



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de  
la Institución Educativa. Amarilis-2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de la Educación

**AUTOR:**

Br. Mallqui Bustillos, Azbel Billardi

**ASESORA**

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee

**SECCIÓN**

Educación e Idiomas

**LINEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ-2018**

## **PÁGINA DEL JURADO**

Dr. Lescano Yglesias, José Pablo  
Presidente

Mg. Lindo Pizarro, César Fidel  
Secretario

Dra. Alcalá Quispe, Magaly Aimee  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A mi padre, madre y mis hermanos, por su apoyo incondicional en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor.

Azbel Billardi

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a la Universidad César Vallejo por darme la oportunidad de seguir mis estudios superiores y de formarme como profesional competente.

Agradezco a los docentes por impartir sus conocimientos y experiencias.

Agradezco a la Institución Educativa por abrirme la puerta para realizar mi investigación sin dificultad alguna.

Agradezco a los docentes de la Institución Educativa por brindar su apoyo en el trabajo realizado.

Agradezco a la asesora por brindar su apoyo en la elaboración de la investigación.

Azbel Billardi

## **PRESENTACIÓN**

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de elaboración y sustentación de la sección de Postgrado de la Universidad César Vallejo, para elaborar la tesis de Maestría en Administración de la Educación, presento el trabajo de investigación con el título: “Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018”.

En este trabajo se describe el proceso de la investigación, que tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la eficiencia laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel. Amarilis-2018. Con una población definida de 42 docentes, a los mismo que se aplicará un instrumento de medición que está validado.

La investigación realizada está dividida en seis capítulos: En el primer capítulo contiene la formulación del problema que da a conocer la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación, la hipótesis y los objetivos. En el segundo capítulo se presenta la parte metodológica, el diseño de investigación, la operacionalización de las variables, población, las técnicas e instrumentos que se utilizaron para recolectar datos y los métodos de análisis. En el tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo se realiza la discusión de los resultados. En el quinto capítulo se da a conocer las conclusiones. En el sexto capítulo se dan las recomendaciones. Finalmente se presentan las referencias bibliográficas y anexos.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

# ÍNDICE

	Página.
Páginas preliminares	
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	lx
Índice de figuras	Xi
Resumen	Xii
Abstract	Xiii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema	29
1.5 Justificación del estudio	30
1.6 Hipótesis	31
1.7 Objetivos	32

<b>II.</b>	<b>MÉTODO</b>	
2.1.	Diseño de investigación	33
2.2	Variables, operacionalización	34
2.3.	Población y muestra	35
2.4.	Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5.	Métodos de análisis de datos	
2.6.	Consideración ética	37
<b>III.</b>	<b>RESULTADOS</b>	39
<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN</b>	54
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	55
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	56
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	57
	<b>Anexos</b>	
Anexo 1:	Instrumento	63
Anexo 2:	Matriz de validación	64
Anexo 3:	Matriz de consistencia	74
Anexo 4:	Matriz de operacionalización	75
Anexo 5:	Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio.	77
Anexo 6:	Evidencias	80

## ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Matriz de operacionalización de la Variable	
1: Eficiencia laboral	34
Tabla 2: Matriz de operacionalización de la Variable	
2: Clima institucional	34
Tabla 3: Distribución de la población-muestra	35
Tabla 4: Elección de técnica e instrumento	36
Tabla 5: Validez de contenido por juicio de expertos de eficiencia laboral.	62
Tabla 6: Validez de contenido por juicio de expertos de clima institucional.	64
Tabla 7: Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos	39
Tabla 8: Resultados de la variable Eficiencia laboral.	
Tabla 9: Resultados de la variable Profesionalidad en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.	40
Tabla 10: Resultados de la dimensión asertividad en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.	40
Tabla 11: Resultados de la dimensión competitividad en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018	41
Tabla 12: Resultados de la dimensión responsabilidad en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis -2018.	42
Tabla 13: Resultados de la evaluación de la eficiencia laboral en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018	43
Tabla 14: Clima institucional.	

15:	Resultados de evaluación de la dimensión comunicación de los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.	44
16:	Resultados de la dimensión evaluación de motivación en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018	45
17:	Resultados de la evaluación de la dimensión confianza en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.	46
18:	Resultados de la evaluación de la dimensión participación en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.	48
19:	Resultados de la evaluación del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.	49

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1: Resultados de la dimensión Profesionalidad	39
Figura 2: Resultados de la dimensión Asertividad	40
Figura 3: Resultados de la dimensión Competitividad	41
Figura 4: Resultados de la dimensión Responsabilidad	42
Figura 5: Resultados de la variable Eficiencia Laboral	43
Figura 6: Resultados de la dimensión Comunicación	44
Figura 7: Resultados de la dimensión Motivación	45
Figura 8: Resultados de la dimensión confianza	46
Figura 9: Resultados de la dimensión Participación	47
Figura 10: Resultados de la variable Clima Institucional	48

## RUSUMEN

La investigación titulada: Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel. Amarilis-2018; tiene como objetivo de determinar la relación que existe entre eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel. Amarilis-2018.

Esta investigación fue de tipo no experimental con diseño, correlacional-transversal. La muestra consta de 42 docentes y es de tipo no probabilístico. La técnica de la investigación que se realizó es la encuesta y como instrumento de recolección de información fue el cuestionario que se aplicó a los docentes. Para la validez de los instrumentos se utilizó el alfa de Cronbach teniendo como resultado 0.781, es decir, una confiabilidad muy alta para la variable eficiencia laboral y 0.824 para la variable clima institucional, también considerada de alta confiabilidad. Para la prueba de hipótesis se aplicó Rho Spearman.

En la investigación se llegó a concluir de que existe relación significativa entre eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel-Amarilis 2018. Se tiene como Rho de Spearman = 0,499 y el valor de significancia ( $p = 0,001$ ) menor a 0,05.

Palabras claves: Eficiencia, laboral, clima, profesionalismo, motivación, comunicación, asertividad, responsabilidad.

## **ABSTRACT.**

The research entitled: labor Efficiency and Institutional climate in the teachers of the Educational institution Marcos Duran Martel. Amarilis-2018; Its objective is to determine the relationship between labor efficiency and institutional climate in the teachers of the Educational Institution Marcos Duran Martel. Amarilis-2018.

This investigation was of non-experimental type with a cross-correlational design. The sample consists of 42 teachers and is non-probabilistic. The technique of the research that was carried out is the survey and as a tool for gathering information was the questionnaire that was applied to the teachers. For the validity of the instruments, Cronbach's alpha was used, resulting in 0.781, that is, a very high reliability for the labor efficiency variable and 0.824 for the institutional climate variable, also considered highly reliable. For the hypothesis test Rho Spearman was applied.

In the investigation, it was concluded that there is a significant relationship between labor efficiency and institutional climate in the teachers of the Educational Institution Marcos Duran Martel-Amarilis 2018. It has Spearman's Rho = 0.499 and the value of significance ( $p = 0.001$ ). less than 0.05.

Keywords: Efficiency, work, climate, professionalism, motivation, communication, assertiveness, responsibility.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática**

Hoy en día en las instituciones públicas como también privadas deben estar comprometidas a los desafíos y a los nuevos cambios que demandan el desenvolvimiento de los actores educativos. Es decir para obtener una educación excelente y de esta manera reflexionar sobre las experiencias pedagógicas, con la finalidad de evaluarla y mejorarla. Para poder lograr esto, es necesario que en las instituciones educativas se promueva un clima institucional adecuada, ya que esto ayuda no solo a mejorar los procesos de organización de gestión, sino también a la transformación, es decir lograr los objetivos trazados.

Un clima favorable dentro de una institución es cuando las condiciones de convivencia es armoniosa, donde se permiten que las personas que trabajan en equipo, pudiendo así lograr los retos que no cumplieron individualmente, este es un componente primordial en cualquier institución exitosa. Porque ofrece la oportunidad de adquirir resultados más allá de la capacidad de cada uno de las personas de grupo. Para esto se deben de realizar lazos de atracción interpersonal y establecer normas que orientan el comportamiento de todos los miembros, fomentando una comunicación asertiva entre los integrantes del grupo, para trabajar por el éxito de los objetivos y crear amistades positivas, para mejorar la calidad educativa.

De esta manera es necesario que en la Institución Educativa, siendo el lugar donde los docentes pasan el mayor tiempo en la escuela, haya un espacio agradable donde se practique la solidaridad, el respeto, la comunicación y la tolerancia. El medio en el cual se desarrolla un docente puede ser el problema para su desenvolvimiento, en todas las instituciones tienen en conocimiento que si mantienen un clima institucional poco saludable, se verá el resultado en la eficiencia laboral y el cumplimiento de los objetivo, por ello es importante mantener sano el clima institucional adecuado, esto favorece a las personas que se sientan satisfechos y conformes en el trabajo.

En la ciudad de Huánuco son pocas las instituciones que dan la prioridad a mantener un clima institucional, la mayoría de las personas creen que esta parte no es importante, y solo se basan en el cumplimiento de sus funciones. Es importante mantener un buen clima Institucional porque es el motor que ayuda a cumplir los objetivos, se dice que el trabajar en equipo se logra mejores resultados. Si encontramos un grupo de docentes bien organizados estos lucharán por el bienestar de los alumnos y de la Institución.

En la Institución Educativa Marcos Durán Martel el clima Institucional se ve opacado por falta de comunicación asertiva entre los docentes del turno mañana y tarde, lo cual repercute en la organización y eficiencia laboral. Tuvo como objetivo en analizar la eficiencia laboral y su incidencia en el clima institucional de los docentes del periodo 2018.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Nivel Internacional**

Aguilar (2016) en su trabajo realizado se puede mencionar acerca del trabajo en equipo y clima organizacional. Para optar el grado de licenciatura en psicología industrial de la Universidad Rafael Landívar. Tuvo por objetivo en determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. La investigación fue de tipo cuantitativa con diseño descriptivo. La población de la investigación estuvo conformada por 30 colaboradores de la Universidad Rafael Landívar. Donde concluye diciendo: determina que el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, porque favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes. Los elementos que intervienen en la relación con el clima laboral son, la comunicación, el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de cohesión con el grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo.

Castellón (2017) en su trabajo de investigación realizada sobre el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa

de la UNAN Managua, se elaboró este trabajo para optar al título de Máster en Gerencia Empresarial de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua Managua. Que tuvo por objetivo en analizar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua, en el período 2016. El tipo investigación es cualitativo con diseño no experimental que trabajo con una muestra de 88 trabajadores de la Facultad Regional Multidisciplinaria Matagalpa de la UNAN Managua. Concluye diciendo que el Clima Organizacional presente en la FAREM, es de optimismo en mayor medida, por lo cual se considera entre Medianamente Favorable y Desfavorable, siendo el liderazgo practicado poco participativo, sin disposición en mantener un buen clima organizacional en el equipo de trabajo.

### **Nivel Nacional**

Jorge (2017) en su trabajo de investigación que ha realizado es sobre la Gestión educativa y clima laboral educativas públicos del nivel primario del cercado de Huaral. Para poder optar el grado académico de Maestro en Administración de Educación de la Universidad César Vallejo. Tuvo como objetivo de estudio en determinar la relación entre la gestión educativa y clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral. La investigación fue de tipo básico de nivel descriptivo correlacionar con diseño no experimental. Trabajo con una población de 171 docentes. Se aplicó como instrumento de medición para las dos variables la encuesta. Donde concluye el trabajo que existe relación positiva y significativa entre el gestión Educativa y el clima laboral en las instituciones educativas públicas del nivel primario del cercado de Huaral, 2017.

Cotrina (2017) que tiene por título su investigación el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres- 2016. El trabajo realizado es con fin de obtener el grado académico de maestro en educación de la Universidad de César Vallejo. El objetivo de estudio fue establecer la relación entre el clima organizacional y el

desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres. El tipo de Investigación fue descriptivo correlacional. Que se trabajó con una muestra de 85 trabajadores de la unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres. El estudio concluye que existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa.

Quispe y Silvia (2015) en su investigación titulada el clima organizacional y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Antonio Raymondi del distrito Churcampa Huancavelica. Este trabajo está elaborado con el fin de optar el grado académico de magister en educación de la universidad Nacional Hermilio Valdizán. El objetivo de estudio de la investigación es en determinar la relación que existe entre el clima organizacional con la Gestión pedagógica de los docentes de Institución Educativa Antonio Raymundi del distrito de Chucampa Huancavelica. La investigación de la cual se aplicó es diseño no experimental con nivel correlacional de corte transversal. Se utilizó de instrumento el cuestionario de gestión pedagógica. Tuvo como población de 80 docentes de la Institución Educativa con un muestreo no probabilístico. El trabajo concluye diciendo que en relación al clima organizacional que practiquen los docentes se identificó que es alto. El resultado de la investigación que se obtuvo es la gestión pedagógica de los docentes es regular. Asimismo dio a conocer respecto a la correlación con valores de significancia ( $p < 0.005$ ) que se puede afirmar que el uso del clima organizacional están relacionados directamente en la gestión pedagógica de docentes.

