



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un
centro poblado de Aramango, Bagua

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Gonzales Pisfil, Fiorela del Rocío (orcid.org/ 0000-0001-6287-3200)

ASESORA:

Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila (orcid.org/ 0000-0003-3856-0698)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

CHICLAYO – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación es dedicado a Dios, por guiarme y darme las fuerzas necesarias para continuar con mis objetos trazado.

A mis padres Tomás y Bertha, por su gran amor y apoyo incondicional, por brindarme esas palabras de aliento siempre para seguir adelante.

A mis hermanos Fidel, Alan, Alex, por estar presente siempre acompañándome en cada etapa de mi vida y por el apoyo moral.

Agradecimiento

A mi familia, por haberme dado su apoyo incondicional durante todo este tiempo.

A la Universidad Cesar Vallejo, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

De manera especial a mi asesora Mg. Zorrilla de Ventura, Gladys Dalila, por guiarme en este proceso de aprendizaje.

A Yordin Chanduy Castro por guiarme y estar siempre presente con su apoyo permanente.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de figuras	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	11
3.3 Escenario de estudio.....	11
3.4 Participantes.....	12
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.6 Procedimiento	12
3.7 Rigor científico	13
3.8 Método de análisis de datos.....	13
3.9 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	15
V. CONCLUSIONES	22
VI. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	

Índice de figuras

Figura 1. Mapa semántico del clima laboral	18
Figura 2. Aspectos claves del clima laboral.....	20

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo explicar las condiciones en las que se encuentra el clima laboral entre los profesores del nivel secundario de una institución educativa en un Centro Poblado de Aramango. Para ello asumió un enfoque cualitativo de tipo básico y aplicó una entrevista semiestructurada a cinco participantes. Los resultados fueron realizados por triangulación de información de múltiples formas en el programa ATLAS.ti de las cuales se rescató que emergieron las siguientes categorías: Clima laboral bueno, clima laboral malo, aspectos externos e internos que posibilitan el clima laboral adecuado; las cuales se integran a las primeras categorías consideradas: Liderazgo, motivación, conflicto e integridad, permitiendo que los docentes establezcan las condiciones para generar un adecuado ambiente laboral. Esto permite ampliar el campo informativo y científico de la variable clima laboral de una entidad pública. En conclusión, el clima laboral es muy vulnerable a los cambios en la institución debido a que se encuentran influenciado por diferentes fuerzas externas como el trabajo en equipo, la reciprocidad y la participación docente; además, de depender de fuerzas internas como el compromiso, la motivación, la confianza y la integración.

Palabras clave. Clima laboral, liderazgo, motivación, conflicto, integridad

Abstract

The objective of this research is to explain the conditions in which the work environment is found among teachers at the secondary level of an educational institution in a Populated Center of Aramango. For this, a basic qualitative approach was assumed and a semi-structured interview was applied to five participants. The results were obtained by triangulating information in multiple ways in the ATLAS program. From which it was rescued that the following categories emerged: Good work environment, bad work environment, external and internal aspects that enable the adequate work environment; which are integrated into the first categories considered: Leadership, motivation, conflict and integrity, allowing teachers to establish the conditions to generate an adequate work environment. This allows expanding the informative and scientific field of the variable labor climate of a public entity. In conclusion, the work environment is very vulnerable to changes in the institution because they are influenced by different external forces such as teamwork, reciprocity and teacher participation; in addition, to depend on internal forces such as commitment, motivation, trust and integration.

Keywords. Work environment, leadership, motivation, integrity, conflict

I. INTRODUCCIÓN

Muchos entornos escolares actuales son escenarios de escaso involucramiento entre los docentes y, a menudo, parece ir en contra de los mejores esfuerzos para crecer profesionalmente y mejorar su participación, así el clima laboral se encuentra en contante cambio, por lo que resulta necesario la existencia de un clima laboral positivo que permita tener la participación de los maestros y un ambiente de trabajo seguro y de apoyo, así se convierten en los pilares para realizar la enseñanza y se genere el aprendizaje adecuado en las instituciones educativas (Reaves & Cozzens, 2018).

El clima laboral se integra construyendo el ser y actuar de los docentes en el entorno para entender su labor educadora, funcionando como variable clave la participación, para predecir los niveles de compromiso con su profesión. A nivel internacional, estudios de caso demostraron que en China, los docentes se involucran y participan de acuerdo a su identidad profesional, que especifican la existencia de mayor interacción entre quienes comparten características personales comunes (Ye & Zhao, 2018).

