	20	67
3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35	3	2	2	3	3	13	3	3	3	3	4	3	19	67
4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	34	3	3	3	3	4	16	2	3	4	3	3	3	18	68
5	2	3	4	4	3	3	3	4	3	4	33	3	3	3	3	4	16	2	3	4	4	3	2	18	67
6	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	32	3	3	4	3	4	17	3	3	4	4	2	2	18	67
7	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	4	4	3	4	18	3	3	3	4	2	3	18	67
8	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	32	3	4	3	3	3	16	4	2	3	4	3	4	20	68
9	2	4	4	3	3	4	4	2	3	3	32	3	4	3	3	3	16	4	2	3	4	4	4	21	69
10	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	32	3	3	3	3	3	15	3	2	4	4	4	3	20	67
11	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	33	3	3	3	4	3	16	3	2	4	4	3	3	19	68
12	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	32	4	2	3	4	4	17	2	2	4	4	3	3	18	67
13	3	3	4	3	4	4	3	2	3	4	33	4	2	3	4	4	17	2	2	4	4	3	3	18	68
14	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	32	4	3	3	3	4	17	3	3	3	4	3	3	19	68
15	2	3	4	4	3	4	3	3	2	3	31	4	4	2	3	4	17	4	3	3	4	3	3	20	68
16	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	29	4	4	2	3	4	17	4	3	3	3	3	3	19	65
17	3	4	4	3	2	3	3	3	2	4	31	4	3	2	4	4	17	3	3	3	2	2	3	16	64
18	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	30	4	3	2	4	4	17	3	2	3	4	3	4	19	66
19	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	31	4	3	2	4	4	17	3	3	4	3	3	3	19	67
20	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	33	4	3	2	4	4	17	3	3	4	4	4	2	20	70
21	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	34	4	3	3	3	4	17	3	3	4	4	4	2	20	71
22	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34	4	3	3	3	4	17	3	4	4	3	2	2	18	69
23	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34	3	3	3	3	4	16	2	4	4	3	2	2	17	67
24	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	34	2	3	4	3	4	16	3	4	4	3	2	2	18	68
25	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	34	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	2	3	18	71

26	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	33	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	3	3	<b>20</b>	<b>73</b>
27	4	4	4	4	4	3	2	4	3	3	35	4	3	3	4	4	18	4	2	3	3	3	3	<b>18</b>	<b>71</b>
28	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	31	4	3	3	4	4	18	4	2	3	3	3	3	<b>18</b>	<b>67</b>
29	3	4	2	2	3	4	2	3	3	3	29	3	3	3	3	4	16	2	3	3	4	3	2	<b>17</b>	<b>62</b>
30	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	2	3	14	3	3	3	4	3	2	<b>18</b>	<b>61</b>

## Anexo 7: Prueba de normalidad

Prueba de normalidad	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
V1. Clima laboral	.957	30	.264
V2. Desarrollo de la profesionalidad docente	.914	30	.019



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022", cuyo autor es ARTEAGA CARMONA LUCY TANIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 07 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ITURRIA HUAMAN ROBERT ALBERTO <b>DNI:</b> 32953342 <b>ORCID</b> 0000-0001-6029-2015	Firmado digitalmente por: ROBITURRIA el 07-08- 2022 13:14:54

Código documento Trilce: TRI - 0399293