Castillo (2014) su trabajo realizado tiene por título el clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 3037-Lima. El trabajo realizado es para optar el grado de Magister en Administración de la Educación de la Universidad Cesar vallejo. Tuvo como objetivo de estudio determinar la relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores. El proyecto de investigación realizado es de diseño descriptivo correlacional. Estuvo conformado por 110 trabajadores de la Institución Educativa N°3037 Gran Amauta-San Martín de Porras. La técnica y el instrumento que se usó en proyecto de

investigación es el cuestionario graduado en la escala Likert para ambas variables. Concluye diciendo que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Institución Educativa N° 3037 Gran Amauta – San Martín de Porres 2014.

Carhuachín (2015) su investigación tiene como título el clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones Educativas Cristiano Evangélicas del distrito del Rimac-2015. Para optar el grado académico de magister en administración de la educación. Tuvo como objetivo de estudio en determinar la relación entre clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano evangélicas del Distrito del Rimac-2015. El tipo de investigación del trabajo es descriptiva –correlacional con diseño no experimental de corte transversal –correlacional. La muestra fue censal con 59 docentes del nivel inicial, primaria y secundaria. Se trabajó con la técnica de la encuesta con el cuestionario para las dos variables. Donde concluyo diciendo que el clima institucional, satisfacción laboral se relaciona con el desempeño docente en las instituciones educativas cristiano angélicas, del distrito del Rimac-2015.

### **Nivel regional**

Mendoza (2015) su investigación titulada es clima en el aula y su relación con la gestión del aprendizaje cooperativo en el área de matemática en los estudiantes de nivel de educación primaria en la Institución de Aplicación de Marcos Durán Martel- Huánuco. Para optar el título profesional de licenciado en ciencias de la educación de la Universidad Nacional de Huánuco. Tuvo por objetivo en determinar la relación que existe entre el clima en el aula y la gestión del aprendizaje cooperativo en el área de matemática en los estudiantes de educación primaria de la Institución Educativa de Aplicación Marcos Durán Martel, Amarilis – Huánuco. El diseño de la investigación fue descriptivo -correlacional. La población está formada de 294 estudiantes que se dio a manera no pro balístico. Donde concluye diciendo que el clima en el aula se relaciona significativamente con la gestión del aprendizaje cooperativo en el área de matemática en los estudiantes de educación primaria.

Mucha y León (2014) su trabajo realizado tiene como título clima institucional y aprendizaje escolar en Colegio Nacional Aplicación Marcos Durán Martel. Para optar el título de licenciado en ciencias de la Educación de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Tuvo como objetivo explicar la influencia del clima institucional en el aprendizaje escolar en la Institución Educativa estatal del nivel secundario del C.N.A Marcos Durán Martel. Tipo de investigación descriptivo -correlacional con diseño correlacional. Tuvo de muestra en el trabajo con 659 alumnos y 20 docentes de la Institución Educativa .La conclusión del trabajo se pudo evidenciar que hay nivel porcentual muy alto respecto al clima institucional con el aprendizaje escolar.

Albarado, Cruz y Flores (2014) tiene por título su trabajo de investigación el clima Institucional y nivel desarrollo docentes en la Institución Educativa Integrada Javier Pulgar Vidal –Amarilis. Para optar el título profesional de licenciado en Educación. Tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño laboral de los docentes en la Institución Educativa Integrada “Javier Pulgar Vidal”. Tipo de investigación descriptivo correlacional-Trasversal con diseño no experimental .En esta investigación se trabajó una población de 60 docentes de las cuales se tomó de manera no probabilístico con la muestra de 26 docentes, el instrumento utilizado es el “cuestionario de clima institucional” y el “cuestionario de desempeño docente” que se aplicó para recoger información de las dos variables. En conclusión se da que existe relación entre las variables ya que la eficiencia de correlación de Pearson fue 0,859, ubicando en nivel alto. Asimismo, en la prueba de hipótesis realizada, la t calculada fue de 8,22, muy superior al valor “t” tabular 2,064, permitiendo en rechazar la hipótesis nula aceptar la hipótesis de investigación que indica que si existe relación entre las dos variables.

Castillo y Fabián (2016) que tiene por título su investigación situación laboral y desempeño profesional de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales de la universidad Nacional Hermilio Valdizán-Huánuco. El trabajo realizado es para obtener el título de licenciado en la Facultad de Ciencias de la Educación .Tuvo por objetivo en describir y explicar la influencia de la situación laboral en el desempeño profesional de los egresados. El estudio de la investigación es descriptivo que trabajo con una población de 18 egresados de la

carrera profesional filosofía, psicología y ciencias sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación- Universidad Nacional Hermilio Valdizán. El trabajo de investigación llevo a las conclusiones que existió una influencia significativa de la situación laboral en el desempeño profesional de los egresados de la carrera profesional de filosofía-psicología y ciencias sociales de la facultad de ciencias de la Educación Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

La fundamentación científica, teórica, técnica de nuestro estudio trata de recoger los aportes de autores referentes a la eficiencia laboral y clima institucional.

#### **Eficiencia laboral**

Según Real Academia Española (actualización 2017) eficiencia es la capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado.

Según Thompson (2009) menciona que eficiencia se refiere a los recursos empleados y los resultados obtenidos.

Por lo tanto, es una capacidad o particularidad muy considerada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como determinación alcanzar metas u objetivos, con recursos humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimientos, etc. limitados y en muchos casos en circunstancias difíciles con mucha competitividad.

Citi (2009) menciona que eficiencia laboral consiste en la medición de los esfuerzos que se requieren para alcanzar los objetivos. El costo, el tiempo, el uso adecuado de factores materiales y humanos, cumplir con la calidad propuesta, constituyen elementos inherentes a la eficiencia laboral.

Los resultados más eficientes se alcanzan cuando se hace uso adecuado de estos factores, en el momento oportuno, al menor tiempo y costo posible, cumpliendo con las normas de calidad requeridas.

Considerando que es la productividad, que mide la velocidad con que alguien pueda hacer una tarea. Tiene que ver mucho con el concepto de “ser eficiente”, es decir realizar lo mismo con menos tiempo y recursos.

La eficiencia significa un nivel de rendimiento de un proceso el cual utiliza la menor cantidad de entradas o insumos para crear la mayor cantidad de productos o resultados. La eficiencia se relaciona con el uso de todos los insumos en la producción de cualquier producto, incluyendo el tiempo personal y la energía. La eficiencia es un concepto medible que puede determinarse determinando la relación entre el rendimiento útil y el total. Minimiza el desperdicio de recursos tales como materiales físicos, energía y tiempo, mientras que consigue con éxito la salida deseada.

Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados, evalúa el uso óptimo de los recursos para conseguir el resultado buscado.

También podemos decir que está estrechamente vinculado al ámbito de maximizar recurso, tiempo para lograr más objetivos.

Eficiencia en el desempeño docente, tiene como objetivo medir el aprendizaje de los alumnos bajo la enseñanza de los profesores evaluados satisfactoriamente y de los alumnos bajo la enseñanza de los profesores evaluados como insuficiente y comparar las técnicas de enseñanza.

## **Dimensiones**

### **Dimensión 1. Profesionalidad**

Admin (2012) la profesionalidad se define como el ejercicio adecuado de la profesión de cada persona.

Es decir, un profesional con buenos valores ejercerá con mucha entrega su trabajo, mostrando respeto y ayudando a otros en sus problemas, aun cuando vaya en contra de sus creencias ideológicas, pondrá en primer término la ética profesional.

Practica el oficio para la cual se esmeró, con aptitud, energía y eficacia en los espacios donde se desarrolla.

La profesionalidad se consigue con esfuerzo y dedicación en las diferentes actividades del ser humano, con la certificación de los labores se acredita la capacidad y especialización de cada persona en los diferentes ámbitos.

Al acreditarse a su trabajo, dedicándole horas enteras a quienes necesitan de sus servicios, anteponiendo su profesión a los intereses económicos, de salud o familiares, una persona evidencia que es un profesional en cuanto se compromete con su trabajo.

## **Dimensión 2. Asertivo**

Fensterheim y Baer (1976) definen como persona asertiva: Aquella persona que tiene una personalidad excitativa o activa, el que define sus propios derechos y no presenta temores en su comportamiento.

La característica más importante de la persona asertiva, es que expresa de manera directa y adecuada sus puntos de vista y necesidades emocionales, siempre con respeto sin ánimos de ofender.

Existen cuatro ingredientes para ser asertivo.

- Describir los hechos concretos.
- Manifestar nuestros sentimientos y pensamientos.
- Pedir de forma concreta y operativa.
- Especificar las consecuencias y dejar en claro de lo que pides.

## **Dimensión 3. Competitividad**

Para Cebreros (1993) nos da a conocer que la competitividad es un proceso de creación de ventajas competitivas, donde la capacidad de innovar para obtener saltos tecnológicos.

Para ser competitivo el docente debe mostrar su habilidad que se medirán a través de parámetros de eficiencia y calidad educativa.

La competitividad se encarga de fijar que hace diferente y valioso a un docente por el servicio que brinda con respecto a la competencia.

El éxito de los docentes será encontrar los factores de competitividad para que a la larga estos docentes sean difíciles de copiar.

#### **Dimensión 4. Responsabilidad**

Según el autor Wester (2008) da a conocer que hay una conexión las acciones individuales con las relaciones sociales y, con los contextos de acción; así como con sus condicionamientos, limitaciones, oportunidades, y desafíos.

Una palabra que utilizamos a diario, es responder con habilidad y sabiduría al cumplimiento de obligaciones que implica resultados.

La responsabilidad docente en la enseñanza es inmensa, profesionales quienes crean las condiciones para que el país pueda contar en el futuro ciudadano competente, ética y socialmente conscientes, en sus manos está la inversión en capital humano tan necesaria para asegurar el bienestar colectivo.

Ser responsable es reflexionar con sensatez, reflexionar para brindar una decisión, examinando los resultados y causas que pueda afectar la propia vida o la de otros; es capaz de sentir, ser empático y entender las necesidades de los demás; reconoce los errores cometidos y se muestra dispuesto a repararlos.

#### **Clima institucional**

Martín, (1999) quien considera que clima institucional es el entorno de calidad generado en una Institución Educativa a partir de las vivencias cotidianas de cada miembros en la escuela.

El ambiente tiene que estar relacionados con las actitudes, creencias, valores y motivaciones que tiene cada trabajador que se expresan en las relaciones personales como también profesionales, de esta manera plantea el siguiente modelo de clima institucional en las instituciones educativas.

Motivación

Comunicación

Creativa

Confianza

Planificación

Liderazgo

Hall (1996) comenta quien en sus estudios da a conocer que el clima institucional es un conjunto de propiedades del ambiente laboral, percibidas directamente o indirectamente por los empleados, que se supone son una fuerza que influye en la conducta del mismo.

Gento (1994) nos dice que en el centro de trabajo el clima institucional debe ser favorable o adecuado que es fundamental para un funcionamiento eficiente de la institución educativa, así como crear condiciones de convivencia armoniosa.

Una de las recomendaciones más importantes para promover el clima institucional que facilita el cambio, es la flexibilizar la Institución, para responder a los continuos, complejos y relevantes cambios que se producen en el contexto social y educativo. Ello se realizará desde la perspectiva de organizaciones capaces de aprender, incluso de desaprender y volver a aprender.

Clima, calidad de vida en el trabajo y satisfacción laboral

Ministerio de Asuntos Sociales de España en su definición da a conocer la influencia del clima labor en el trabajo, que resulta interesante distinguir con claridad la relación que mantienen los conceptos de clima, calidad de vida en el trabajo y satisfacción laboral.

En primer lugar la idea de clima va a estar ligada a una organización en particular, es decir, cuando se habla de clima se habla de clima en la organización, y su estudio va a estar circunscripto a la institución de que se trate.

En cambio, cuando se trata de calidad de vida en el trabajo, la perspectiva es más amplia, si bien es cierto comparten muchas de las mismas dimensiones pero abarca una población mayor, más bien su circunscripción será un espacio geográfico, y no únicamente una empresa, como es el caso del clima.

En este sentido y a modo ilustrativo transcribimos la descripción de los objetivos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo realizada por el Ministerio de Asuntos Sociales de España +durante el año 2004, que incluyen una definición de la CVT.

### **Dimensión 1.Comunicación**

Según el autor Robbins (1999) manifiesta que no importa qué tan grandiosa o importante sea, no sirve absolutamente para nada mientras no logre ser transmitida y entendida por los demás.