El efecto pandemia a nivel mundial también ha cambiado las relaciones y participación entre docentes, se ha identificado que la pandemia ha entorpecido la comunicación 'face to face' (Guerra-García & Benites, 2021) y se juega un papel importante en la nueva modalidad semipresencial y post presencialidad en las instituciones educativas (Jones & Kessler, 2020) porque hizo más independiente al docente en sus prácticas y su creatividad para sus clases, es decir, no fue necesario una participación entre docentes para realizar alguna actividad educativa (Barron et al., 2021).

A nivel nacional sucede lo mismo, según el Instituto Peruano de Asociación Empresarial (IPAE, 2020) considera que en esta situación de normalidad pasada la pandemia, uno de los principales desafíos es la relación entre actores, es decir, el fortalecimiento del trabajo educativo cuya participación entre docentes, mejore el clima laboral. Porque evidencia en el Perú, que la profesionalidad docente se ha visto perjudicada al no ser resilientes a nuevas modalidades de enseñanza, volviéndose más autónomos los entornos en donde intervienen los docentes.

También, según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2021) agrega que los docentes se han vuelto más autónomos por lo que se necesitan cambios profundos

que intervengan por la mejora del clima laboral. Resultando necesario conocer la situación de las instituciones y que se adapten a mejorar la participación docente, puesto que la independencia de cada docente enquistada, hizo que el clima laboral se encuentra áspero y aislado (Condori, 2021).

Tal situación se refleja a nivel local, en una institución educativa de un centro poblado de Aramango, provincia de Bagua, región Amazonas. Se ha encontrado mediante observación, el registro del cuaderno de campo personal y un árbol de problema, que los docentes entre nombrados y contratados no están ajenos a la problemática del clima laboral, debido a la falta de participación, integración y motivación docente para con las actividades desarrolladas dentro de la institución educativa; que mediante en el contexto de presencialidad, se está generando un clima laboral desfavorable, con poca participación del docente en los aprendizajes de los y las estudiantes.

Es por ello, que se considera necesario reflexionar sobre la situación del clima laboral en la que se encuentran los docentes y conocer qué impulsa a causar un clima laboral indeseado, generando un problema en toda la institución educativa que se convierte en un motivo suficiente que conlleva a presentar la interrogante de investigación: ¿Cómo es el clima laboral docente en una Institución Educativa en un centro poblado de Aramango, Bagua?

Toda investigación, siguiendo a Bernal (2016), se justifica a nivel práctico, metodológico y teórico. A nivel práctico, la presente investigación se justifica porque explora el clima laboral en base al dominio cuatro del Marco del Buen Desempeño Docente, reconstruyendo su participación e identidad de los docentes para que permita un buen clima laboral, de tal forma que sea posible lograr los objetivos de acuerdo con sus características y necesidades.

Desde la perspectiva metodológica el estudio se justifica porque servirá como referente para futuras investigaciones compatibles, abriendo el campo investigativo sobre la participación docente para la mejora del clima laboral en instituciones educativas. En tanto, se justifica en el aspecto teórico, porque el clima laboral es un tema abierto en el que influyen muchas categorías y promueven la generación de nuevas teorías permitiendo dar cabida para la mejora del clima laboral de las instituciones educativas.

Esta investigación es viable pues se dispuso de los recursos económicos, financieros, humanos y de fuentes de información necesaria y asequibles para llevarlo a cabo. A su vez no existió conflictos de intereses con terceros, lo cual hizo del estudio una porción de información real que explica todos los puntos clave que posibilitan las fortalezas y debilidades para poder mejorar el clima laboral en una institución educativa del nivel secundario en un centro poblado de Aramango.

Para resolver lo planteado se considera como objetivo general explorar las condiciones en las que se encuentra el clima laboral entre los profesores del nivel secundario de una institución educativa en un centro poblado de Aramango.

Además, de objetivos específicos se tendrá lo siguiente; objetivo específico uno, indagar la situación del clima laboral frente al conflicto entre los docentes del nivel secundario de una institución educativa en un centro poblado de Aramango; objetivo específico dos, descubrir la situación del clima laboral frente a la motivación entre los docentes del nivel secundario de una institución educativa en un centro poblado de Aramango; objetivo específico tres, analizar la situación del clima laboral frente a la comunicación entre los docentes del nivel secundario de una institución educativa en un centro poblado de Aramango; objetivo específico cuatro, explorar la situación del clima laboral frente a la integración entre los docentes del nivel secundario de una institución educativa en un centro poblado de Aramango.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se presentan los antecedentes internacionales, nacionales y locales que se relacionan con las estrategias de participación y clima laboral, luego se sustenta con teoría para finalizar con el marco conceptual.