En otras palabras, es necesario que la fotografía mental del emisor sea igual a la fotografía mental de receptor para que la comunicación sea perfecta, lo cual en la práctica nunca se logra, entre otras cosas, por la percepción que cada individuo tiene del mundo que lo rodea. De ahí que la comunicación, o mejor la mala comunicación, sea la causa más frecuentemente citada, de los conflictos entre las personas. Si se acepta que la comunicación es “la transferencia y el entendimiento del significado” (Robbins, 1999) al nivel de una organización sirve para ejercer el control, para motivar a las personas, para informar y como alivio a la expresión emocional de los sentimientos y el cumplimiento social de las personas. De ahí que se pueda decir, y como resumen de lo anterior, que este aspecto tan importante dentro del comportamiento organizacional deba ser una gran ayuda en el proceso de medir el clima laboral de una organización y no un impedimento para conocerlo. Según el autor Bris (2000) menciona que el grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Qué rapidez o agilidad tienen para ese traslado de la información. Qué nivel de respeto existe entre los miembros de la comunidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos ámbitos de la comunidad educativa y las diferentes direcciones. Si le parecen útiles y/o funcionales las normas internas o externas que inciden en la comunicación. Cuál es el grado de incidencia de los espacios y horarios del centro en la comunicación.

Según el autor Saint y Opezzo (2000) aporta que la comunicación es útil para entender por qué se producen los conflictos, ya que conociendo los mecanismos comunicativos se puede prevenir gran parte de los problemas.

La palabra “comunicación” encierra usos múltiples y cubre cualquier tipo de relación, desde los recursos tecnológicos de emisión y recepción de datos, a los medios de información de masas, pasando por la relación interpersonal. Es decir, se trata de un proceso dinámico entre al menos dos partes y conlleva un carácter transaccional. En este proceso se da el conflicto y se emite una serie de mensajes que modifican constantemente la relación interpersonal entre dos docentes, entre directivo y docente.

La comunicación no consiste únicamente en la existencia de un emisor y un receptor. Es una negociación continua entre dos personas, un acto creativo. No se mide por el hecho de que el otro entienda exactamente lo que uno dice, sino porque la otra persona contribuya con su parte y ambos cambien en algo, es así que se ha producido la acción comunicativa.

Es difícil que se produzca una “buena” comunicación cuando existe confrontación, y a veces es la “mala” comunicación la que genera el conflicto. Esto ocurre en el sentido de que la relación cristaliza en un punto en el que una de las partes no está de acuerdo. También puede expresar un conflicto en el que la comunicación no es más que un síntoma de una relación deficiente. A la vez, la comunicación puede transformar un conflicto, sea para mejorar o empeorar esa relación, pero en cualquier caso modificándola, ya que es el medio por el cual las partes tratarán de establecer un nuevo enfoque.

(García, 2007) los conflictos aparecen en sistemas de interacción, es decir, que se desarrollan mientras dos o más personas se comunican. Pero además de transmitir ciertos contenidos de información, buscan definir cuál es la naturaleza de la relación. Cuando se habla de comunicación en relación con los conflictos y su resolución, se hace hincapié en la búsqueda de acuerdos o puntos en común, alternativas que satisfagan a ambas partes y que permitan transformar las

discrepancias. El punto contrario, no comunicarse en busca de un entendimiento, sería el resultado de la hostilidad.

La comunicación es, en definitiva, el proceso de creación de un entendimiento compartido.

## **Dimensión 2. Motivación**

Según el autor la motivación Robbins (1999) define es la voluntad que puede tener una persona para ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

Según el autor Mario Martín Bris (200) menciona que el grado en que se encuentra motivado el profesorado en el centro en que desempeña su actividad profesional. Grado de satisfacción del profesorado. Grado de reconocimiento del trabajo que realiza en el centro, visto desde todos los sectores. Percepción del prestigio profesional, grado en que cree que se valora su profesionalidad. Grado de autonomía en el centro.

Roja, (2010) menciona que la motivación es el grado de interés, entusiasmo o compromiso que una persona experimenta en relación con sus funciones, tareas o responsabilidades en su área de trabajo.

El autor Robbins (2010) da a conocer en sus estudios, que existen muchas clases de motivaciones dependiendo de la situación en la que se encuentre el individuo. Por eso, en relación con la empresa y el trabajo la definición más aceptada es la de “la voluntad que puede tener una persona para ejercer altos niveles de esfuerzo hacia las metas organizacionales, condicionadas por la habilidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual”.

## **Dimensión 3. Confianza**

Según el autor Bris (2000) donde manifiesta que la confianza es el grado que el profesorado percibe en el centro. Grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

Según Laurence Cornu, define que “la confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro. Es una actitud que concierne el futuro, en la medida en que este futuro depende de la acción de otro. Es una especie de apuesta que consiste en no inquietarse del no-control del otro y del tiempo”.

Mayer (1995) la concibe como la buena voluntad de una persona de ser vulnerable a las acciones de otra, basada en la expectativa de que ésta realizará una acción determinada importante para quien confía, sin tener que llegar a controlar y monitorear dicha acción.

#### **Dimensión 4. Participación**

Según el autor Bris (200) donde menciona que la participación es un grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro

En el Manual de educación se realizó un estudio de la participación del individuo que se habla en la participación desde dos puntos de vista. El primero de ellos, se vincula con los derechos humanos y postula el derecho que tiene cualquier persona de intervenir en la toma de decisiones y en la realización de las metas políticas, económicas, sociales y culturales de la sociedad.

Esto plantea una noción de persona con valores y capacidades que puede aportar y poner al servicio de la comunidad a la que pertenece, lo que nos lleva al segundo aspecto que se da en la definición del manual: se concibe a la participación como una actividad privilegiada para el desarrollo humano, ya que es aquello que permite en mayor medida que cada miembro del grupo despliegue sus atributos y potencialidades individuales y haga aportes decisivos a la vida del conjunto (Ende, 2008).

## **1.4 Formulación del problema**

### **General**

¿Cómo se relaciona la eficiencia laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018?

### **Específicos**

¿Cómo se relaciona el profesionalismo y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018?

¿Cómo se relaciona la asertividad y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018?

¿Cómo se relaciona la competitividad profesional y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018?

¿Cómo se relaciona la responsabilidad y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

Este estudio de investigación se justifica:

### **Por ser conveniente:**

Esta investigación se realizó por que es conveniente para el tesista, ya que labora en la Institución Educativa Marcos Durán Martel.

### **Justificación teórica:**

Los resultados que se obtuvo en el trabajo es, en contribuir sobre información de eficiencia laboral por Ivan Thompson (2009) asimismo; el clima institucional que sustenta con los aporte de Martín (1999) las cuales se afirma que existe una relación entre las dos variables eficiencia laboral y el clima institucional.

Es necesario conocer que eficiencia laboral consiste maximizar recursos, tiempo, y se muestra en aquellas personas que realizan su actividad competentemente que cumplen sus funciones con responsabilidad, mostrando una actitud asertiva donde laboran.

Para un buen clima Institucional los docentes tienen que realizar un trabajo en equipo basado en la comunicación asertiva, la motivación, la confianza que se les proporciona para la participación en diferentes actividades.

#### **Justificación práctica:**

El resultado de la investigación ayudará a solucionar problemas en una Institución Educativa, poniendo en conocimiento la relación que existe entre eficiencia laboral y clima Institucional de esa manera poder reflexionar y mejorar la labor del docente.

El proyecto de investigación es muy importante para evidenciar la eficiencia laboral de los docentes y el buen clima institucional.

#### **Justificación metodológica:**

El trabajo de investigación será utilizado para futuras investigaciones, debido a que se elaboraron dos instrumentos, uno para la variable eficiencia laboral y el otro para la variable clima institucional, la información que se obtuvo servirán para tomar las medidas adecuadas, incluyendo las estrategias para trabajar con eficiencia en un buen clima institucional.

### **1.6. Hipótesis**

#### **General**

Existe una relación significativa entre la eficiencia laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018?

## **Nula**

No existe relación significativa entre la eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018.

## **Específicos**

Existe una relación significativa entre el profesionalismo y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018.

Existe una relación significativa entre la asertividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018.

Existe una relación significativa entre la competitividad y clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018.

- Existe una relación significativa entre la responsabilidad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018.

## **1.7. Objetivos**

### **General**

Determinar la relación que existe entre la eficiencia laboral y clima institucional en los docente de la institución educativa Marcos Durán Martel-Amarilis 2018.

### **Específicos:**

- Identificar la relación que existe entre el profesionalismo y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018.
- Identificar la relación que existe entre la asertividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018.

- Identificar la relación que existe entre la competitividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018.
- Identifica la relación que existe entre la responsabilidad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018.

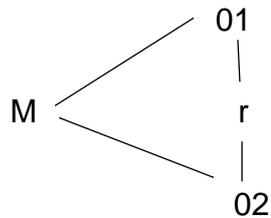
## II. MÉTODO

### 2.1 Diseño de investigación

Es correlacional-transversal. Donde se investiga la relación que existe entre la eficiencia laboral y el clima institucional que es el mismo sujeto de estudio.

Hernández (2010) según el autor la investigación es tipo no experimental que en su variante es descriptiva correlacional por que describe la relación que existe entre los dos variables en el mismo sujeto de estudio.

**Esquema:**



**Donde:**

M= Muestra

01= variable

r= prueba de variables estudios

### 2.2 Variables de operacionalización

V1: Eficiencia laboral

V 2: Clima Institucional

**Cuadro N° 01 operacionalización de variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala Medición</b>
<b>V.1 Eficiencia laboral</b>	La palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Por ello, es una capacidad o cualidad muy apreciada por empresas u organizaciones debido a que en la práctica todo lo que éstas hacen tiene como propósito alcanzar metas u objetivos. Ivan Thompson (2009)	La eficiencia laboral nos muestra un profesionalismo competente que cumple sus funciones con responsabilidad, mostrando una actitud asertiva para mejorar el trato a las personas que laboren en dicha institución.	D1. Profesionalidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dialoga permanentemente</li> <li>✓ Coordina las actividades de la I.E.</li> <li>✓ Respeta las opiniones</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			D2. Asertivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se expresa abiertamente</li> <li>✓ Fomenta la paz y el buen trato</li> <li>✓ Expresa pensamientos positivos</li> </ul>	
			D3. Competitividad profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Desempeña un trabajo con eficiencia</li> <li>✓ Se preocupa por adquirir nuevos conocimientos</li> <li>✓ Muestra experiencia</li> </ul>	
			D4. Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cumple con las obligaciones</li> <li>✓ Demuestra compromiso</li> <li>✓ Ejerce y respeta su derecho y deberes</li> </ul>	
<b>V.2 Clima institucional</b>	El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Martín (1999)	El clima Institucional es la interacción de todos los elementos y factores que generan el valor de la organización con el fin mantener un clima laboral adecuada, mediante un proceso basado en la comunicación, la motivación y la confianza que se les brinda para la participación en cada actividad.	D1. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dialoga permanentemente</li> <li>✓ Coordina las actividades de la I.E.</li> <li>✓ Respeta las opiniones</li> </ul>	
			D2. Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Impulsa acciones a seguir</li> <li>✓ Incentiva a desarrollar nuevos proyectos</li> </ul>	
			D3. Confianza	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Respeta las acciones de los demás</li> <li>✓ Toma decisiones asertivos</li> <li>✓ Da confianza a los demás</li> </ul>	
			D4. Participación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Opina con frecuencia</li> <li>✓ Forma equipos de trabajo en la I.E.</li> <li>✓ Reúne formas de solución</li> </ul>	

### 2.3. Población y muestra

La población censal está conformada por todos los docentes de la institución Educativa Marcos Duran Martel haciendo un total de 42 docentes. Tal como se demuestra:

**Cuadro N° 02:**

**Relación de la población de docentes de la I.E Marcos Durand Martel**

DENOMINACION	SEXO		N° Docentes
	M	F	
Docentes	18	24	42
Total			<b>42</b>

**Fuente:** Registro de docentes

### 2.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

#### **Técnica:**

Encuesta: La encuesta: Para Hernández, et (2010) es el procedimiento adecuado para recolectar datos a grandes muestras en un solo momento (p. 216).

La encuesta: está dirigido a los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel

El Instrumento: Cuestionario.

“Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. Permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos” (Bernal, 2010, p. 250).

Se utilizó el cuestionario para medir la eficiencia laboral en docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel, para lo cual el cuestionario se aplicó en los docentes, quienes respondieron el cuestionario de eficiencia

laboral en la cual estuvo compuesto por 4 dimensiones y 20 ítems, la primera dimensión ,la profesionalidad consta de 5 ítems, la segunda dimensión, asertivo consta de 5 ítems, la tercera dimensión, la competitividad profesional consta de 5 ítems, la cuarta dimensión ,la responsabilidad consta de 5 ítems.

El cuestionario se utilizó para medir el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel 2018. Para lo cual se aplicó en los docentes quienes respondieron el cuestionario, estuvo compuesto de 4 dimensiones y 19 ítems, la primera dimensión, la comunicación consta de 5 ítems, la segunda dimensión, la motivación consta de 4 ítems, la tercera dimensión, la confianza consta de 5 ítems, la cuarta dimensión, la participación consta de 5 ítems. Validación: Fue validado por dos docentes expertos en dicho tema de estudios, donde no se obtuvo ninguna observación.

Tabla 4

Elección de técnica e instrumento

	variable	Técnica	Instrumento
variable 1:	Eficiencia laboral	Encuesta	Cuestionario
variable 2:	Clima institucional	Encuesta	Cuestionario

Tabla 5

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento de eficiencia laboral y clima Institucional

Grado N° Académico	Apellidos y Nombres de expertos	Apreciación
1 Doctor	Evaristo Borja ,Eugenio Martín	Aplicable
2 Doctor	Mendoza Balarezo, Javier	Aplicable

## Confiabilidad de los instrumentos

Hernández (2010) según el autor en sus estudios nos indica que “la confiabilidad de un instrumento se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p 20)

El juicio de confiabilidad de la investigación del instrumento se determinó, por el coeficiente de Alfa de Cronbach.

### Formula de Alfa de Cronbach

- K : El número de ítems  
 $\sum si^2$  : Sumatoria de varianzas de los ítems  
 $S_T^2$  : Varianza de la suma de los ítems  
 $\alpha$  : Coeficiencia de Alfa de Cronbach

### Resultados de la confiabilidad del coeficiente de Alfa de Cronbach

Cuestionario	Alfa de cronbach	N° de ítems	Condición
-Cuestionario sobre el clima institucional	0,824	19	Altamente confiable
-Cuestionario sobre eficiencia laboral	0,781	20	Altamente confiable

## 2.5. Métodos de análisis de datos:

Para emitir resultados concretos, válidos y fiables se hará uso del método estadístico como medio para procesar los resultados. Los resultados serán mostrados en tablas y gráficos estadísticos para presentar la distribución de los datos, para mostrar el estudio de los datos obtenidos se emplearon tablas y gráficos estadísticos como:

- ✓ La distribución de frecuencia tablas
- ✓ Media aritmética
- ✓ F. r Pearson

## **2.6. Consideración ética**

El proyecto de investigación se sometió a la evaluación de los docentes de ética e Investigación de la Universidad César Vallejo de Trujillo. Implica mencionar lo siguiente:

El cuestionario que se lo entregó a los docentes fue previa autorización de la directora y consentimiento informado, manteniéndose en custodia por los investigadores.

Se obtuvo información directa de cada docente.

Se garantizó la confidencialidad de la información en todo momento.

Al inicio del estudio se informó a todos los participantes que no habría ningún beneficio económico ni incentivo durante el estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados de la variable

#### Descripción de la variable 1: EFICIENCIA LABORAL

Tabla N° 01  
Resultados de la evaluación de la profesionalidad  
en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018

Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 a 3	0	0.0
Regular	4 a 6	13	31.0
Alto	7 a 10	29	69.0
Total		42	100.0

Fuente: Encuesta de eficiencia laboral aplicada

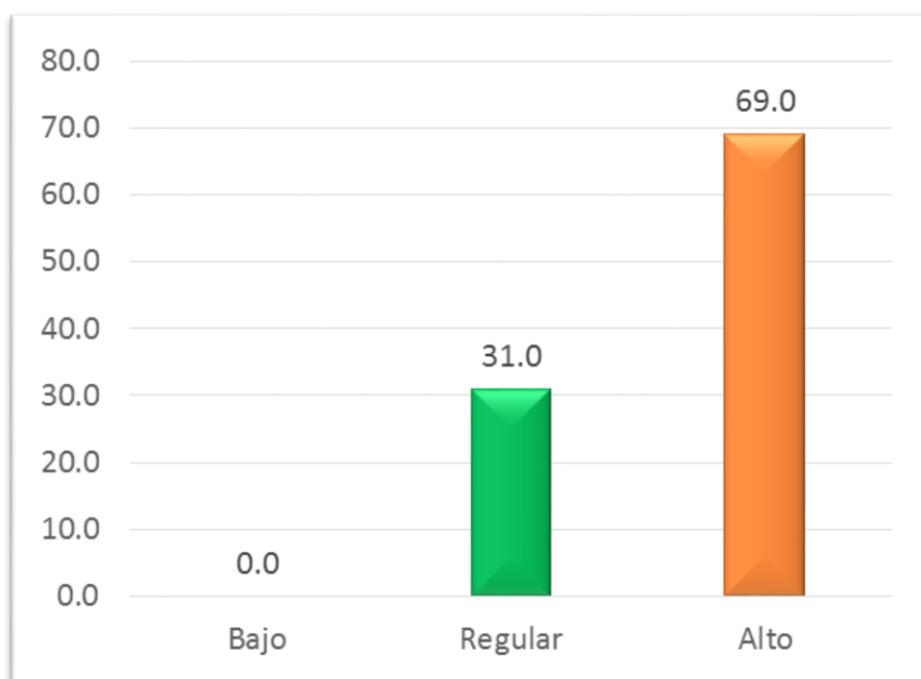


Figura N° 01: Resultados de la evaluación del profesionalidad en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

Interpretación:

En la tabla N° 01 y la figura N° 01 se tiene el resultados de la evaluación de la profesionalidad en los docentes de la Institución Educativa, donde el 31,0% de los docentes se les ubica en el nivel regular y 69.0% en el nivel alto.

Tabla N° 02  
Resultados de la evaluación de la asertividad en los docentes de la  
Institución Educativa. Amarilis-2018

Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 a 3	2	4.8
Regular	4 a 6	16	38.1
Alto	7 a 10	24	57.1
Total		42	100.0

Fuente: Encuesta de eficiencia laboral aplicada (ver Anexo: Base de datos)

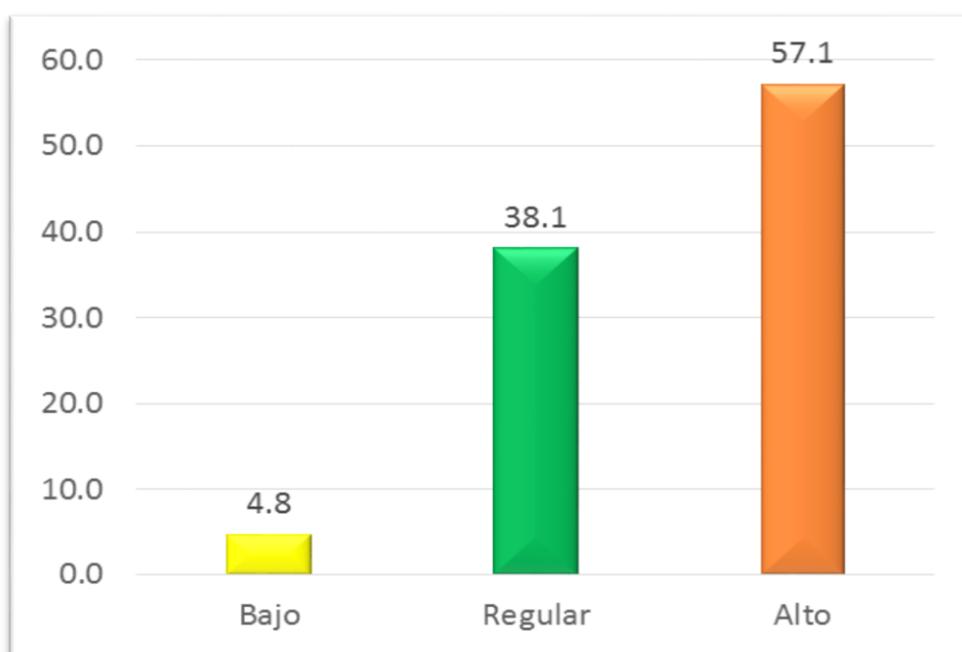


Gráfico N° 02: Resultados de la evaluación de la asertividad en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

Interpretación:

En la tabla N° 02 y la figura N° 02 se tiene el resultados de la evaluación de la asertividad en los docentes de la Institución Educativa, donde el 4,8% se ubica en el nivel bajo, el 38,1% de los docentes se les ubica en el nivel regular y 57,1% en el nivel alto.

Tabla N° 03  
Resultados de la evaluación de la competitividad en los docentes de la Institución Educativa.Amarilis-2018.

Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 a 3	0	0.0
Regular	4 a 6	8	19.0
Alto	7 a 10	34	81.0
Total		42	100.0

Fuente: Encuesta de eficiencia laboral aplicada (ver Anexo: Base de datos)

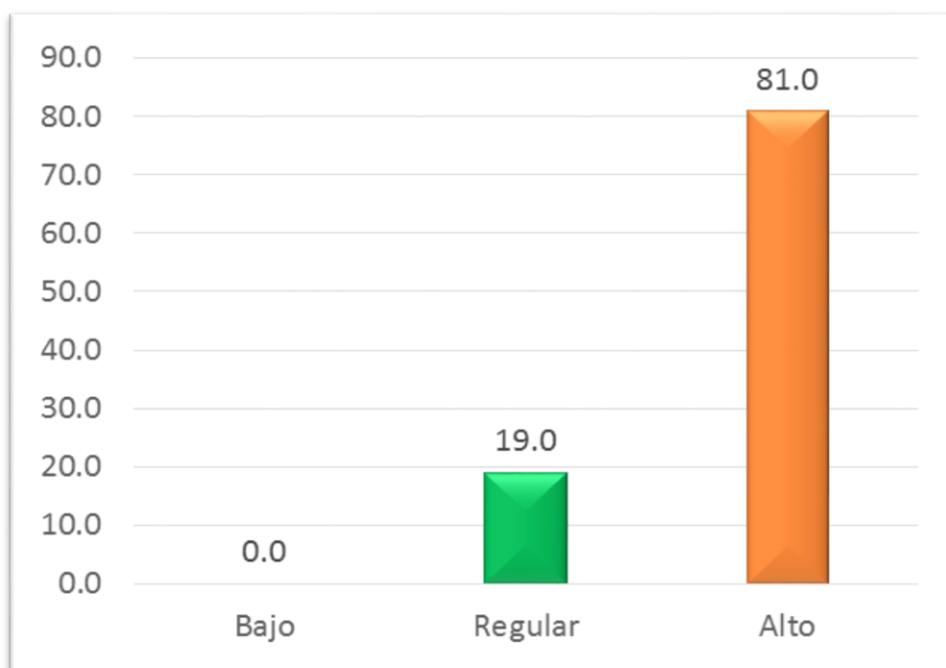


Figura N° 03: Resultados de la evaluación de la competitividad en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

Interpretación:

En la tabla N° 03 y la figura N° 03 se tiene el resultados de la evaluación de la competitividad en los docentes de la Institución Educativa, donde el 0,0% se ubica en el nivel bajo, el 19,0% de los docentes se les ubica en el nivel regular y 81,0% en el nivel alto.

Tabla N° 04  
Resultados de la evaluación de la responsabilidad  
en los docentes de la Institución Educativa  
Amarilis -2018.

Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 a 3	0	0.0
Regular	4 a 6	5	11.9
Alto	7 a 10	37	88.1
Total		42	100.0

Fuente: Encuesta de eficiencia laboral aplicada (ver Anexo: Base de datos)

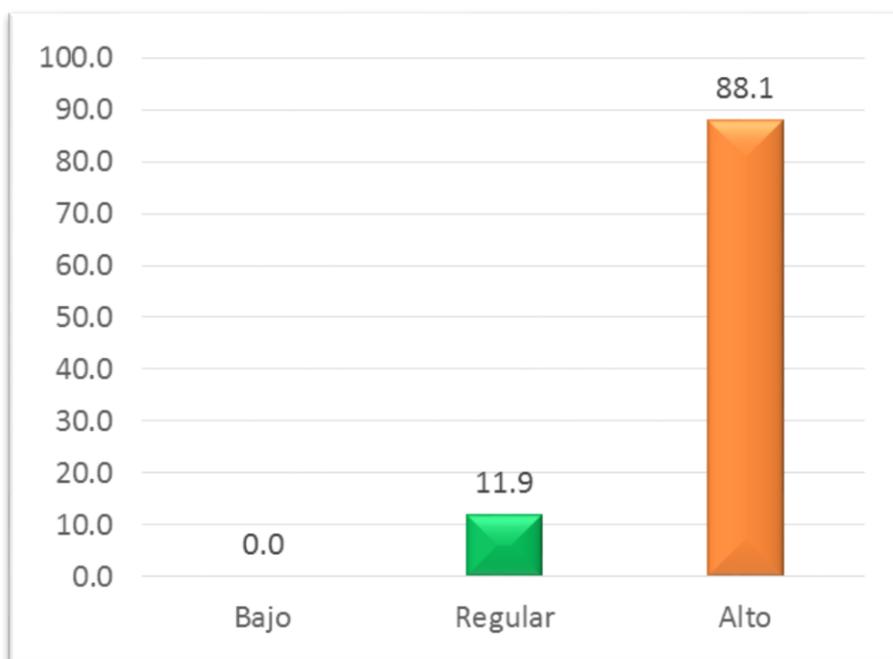


Figura N° 04: Resultados de la evaluación de la responsabilidad en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

Interpretación:

En la tabla N° 04 y la figura N° 04 se tiene el resultados de la evaluación de la responsabilidad en los docentes de la Institución Educativa, donde el 0,0% se ubica en el nivel bajo, el 11,9% de los docentes se les ubica en el nivel regular y 88,1% en el nivel alto.

Tabla N° 05  
Resultados de la evaluación de la eficiencia laboral en los  
docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018

Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 a 12	0	0.0
Regular	13 a 24	4	9.5
Alto	25 a 40	38	90.5
Total		42	100

Fuente: Encuesta de eficiencia laboral aplicada (ver Anexo: Base de datos)

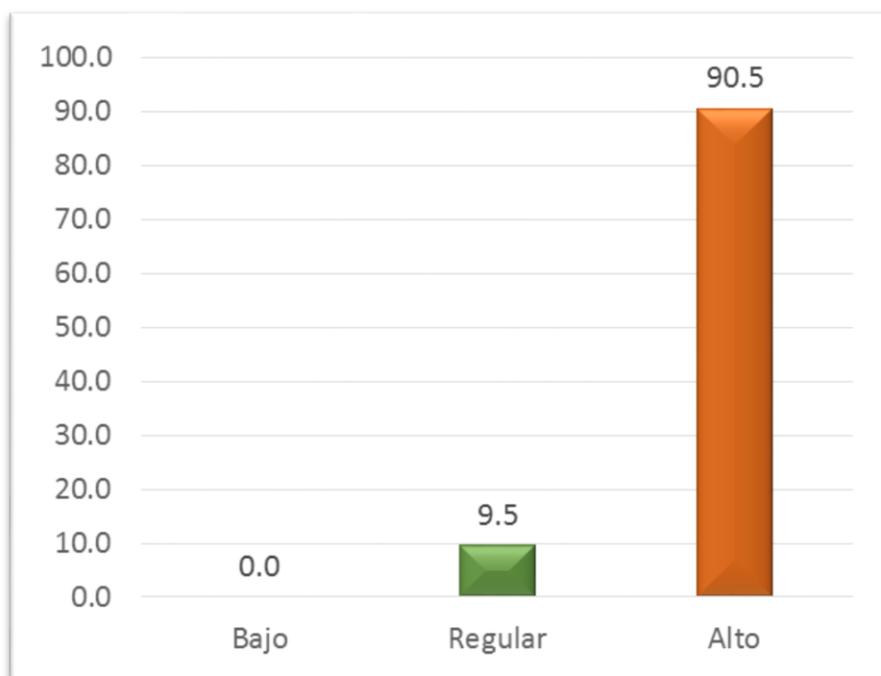


Figura N° 05: Resultados de la evaluación de la eficiencia laboral en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

Interpretación:

En la tabla N° 05 y la figura N° 05 se tiene los resultados de la evaluación de la eficiencia laboral en los docentes de la Institución Educativa, donde el 9,5% se encuentra en el nivel regular y 90,5% de los docentes se ubican en el nivel alto.

### Descripción de la variable 2: CLIMA INSTITUCIONAL

Tabla N° 06  
Resultados de evaluación de la comunicación de los docentes de la  
Institución Educativa .Amarilis-2018

Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 a 3	0	0.0
Regular	4 a 6	5	11.9
Alto	7 a 10	37	88.1
Total		42	100.0

Fuente: Encuesta de clima institucional aplicada (ver Anexo: Base de datos)

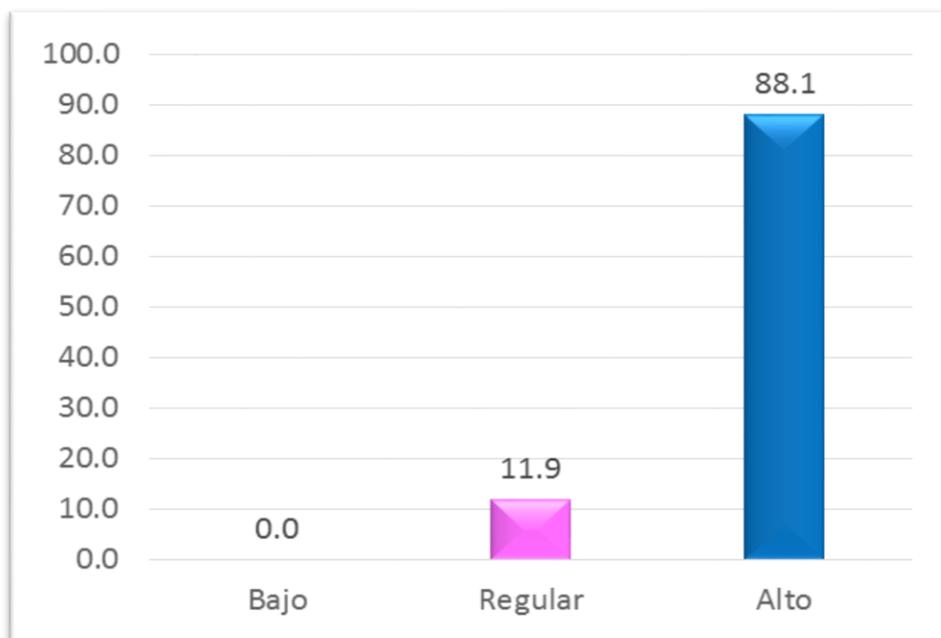


Figura N° 06: Resultados de la evaluación de la comunicación en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

Interpretación:

En la tabla N° 06 y la figura N° 06 se tiene el resultados de la evaluación de la comunicación en los docentes de la Institución Educativa, donde el 0,0% se ubica en el nivel bajo, el 11,9% de los docentes se les ubica en el nivel regular y 88,1% en el nivel alto.

Tabla N° 07  
Resultados de la evaluación de motivación en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018

Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 a 3	14	33.3
Regular	4 a 6	23	54.8
Alto	7 a 8	5	11.9
Total	Intervalos	42	100.0

Fuente: Encuesta de clima institucional aplicada (ver Anexo: Base de datos)

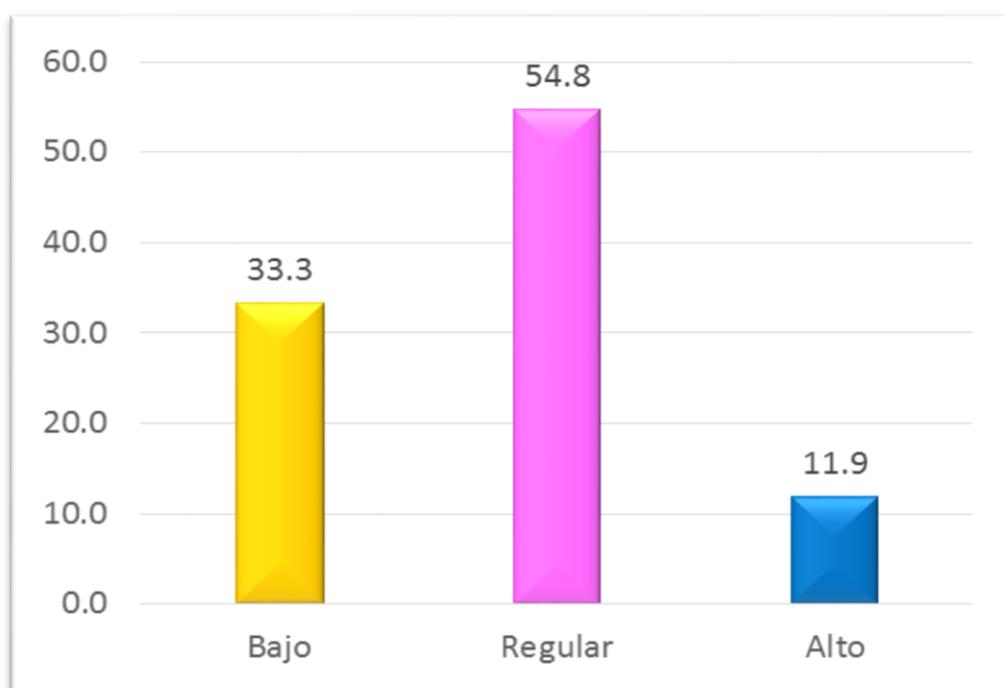


Figura N° 07: Resultados de la evaluación de motivación en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

Interpretación:

En la tabla N° 07 y la figura N° 07 se tiene el resultados de motivación en los docentes de la Institución Educativa, donde el 33,3% se ubica en el nivel bajo, el 54,8% de los docentes se les ubica en el nivel regular y 11,9% en el nivel alto.

Tabla N° 08  
Resultados de la evaluación de la confianza en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018

Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 a 3	0	0.0
Regular	4 a 6	3	7.1
Alto	7 a 10	39	92.9
Total		42	100.0

Fuente: Encuesta de clima institucional aplicada (ver Anexo: Base de datos)

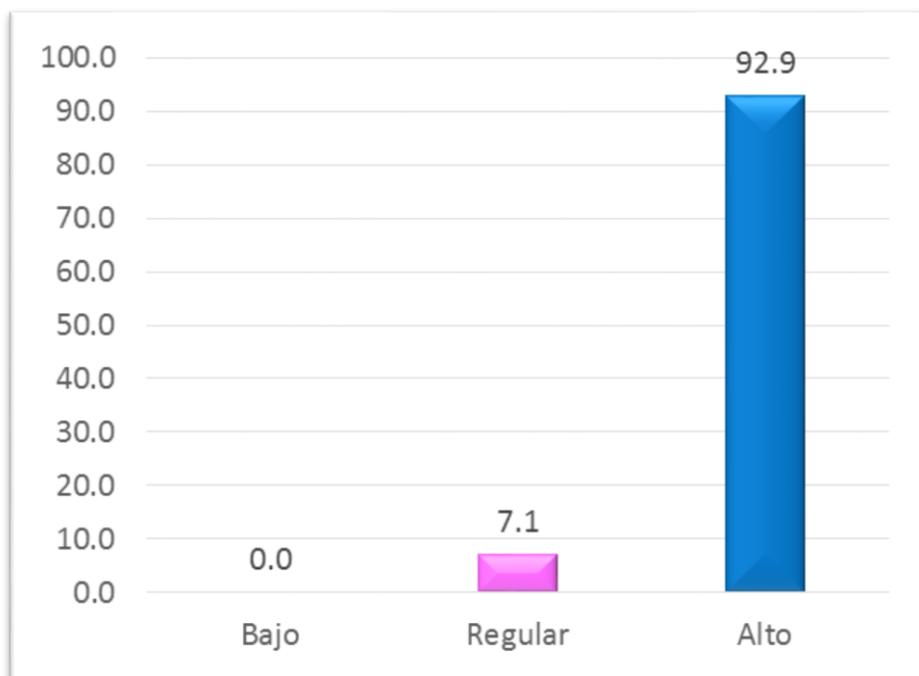


Figura N° 08: Resultados de la evaluación de la confianza en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

Interpretación:

En la tabla N° 08 y la figura N° 08 se tiene el resultados de la evaluación de la confianza en los docentes de la Institución Educativa, donde el 0,0% se ubica en el nivel bajo, el 7,1% de los docentes se les ubica en el nivel regular y 92,9% en el nivel alto.

Tabla N° 09  
Resultados de la evaluación de la participación en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018

Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 a 3	0	0.0
Regular	4 a 6	21	50.0
Alto	7 a 10	21	50.0
Total		42	100.0

Fuente: Encuesta de clima institucional aplicada (ver Anexo: Base de datos)

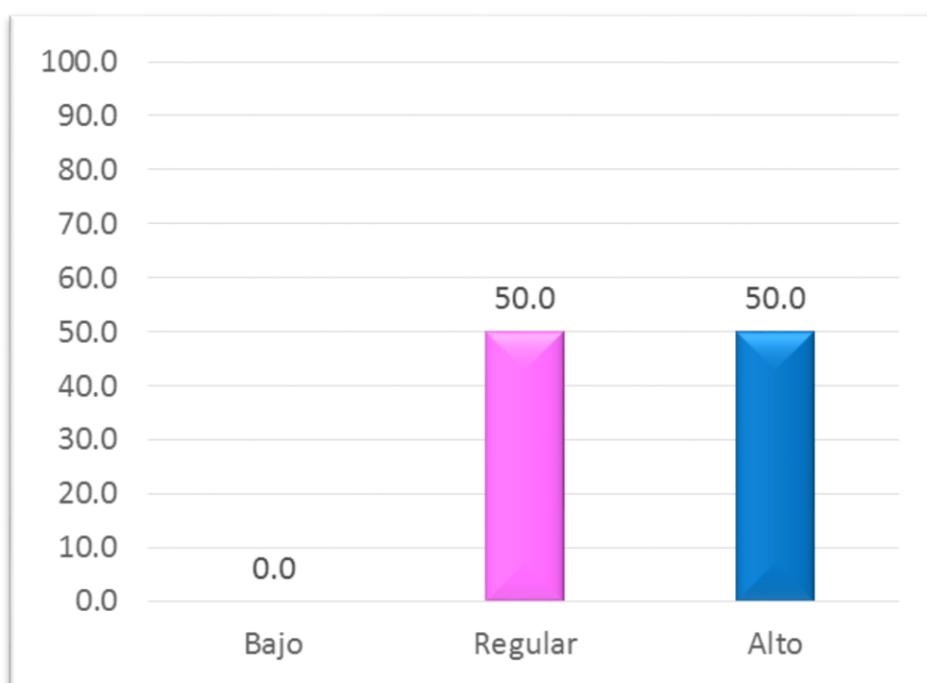


Figura N° 09: Resultados de la evaluación de la participación en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

Interpretación:

En la tabla N° 09 y la figura N° 09 se tiene el resultados de la evaluación de la participación en los docentes de la Institución Educativa, donde el 0,0% se ubica en el nivel bajo, el 50,0% de los docentes se les ubica en el nivel regular y 50,0% en el nivel alto.

Tabla N° 10  
Resultados de la evaluación del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018

Nivel	Intervalos	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0 a 13	0	0.0
Regular	14 a 26	16	38.1
Alto	27 a 38	26	61.9
Total		42	100.0

Fuente: Encuesta de clima institucional aplicada (ver Anexo: Base de datos)

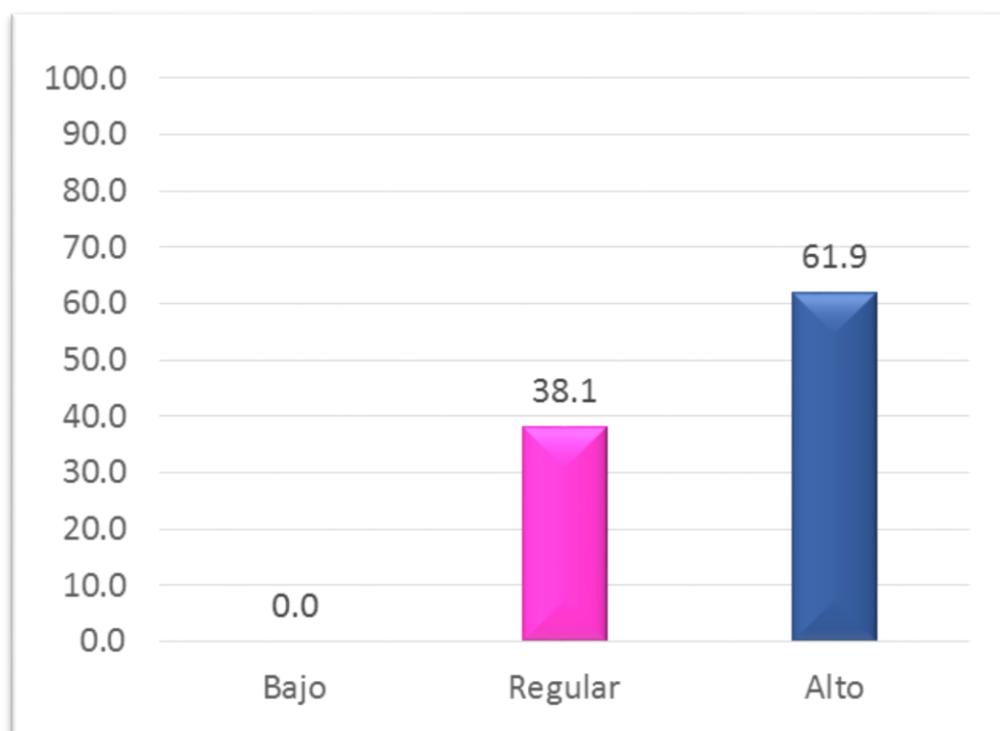


Figura N° 10: Resultados de la evaluación del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

Interpretación:

En la tabla N° 10 y la figura N° 10 se tiene los resultados de la evaluación del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa, donde el 38.1% se ubican en el nivel regular y 61,9% de los docentes se les ubica en el nivel alto.

### 3.2 Prueba de hipótesis

#### Hipótesis generales

Ha: Existe relación significativa entre la eficiencia laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018

Ho: No existe relación significativa entre la eficiencia laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

#### Correlaciones

		Clima Institucional	
Rho de	Eficiencia	Coeficiente de correlación	0,499
Spearman	laboral	Sig. (bilateral)	0,001
		N	42

Aplicando el análisis de correlación, con el coeficiente de correlación, de Rho de Spearman  $r = 0,499$  corresponde a una correlación moderada y positiva y el valor de significancia  $p$  ( $p = 0,001$ ) es menor a que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se puede concluir que existe relación significativa entre la eficiencia laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

#### Hipótesis específico 1

Ha: Existe relación significativa entre el profesionalismo y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el profesionalismo y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

		Clima Institucional	
Rho de	Profesionalismo	Coeficiente de correlación	,265
Spearman		Sig. (bilateral)	,089
		N	42

Aplicando el análisis de correlación, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $r = 0,265$  corresponde a una correlación baja y positiva y el valor de significancia  $p$  ( $p = 0,089$ ) es mayor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  por lo que no se rechaza la hipótesis nula. Se puede concluir que no existe relación significativa entre el profesionalismo y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

### Hipótesis específico 2

Ha: Existe relación significativa entre la asertividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la asertividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

### Correlaciones

		Clima Institucional	
Rho de	Asertividad	Coeficiente de correlación	,316
Spearman		Sig. (bilateral)	,041
		N	42

Aplicando el análisis de correlación, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $r = 0,316$  corresponde a una correlación moderada y positiva y el valor de significancia  $p$  ( $p = 0,041$ ) es menor del nivel significancia  $\alpha = 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se puede concluir que existe relación significativa entre la asertividad y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

### Hipótesis específico 3

Ha: Existe relación significativa entre la competitividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la competitividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

#### Correlaciones

		Clima Institucional	
Rho de	Competitividad	Coeficiente de correlación	,436
Spearman		Sig. (bilateral)	,004
		N	42

Aplicando el análisis de correlación, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $r = 0,436$  corresponde a una correlación moderada y positiva y el valor de significancia  $p$  ( $p = 0,004$ ) es menor que nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se puede concluir que existe relación significativa entre la competitividad y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

### Hipótesis específico 4

Ha: Existe relación significativa entre la responsabilidad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel Huánuco 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la responsabilidad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel Huánuco 2018.

### Correlaciones

		Clima Institucional	
Rho de	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	,419
Spearman		Sig. (bilateral)	,006
		N	42

Aplicando el análisis de correlación, con el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $r = 0,419$  corresponde a una correlación moderada y positiva y el valor de significancia  $p$  ( $p = 0,006$ ) es menor que el nivel de significancia  $\alpha = 0,05$  por lo que se rechaza la hipótesis nula. Se puede concluir que existe relación significativa entre la responsabilidad y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018.

#### IV. DISCUSIÓN

El proyecto de Investigación hace referente a Eficiencia laboral y el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018.

Los resultados obtenidos de los objetivos y de las hipótesis planteados de acuerdo a la variable eficiencia laboral y sus dimensiones: profesionalidad, asertivo, competitividad profesional y responsabilidad, y de la variable clima institucional con sus dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación.

El estudio hacia la relación que existe entre la eficiencia laboral y clima institucional en los docentes. Se obtuvo un grado de correlación de Rho de Spearman= 0,499 corresponde a una correlación moderada y positiva y el valor de significancia p ( $p= 0,001$ ) es menor a  $\alpha= 0,05$  por los que se rechaza la hipótesis nula. Se puede concluir que existe relación significativa entre la eficiencia laboral y el clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel- Amarilis 2018.

Al respecto encontramos una similitud importante con relación a los hallazgos de Cotrina (2017) que tiene por título su investigación el clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres- 2016. Concluye que existe relación entre el clima organizacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa.

Al respecto se encontró una investigación con similitud con relación a los hallazgos de Quispe y Silvia (2015) en su investigación titulada el clima organizacional y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la Institución Educativa Antonio Raymondi del distrito Churcampa Huancavelica. El trabajo concluye diciendo que en relación al clima organizacional que practiquen los docentes se identificó que es alto.

## V. CONCLUSIONES

- Existe relación significativa entre la Eficiencia laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018. Se tiene Rho de Spearman = 0.499 y el valor de significado ( $p= 0,001$ ) menor a 0.05)
- No existe relación significancia entre el profesionalismo y el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018. Se tiene Rho de spearman = 0,265 y el valor de significancia ( $p=0.089$ ) menor a 0,05.
- Existe relación significativa entre asertiva y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018. Se tiene Rho de Spearman =0,316 corresponde a una moderación moderada y positive y el valor de la significancia ( $p=0,041$ ) es menor a 0.05.
- Existe relación significativa entre la competitividad y el clima institucional de los docentes de Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018. Se tiene Rho de Spearman =0,436 corresponde a una correlación moderada y positive y el valor significancia ( $p= 0,004$ ) es menor a 0,05.
- Existe relación significativa entre la responsabilidad y el clima institucional en los docentes de Institución Educativa Marcos Durán Martel. Amarilis-2018. Se tiene Rho Spearman = 0,419 corresponde a una correlación moderada, positiva y el valor de significancia ( $p=0,006$ ) es menor a 0,05.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a los docentes de nivel secundario a tomar conciencia dentro de su labor pedagógica con eficiencia, utilizando las técnicas y estrategias adecuadas en su labor.

Se sugiere a los docentes que participen activamente en las diferentes actividades programadas por la Institución Educativa u otros manejando la empatía, tratando de entender la postura de los demás, con un liderazgo pedagógico mediante el dialogo.

A los docentes de aula se les sugiere que cuenten con fuente de informaciones actualizadas para que muestren evidencias en su labor que realizan.

Recomiendo a los maestros realizar círculos de estudios, GIAS.

## VII. REFERENCIAS

- Aguilar (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional trabajo en equipo y clima organizacional*” (para optar el grado de licenciatura en psicología industrial) Universidad Rafael Landívar. Guatemala.
- Alvares (2015). *Clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de trabajo y la promoción del empleo Huánuco*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración) Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Perú.
- Albarado, Cruz y Flores (2014). *Clima Institucional y nivel desarrollo docentes en la Institución Educativa Integrada Javier Pulgar Vidal –Amarilis*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en Educación. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Perú.
- Castillo y Fabián (2016). *Situación laboral y desempeño profesional de la carrera profesional de filosofía, psicología y ciencias sociales*. (Tesis para optar el título de licenciado en educación). Universidad Nacional Hermilio Valdizán -Huánuco. Huánuco Perú
- Castillo (2014). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la Institución Educativa N° 3037-Lima*. (Tesis para optar el grado de Magister en Administración de la Educación) Universidad César vallejo. Lima. Perú.
- Castellón (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa* (para optar título en master empresarial) Universidad Nacional Autónoma de Managua.
- Carhuachín (2015). *Clima institucional, satisfacción laboral y el desempeño docente en las instituciones Educativas Cristiano Evangélicas del distrito del Rimac-2015*. (Tesis para optar el grado académico de magister en administración de la educación). Universidad César vallejo. Rímac. Lima. Perú.

- Cotrina (2017) investigación titulada *clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres- 2016*. (Tesis para optar el grado académico de maestro en educación de la Universidad de César Vallejo. Tarapoto. Perú
- García, G. (2007). *Clima Organizacional: hacia un nuevo modelo*. Untitled, i, 27.
- Huaman (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional Cuna Mas en la provincia de Huancavelica. Este trabajo realizado es con el fin de* (tesis para optar el título profesional de licenciado en administración) Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.
- Hirigoyen, M. (2012). *La educación para la responsabilidad, cuestiones a considerar en las aulas Revista de Didáctica, 9, 4*. Retrieved from [http://www.ehu.es/ikastorratza/9\\_alea/etica4.pdf](http://www.ehu.es/ikastorratza/9_alea/etica4.pdf) (ISSN: 1988-5911).
- Jorge (2017) en su trabajo de investigación que ha realizado sobre la *Gestión educativa y clima laboral en Instituciones Educativas públicos del nivel primario del cercado de Huaral*. (Tesis Para optar el grado académico de Maestro en Administración de la Educación) Universidad César Vallejo. Huaral. Perú.
- Mendoza (2015). *Clima en el aula y su relación con la gestión del aprendizaje cooperativo en el área de matemática en los estudiantes de nivel de educación primaria en la Institución de Aplicación de Marcos Durán Martel- Huánuco*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en ciencias de la educación). Universidad Nacional de Huánuco. Huánuco. Perú.
- Monteza (2016). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Piconá*. (Tesis para optar el grado académico de docente en gestión de los servicios de salud) universidad César Vallejo. Tarapoto. Perú.
- Mucha y León (2014). *Clima institucional y aprendizaje escolar en Colegio Nacional Aplicación Marcos Durán Martel*. (Tesis para optar el título de licenciado

en ciencias de la Educación). Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco. Perú.

Naveda (2017). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del proyecto especial Alto Huallaga*. (Tesis para optar el título profesional de administración de empresas) universidad de Huánuco. Huánuco. Perú.

Quispe (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Pacucha* (tesis para optar licenciado en administración) universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas. Perú.

Quispe y Silvia (2015). *El clima organizacional y su relación con la gestión pedagógica de los docentes de la institución educativa Antonio Raymondi del Distrito Dharcampa Huancavelica*. (Tesis para optar el grado de magister en educación) Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Perú.

Roja, J. (2010). *Clima Institucional*. 22 de mayo, de EIRL Sitio web: <http://www.ugel03.gob.pe/pdf/100903.pdf>

Riquelme Matias. (2009). *Diferencia de eficacia y eficiencia*. 22 de mayo 2018, de Web y Empresas Sitio web: <https://www.webyempresas.com/diferencia-entre-eficacia-y>

Roura Pech Willebaldo (2011). *Auditool*. Recuperado de. <https://www.auditool.org/blog/control-interno/824-eficacia-y-eficiencia>

Yeren (2016). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa klauss. s.a. Lima* (tesis para obtener el título de licenciada en administración). Universidad Autónoma. Lima. Perú.

# **ANEXOS**

## ANEXOS N° 1: INSTRUMENTOS

### ENCUESTA DE EFICIENCIA LABORAL EN LOS DOCENTES

**ESTIMADOS DOCENTES:** Te presentamos el siguiente cuestionario para que usted pueda ser parte de este trabajo de investigación, le sugerimos que lea atentamente las preguntas y marque lo correcto desde su experiencia laboral.

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca	A veces	siempre
<b>PROFESIONALIDAD</b>	Realiza programa establecido para cada actividad pedagógica e institucional.			
	Cree que realiza su labor pedagógica con eficacia.			
	Utiliza las herramientas correctas y adecuadas en su labor docente.			
	En los trabajos programados sus colegas cumplen con las fechas y los compromisos asumidos en la labor profesional.			
	Cree que el personal directivo, sus colegas tiene especial cuidado con los bienes económicos y materiales de la I.E.			
<b>ASERTIVO</b>	En las reuniones participas activamente, tratando de entender las posturas de los demás.			
	Busca ayuda entre sus colegas de trabajo.			
	Cree que los directivos y docente fomentan la paz y el buen trato.			
	Ejerce liderazgo pedagógico.			
	Propone cambios para mejorar la calidad educativa.			
<b>COMPETITIVIDAD PROFESIONAL</b>	Facilita información adecuada y oportuna.			
	Maximiza los recursos necesarios para alcanzar un objetivo.			
	Demuestra constante preocupación por actualizarse pedagógicamente.			
	Cuenta con bibliografía actualizada.			
	Muestra seguridad en la labor que realiza.			
<b>RESPONSABILIDAD</b>	Asume con pulcritud su deber.			
	Realiza los materiales educativos a tiempo.			
	Participa activamente en diferentes actividades.			
	Actúa con emprendimiento, haciendo uso de diversos conocimientos.			
	Exige una mejor condición laboral.			

¡Muchas gracias por su

colaboración!

## ENCUESTA DE CLIMA INSTITUCIONAL EN LOS DOCENTES

**ESTIMADOS DOCENTES:** Te presentamos el siguiente cuestionario para que usted pueda ser parte de este trabajo de investigación, le sugerimos que lea atentamente las preguntas y marque lo correcto desde su experiencia laboral.

DIMENSIONES	ITEMS	Nunca	A veces	siempre
<b>COMUNICACIÓN</b>	Usted se comunica asertivamente con sus colegas.			
	Escucha abiertamente a todos sin discriminar a nadie.			
	Cree usted que coordina las actividades programadas.			
	Escucha atentamente las ideas de los demás.			
	Modifica su forma de pensar escuchando a los demás.			
<b>MOTIVACIÓN</b>	Cree usted que es impulsado por sus colegas a realizar una acción nueva.			
	Cree usted que las acciones de los directivos inspiren, hacer más y a ser mejores.			
	Cree usted que el personal docente está comprometido a cumplir con la visión y misión de la I.E.			
	Considera que recibe un justo reconocimiento de parte de sus colegas y superiores por el trabajo que realiza.			
<b>CONFIANZA</b>	Considera las opiniones de los colegas.			
	Trata a todos con respeto, desde las personas que ayudan en la limpieza hasta el director.			
	Reflexiona oportunamente para tomar decisiones.			
	Promueve una convivencia basado en la autodisciplina.			
	Muestra interés por conocer a sus colegas.			
<b>PARTICIPACIÓN</b>	Suele opinar con frecuencia en las reuniones.			
	Persiste en opinar cuando sus ideas no son tomadas en cuenta.			
	Forma equipos de trabajo con sus colegas nuevos.			
	Existe la participación de cada integrante del equipo.			
	Cree usted que sus colegas de trabajo contribuyen a fortalecer la I.E.			

¡Muchas gracias por su colega

## Anexo N° 2: Matriz de validación

### MATRIZ DE VALIDACION DE EFICIENCIA LABORAL

Título: Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES							
				Nunca		A veces		Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA						
									SI	NO	SI	NO	SI		NO	SI	NO				
<b>EFICIENCIA LABORAL.</b> La eficiencia muestra la profesionalidad de una persona competente que cumple con su deber de una forma asertiva realizando una labor impecable. Maximiza esfuerzo, aporta tranquilidad a cualquier jefe que siente que puede delegar y confiar en su trabajo bien hecho. Una empresa está formada por personas que suman valor a un equipo común. Basta con que una Persona no sea eficiente para que el	<b>D1 PROFESIONALIDAD</b>	Desempeña su trabajo con eficiencia.	Realiza programa establecido para cada actividad pedagógica e institucional.																		
			Cree que realiza su labor pedagógica con eficacia.																		
			Utiliza las herramientas correctas y adecuadas en su labor docente.																		
		Demuestra seriedad.	En los trabajos programados sus colegas cumplen con las fechas y los compromisos asumidos en la labor profesional																		
			Demuestra honradez.	Cree que el personal directivo, sus colegas tiene especial cuidado con los bienes económicos y materiales de la I.E.																	
				<b>D2.- ASERTIVO</b>	Se expresa abiertamente.	En las reuniones participan activamente, tratando de entender las posturas de los demás.															
	Busca ayuda entre sus colegas de trabajo.																				
	Fomenta la paz y el buen trato.	Cree que los directivos y docente fomentan la paz y el buen trato.																			
		Ejerce liderazgo pedagógico																			

		Expresa pensamientos positivos.	Propone cambios para mejorar la calidad educativa.								✓		✓		✓		✓			
<b>D<sub>3</sub>- COMPETITIVIDAD PROFESIONAL</b>	Desempeña un trabajo con eficiencia.	Facilita información adecuada y oportuna.									✓		✓		✓		✓			
		Maximiza los recursos necesarios para alcanzar un objetivo.									✓		✓		✓		✓			
	Se preocupa por adquirir nuevos temas.	Demuestra constante preocupación por actualizarse pedagógicamente.										✓		✓		✓		✓		
		Cuenta con bibliografía actualizada.										✓		✓		✓		✓		
	Muestra experiencia.	Muestra seguridad en la labor que realiza.										✓		✓		✓		✓		
<b>D<sub>4</sub>- RESPONSABILIDAD</b>	Cumple con las obligaciones.	Asume con pulcritud su deber.									✓		✓		✓		✓			
		Realiza los materiales educativos a tiempo.										✓		✓		✓		✓		
	Demuestra compromiso.	Participa activamente en diferentes actividades.										✓		✓		✓		✓		
		Actúa con emprendimiento, haciendo huso de diversos conocimientos.										✓		✓		✓		✓		
	Ejerce y respeta su derecho y deberes.	Exige mejor una mejor condición laboral										✓		✓		✓		✓		



**Dr. Javier Mendoza Balarezo**  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Eficiencia laboral

**OBJETIVO:** Recoger información sobre eficiencia laboral mediante el cuestionario.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MENDOZA BALAREZO, JAVIER.....

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR.....

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00



Dr. Javier Mendoza Balarezo

..... DOCENTE DE INVESTIGACIÓN .....

MATRIZ DE VALIDACION CLIMA INSTITUCIONAL

Título: Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
V2. CLIMA INSTITUCIONAL	D1 COMUNICACIÓN	Dialoga permanentemente	Usted se comunica asertivamente con sus colegas.				/		/		/		/		
			Escucha abiertamente a todos sin discriminar a nadie.				/		/		/		/		
		Coordina las actividades de la I.E.	Cree usted que coordina las actividades programadas.				/		/		/		/		
			Escucha atentamente las ideas de los demás.				/		/		/		/		
	Respeto las opiniones	Modifica su forma de pensar escuchando a los demás.				/		/		/		/			
		Cree usted que es impulsado por sus colegas a realizar una acción nueva.				/		/		/		/			
	D2. MOTIVACION	Impulsa acciones a seguir.	Cree usted que las acciones de los directivos inspiren, hacer más y a ser mejores.				/		/		/		/		
			Cree usted que el personal docente está comprometido a cumplir con la visión y misión de la I.E.				/		/		/		/		
		Incentiva a desarrollar nuevos proyectos.	Considera que recibe un justo reconocimiento de parte de sus colegas y superiores por el trabajo que realiza.				/		/	/		/		/	
							/		/	/		/		/	

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Clima Institucional

**OBJETIVO:** Recoger información sobre clima institucional en los docentes, para poder relacionar con la eficacia laboral.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MENDOZA BALAREZO, JAVIER

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00



Dr. Javier Mendoza Balarezo  
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

D <sub>3</sub> CONFianza	Respeta las acciones de los demás.	Considera las opiniones de los colegas.				/		/	/	/				
		Trata a todos con respeto, desde las personas que ayudan en la limpieza hasta el director.				/		/	/	/				
	Toma decisiones asertivas.	Reflexiona oportunamente para tomar decisiones.				/		/	/	/				
	Da confianza a los demás.	Promueve una convivencia basado en la autodisciplina.				/		/	/	/				
		Muestra interés por conocer a sus colegas.				/		/	/	/				
D <sub>4</sub> PARTICIPACION.	Opina con frecuencia.	Suele opinar con frecuencia en las reuniones.				/		/	/	/				
		Persiste en opinar cuando sus ideas no son tomados en cuenta.				/		/	/	/				
	Forma equipos de trabajo en la I.E.	Forma equipos de trabajo con sus colegas nuevos.				/		/	/	/				
		Existe la participación de cada integrante del equipo.				/		/	/	/				
	Reúne formas de solución.	Cree usted que sus colegas de trabajo contribuyen a fortalecer la I.E.				/		/	/	/				

  
 .....  
**Dr. Javier Méndez Balarezo**  
 .....  
 DOCENTE DE INVESTIGACION

**MATRIZ DE VALIDACION CLIMA INSTITUCIONAL**

Título: Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACION										OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
V2. CLIMA INSTITUCIONAL	D1 COMUNICACIÓN	Dialoga permanentemente	Usted se comunica asertivamente con sus colegas.				✓		✓		✓		✓		
			Escucha abiertamente a todos sin discriminar a nadie.				✓		✓		✓		✓		
		Coordina las actividades de la I.E.	Cree usted que coordina las actividades programadas.				✓		✓		✓		✓		
		Respeto las opiniones	Escucha atentamente las ideas de los demás.				✓		✓		✓		✓		
	Modifica su forma de pensar escuchando a los demás.					✓		✓		✓		✓			
	D2. MOTIVACION	Impulsa acciones a seguir.	Cree usted que es impulsado por sus colegas a realizar una acción nueva.				✓		✓		✓		✓		
			Cree usted que las acciones de los directivos inspiren, hacer más y a ser mejores.				✓		✓		✓		✓		
		Incentiva a desarrollar nuevos proyectos.	Cree usted que el personal docente está comprometido a cumplir con la visión y misión de la I.E.				✓		✓		✓		✓		
	Considera que recibe un justo reconocimiento de parte de sus colegas y superiores por el trabajo que realiza.					✓		✓		✓		✓			

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Eficiencia laboral

**OBJETIVO:** Recoger información sobre eficiencia laboral mediante el cuestionario.

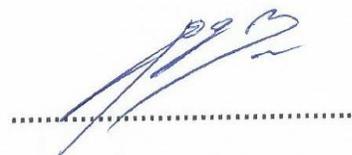
**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Evaristo Bouza, Eugenio Marlon

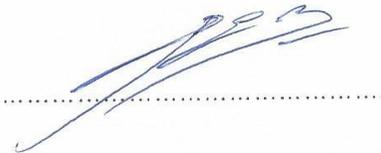
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00



		Expresa pensamientos positivos.	Propone cambios para mejorar la calidad educativa.							✓		✓		✓		✓			
<b>D<sub>3</sub>- COMPETITIVIDAD PROFESIONAL</b>	Desempeña un trabajo con eficiencia.	Facilita información adecuada y oportuna.								✓		✓		✓		✓			
		Maximiza los recursos necesarios para alcanzar un objetivo.								✓		✓		✓		✓			
	Se preocupa por adquirir nuevos temas.	Demuestra constante preocupación por actualizarse pedagógicamente.									✓		✓		✓		✓		
		Cuenta con bibliografía actualizada.									✓		✓		✓		✓		
	Muestra experiencia.	Muestra seguridad en la labor que realiza.									✓		✓		✓		✓		
<b>D<sub>4</sub>- RESPONSABILIDAD</b>	Cumple con las obligaciones.	Asume con pulcritud su deber.								✓		✓		✓		✓			
		Realiza los materiales educativos a tiempo.									✓		✓		✓		✓		
	Demuestra compromiso.	Participa activamente en diferentes actividades.									✓		✓		✓		✓		
		Actúa con emprendimiento, haciendo uso de diversos conocimientos.									✓		✓		✓		✓		
	Ejerce y respeta su derecho y deberes.	Exige mejor una mejor condición laboral									✓		✓		✓		✓		

.....  


**MATRIZ DE VALIDACION DE EFICIENCIA LABORAL**

Título: Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION														
				Nunca	A veces	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<p><b>EFICIENCIA LABORAL.</b> La eficiencia muestra la profesionalidad de una persona competente que cumple con su deber de una forma asertiva realizando una labor impecable. Maximiza esfuerzo, aporta tranquilidad a cualquier jefe que siente que puede delegar y confiar en su trabajo bien hecho. Una empresa está formada por personas que suman valor a un equipo común. Basta con que una persona no sea eficiente para que el</p>	<p><b>D<sub>1</sub> PROFESIONALIDAD</b></p>	<p>Desempeña su trabajo con eficiencia.</p>	Realiza programa establecido para cada actividad pedagógica e institucional.						✓		✓		✓		✓			
			Cree que realiza su labor pedagógica con eficacia.						✓		✓		✓		✓			
			Utiliza las herramientas correctas y adecuadas en su labor docente.						✓		✓		✓		✓			
		<p>Demuestra seriedad.</p>	En los trabajos programados sus colegas cumplen con las fechas y los compromisos asumidos en la labor profesional						✓		✓		✓		✓			
			Demuestra honradez.	Cree que el personal directivo, sus colegas tiene especial cuidado con los bienes económicos y materiales de la I.E.						✓		✓		✓		✓		
	<p><b>D<sub>2</sub>- ASERTIVO</b></p>	<p>Se expresa abiertamente.</p>	En las reuniones participan activamente, tratando de entender las posturas de los demás.						✓		✓		✓		✓			
			Busca ayuda entre sus colegas de trabajo.						✓		✓		✓		✓			
		<p>Fomenta la paz y el buen trato.</p>	Cree que los directivos y docente fomentan la paz y el buen trato.						✓		✓		✓		✓			
			Ejerce liderazgo pedagógico						✓		✓		✓		✓			

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Clima Institucional

**OBJETIVO:** Recoger información sobre clima institucional en los docentes, para poder relacionar con la eficacia laboral.

**DIRIGIDO A:** Docentes

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Evaristo Borja Eugenio Marlan

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Doctor en Administración de la Educación

**VALORACIÓN:**

EXCELENTE	BUENA	REGULAR	DEFICIENTE	MALA
20-18	17-15	14-12	11-08	08-00

  
.....

### ANEXO N°3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Eficiente laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa .Amarilis -2018

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO	DIMENSIONES	METODOS
<p><b>General</b> ¿Cómo se relaciona la eficiencia laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel - Amarilis 2018?</p>	<p><b>General</b> Existe una relación significativa entre la eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018</p>	<p><b>Generales</b> Determinar la relación que existe entre la eficiencia laboral y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018</p>	<p>V.I  EFICIENCIA LABORAL</p>		<p>D1. Profesionalismo D2 asertivo D3 competitividad profesional D4 Responsabilidad</p>	<p><b>Tipo de investigación</b> Por su finalidad es Descriptiva - correlacional</p> <p><b>Diseño :</b> No experimental</p> <p><b>Población</b> Está conformado por los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel(42 docentes )</p> <p><b>Técnica e instrumentos</b></p> <p><b>-Encuesta:</b> Está dirigido a los docentes de la Institución educativa “Marcos Duran Martel”</p> <p><b>-Estadística:</b> va a permitir en procesar la información de la investigación</p>
<p><b>Problemas Especifico</b> -¿Cómo se relaciona el profesionalismo y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel - Amarilis 2018?  -¿Cómo se relaciona la asertividad y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel- Amarilis 2018?  -¿Cómo se relaciona la competitividad profesional y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel - Amarilis 2018?  -¿Cómo se relaciona la responsabilidad y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel- Amarilis 2018?</p>	<p><b>Hipótesis Específicos</b> -Existe una relación significativa entre el profesionalismo y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel - Amarilis 2018  -Existe una relación significativa entre la asertividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel - Amarilis 2018  -Existe una relación significativa entre la competitividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel- Amarilis 2018  -Existe una relación significativa entre la responsabilidad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel- Amarilis 2018</p>	<p><b>Objetivos Especifico</b> -Identificar la relación que existe entre el profesionalismo y el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018  -Identificar la relación que existe entre la asertividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018  -Identificar la relación que existe entre la competitividad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel -Amarilis 2018  -Identificar la relación que existe entre la responsabilidad y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa Marcos Duran Martel Huánuco 2018</p>	<p>V.D. CLIMA INSTITUCIONAL</p>		<p>D1. Comunicación D2 motivación D3 confianza D4. participación</p>	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Título: Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes en la Institución Educativa. Amarilis-2018.

ARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES			
<b>EFICIENCIA LABORAL</b>	La palabra eficiencia hace referencia a los recursos empleados y los resultados obtenidos. Ivan Thompson (2009)	La eficiencia laboral nos muestra un profesionalismo competente que cumple sus funciones con responsabilidad, mostrando una actitud asertiva para mejorar el trato a las personas que laboren en dicha institución	<b>PROFESIONALIDAD</b>	Desempeña su trabajo con eficacia. -Cree usted que el personal directivo y sus colegas observan su desempeño en la I.E. -Siente que realiza su labor con eficacia. -Observa que sus colegas utilizan las herramientas correctas y adecuadas en su labor docente. Demuestra seriedad. -En los trabajos programados sus colegas cumplen con las fechas y los compromisos asumidos.			
			<b>ASERTIVO</b>	Se expresa abiertamente. -En las reuniones participas activamente, tratando de entender las posturas de los demás. -Considera que sus colegas expresan libremente sus emociones. Fomenta la paz y el buen trato. -Cree usted que los directivos y docente fomentan la paz y el buen trato.			
			<b>COMPETITIVIDAD PROFESIONAL</b>	Desempeña un trabajo con eficiencia. -Facilita información oportuna. -Maximiza los recursos necesarios para alcanzar un objetivo. Se preocupa por adquirir nuevos temas. -Está en constante renovación bibliográfica. -Cuanta con bibliografía actualizada.			
			<b>RESPONSABILIDAD</b>	Muestra experiencia. -Muestra seguridad en la labor que realiza. Cumple con las obligaciones. -Asume con pulcritud su deber. -Realiza los materiales educativos a tiempo. Demuestra compromiso. -Participa activamente en diferentes actividades. -Actúa con emprendimiento, haciendo uso de diversos conocimientos. Ejerce y respeta su derecho y deberes. -Exige mejor una mejor condición laboral			
			<b>CLIMA INSTITUCIONAL</b>	El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio. Martín (1999)	El clima Institucional es la interacción de todos los elementos y factores que generan el valor de la organización con el fin mantener un clima laboral adecuada , mediante un proceso basado en la	<b>COMUNICACIÓN</b>	Dialoga permanentemente -Usted se comunica asertivamente con los colegas que nos es su agrado -Escucha abiertamente a todos sin discriminar a nadie
							Coordina las actividades institucionales. -Cree usted que coordina las actividades programadas.
							Respeto las opiniones -Escucha las ideas deferentes de los demás.

		comunicación ,la motivación y la confianza que se les brinda para la participación en cada actividad.		-Modifica su forma de pensar escuchando a los demás.
			<b>MOTIVACION</b>	Impulsa acciones a seguir. -Cree usted que es impulsado por sus colegas a realizar una acción nueva. -Cree usted que las acciones de los directivos inspiren, hacer más y a ser mejores.
				Incentiva a desarrollar nuevos proyectos. -Cree usted que el personal docente está comprometido a cumplir con la visión y misión de la I.E. -Considera que recibe un justo reconocimiento de parte de sus colegas y superiores por el trabajo que realiza.
			<b>CONFIANZA</b>	-Respeto las acciones de los demás. -Considera las opiniones de los colegas -Trata a todos con respeto, desde las personas que ayudan en la limpieza hasta el director.
				Toma decisiones asertivas -Reflexiona oportunamente para tomar decisiones.
				Da confianza a los demás. -Promueve una convivencia basado en la autodisciplina. -Muestra interés por conocer a sus colegas.
			<b>PARTICIPACION</b>	Opina con frecuencia -Suele opinar con frecuencia en las reuniones. -Persiste en opinar cuando sus ideas no son tomados en cuenta.
				Forma grupos -Forma grupos de trabajo con sus colegas nuevos. -Existe participación dentro del grupo de trabajo que participa.
				Reúne formas de solución. -Cree usted que sus colegas de trabajo contribuyen a fortalecer la I.E.

## ANEXO N° 4: CONSTANCIA



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

### CONSTANCIA

La Directora de la INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE APLICACIÓN “MARCOS DURAN MARTEL” de Paucarbamba, distrito de Amarilis, provincia de Huánuco, que al final suscribe; \_\_\_\_\_

#### HACE CONSTAR:

Que, don Azbel Billardi MALLQUI BUSTILLOS identificado con DNI. N° 43822433, Docente del Nivel Secundaria, aplicó la encuesta a los docentes de la Institución sobre “EFICIENCIA LABORAL Y CLIMA INSTITUCIONAL”, el cual tuvo como objetivo recoger información y determinar la relación que existe entre eficiencia laboral y clima Institucional.

Se le expide el presente documento a solicitud del interesado para los fines pertinentes.

Paucarbamba, 10 de julio del 2018.



RMGM/D.IEA”MDM”  
AMSM/OFIC.II

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

"MARCOS DURAN MARTEL"	
RECIBIDO	
N° REGISTRO:	
FOLIO:	01
FECHA:	18 JUN. 2018
FIRMA:	

SOLICITO: Autorización para aplicar instrumento de (encuesta)

Mg. MARGARITA GOMEZ MEZA

Directora de la I.E. Marcos Duran Martel

Es grato dirigirme a Ud. para saludarle muy cordialmente, Yo Azbel Billardi Mallqui Bustillos, estudiante de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo sede Huánuco, que por motivos académicos, en el curso de Investigación, es necesario el desarrollo de un proyecto de tesis "**Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018**". Siendo éste requisito indispensable para la aprobación del curso.

Por tal motivo, solicito su autorización para aplicar instrumento de investigación (encuesta) a los docentes de la Institución Educativa que Ud. dirige, teniendo en cuenta que por ningún motivo afectará las labores de los docentes porque la encuesta se realizara en horas extras.

Por tanto, agradeceré a usted acceda a mi solicitud. Teniendo en cuenta que dicha investigación servirá para establecer la relación que existe entre eficiencia laboral y clima institucional.

Atentamente.

  
Prf. AZBEL BILLARDI MALLQUI BUSTILLOS

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

I.E.P. DE APLICACIÓN "MARCOS DURAN MARTEL"	
RECIBIDO	
N° REGISTRO:	_____
FOLIO:	_____
FECHA:	18 JUN. 2018
FIRMA:	
HORA:	5.00

## CARTA DE PRESENTACIÓN

Amarilis, 18 de junio del 2018.

Mg. MARGARITA GOMEZ MEZA

Directora de la I.E. Marcos Duran Martel

De mi mayor consideración

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo muy cordialmente, y a la vez comunicarlo que mi persona Prf. Azbel Billardi Mallqui Bustillos con DNI43822433 estudiante de la escuela de posgrado de la universidad Cesar Vallejo sede Huánuco, me encuentro realizando un proyecto de tesis no experimental – correlacional titulado "**Eficiencia laboral y clima institucional en los docentes de la Institución Educativa. Amarilis-2018**" en el cual se tiene como objetivo recoger información y determinar la relación que existe ente eficiencia laboral y clima institucional.

Quedo a su entera disposición ante una eventual entrevista personal con el objetivo de profundizar aspectos de mi perfil que resulten de su interés, me despido de Ud. expresándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.

  
Prf. AZBEL BILLARDI MALLQUI BUSTILLOS

## ANEXO N° 5 EVIDENCIAS