A nivel internacional, tenemos a Suquillo (2021) quien en su investigación analiza a 20 docentes mediante un cuestionario establecido para encontrar la relación entre trabajo en equipo y clima laboral en una institución educativa en Ecuador; para ello, con una metodología cuantitativa de nivel correlacional, determinó que los docentes creen que siempre existe un clima de trabajo agradable, comunicación entre ellos y participación; sin embargo, todavía existen docentes que a veces no creen que ocurren estos acontecimientos anteriores. Este estudio es pertinente porque también analizan a docentes e identifican que a veces no se toman las decisiones en consenso por lo que están disconformes, es decir, la situación sucede en general en todas las instituciones educativas, en donde la participación queda restringida a solo una parte de ellas.

Según Pyhältö et al. (2021) aplicaron en Finlandia un cuestionario a 2310 maestros sobre cómo evitar el agotamiento en el clima laboral de los docentes; ello realizado mediante el análisis de cada perfil docente; la metodología que se emplea es cuantitativa de nivel descriptivo y los resultados implican que las estrategias proactivas bien desarrolladas, tanto en términos de estrategias de autorregulación como de co-regulación entre los docentes están permitiendo mejorar el clima de trabajo evitando el agotamiento.

Finalizando, Zheng et al. (2019) en una investigación a 1082 docentes en China, exploraron las relaciones entre el liderazgo educativo y la autoeficacia docente en el clima laboral en China; a metodología fue mixta y los resultados mostraron que el liderazgo instructivo tuvo efectos significativos en los cinco componentes de la comunidad de aprendizaje profesional, cuatro de los cuales; actividad colaborativa, enfoque colectivo en el aprendizaje, práctica desprivatizada y diálogo reflexivo, predijeron positivamente la autoeficacia docente en el clima laboral. Concluyeron que el análisis de la actividad colaborativa, la práctica desprivatizada y el diálogo reflexivo mediaron significativamente los efectos del liderazgo instructivo en la autoeficacia docente.

La importancia del antecedente es porque considera que la práctica colaborativa entre docentes permite mejorar dentro del clima laboral el liderazgo, un factor importante para mantener un clima laboral positivo.

A nivel nacional, tenemos a Esteves (2021) quien investigó en una muestra de 19 docentes de la institución educativa pública de Piura, cómo mejorar el clima laboral formulando una gestión de intervención y de autorrealización; también, uso una metodología básica con un diseño descriptivo prospectivo y con un enfoque mixto. Concluyó que el 63% de los docentes encuestados afirman que no hay satisfacción laboral; el 84% declara que no existen mejoras institucionales; el 74% afirman que el director de la institución educativa no cuenta con la capacidad de liderar y dirigir la institución y, el 68% manifiesta que no cuentan con participación institucional. Asimismo, se elaboró la propuesta teórica solucionando el problema. El aporte de esta investigación es de referencia porque plantea una propuesta alternativa que será de guía para mejorar el clima laboral.

También, Macas (2020) en Lima, utilizando una investigación cuantitativa de nivel descriptivo y correlacional, planteó como objetivo encontrar la relación de la comunicación interna de los docentes con el clima laboral de una institución educativa. Los resultados demostraron que casi siempre existen barreras que impiden la comunicación entre los docentes y en muy pocas veces se retroalimentan; sin embargo, existen buenas relaciones interpersonales en casi la mitad de los docentes; permitiendo concluir que la comunicación es la que promueve un buen clima laboral entre docentes en la institución educativa; en este caso la importancia de este estudio es que resalta a la comunicación interpersonal (parte importante de la participación laboral) como fuente de mejora del clima laboral.

Como último antecedente nacional seleccionado, se tiene a Graza (2018) quien, en Lima, estudió en 55 docentes cómo son las relaciones interpersonales y la situación del clima laboral en una institución educativa; la investigación empleó un cuestionario que mediante un enfoque cuantitativo identificó que existe relaciones interpersonales de nivel regular y en pequeña proporción mala. Mientras que más de la mitad de los docentes considera que es buena; por otro lado, el clima laboral es considerado bueno y sólo una proporción de los docentes lo considera regular; el estudio considera como importante el análisis del clima laboral se

identifica que pueden medirse, cuantificarse y explorarse mutuamente porque tiene un impacto que beneficia a los docentes en las instituciones educativas.

El presente estudio se sustentó en la teoría de la agencia centrada en el docente propuesta por Priestley en el 2015; primeramente, agencia, desde la perspectiva postestructuralista, es vista como una construcción social e incrustada temporalmente, informada por el pasado pero también orientada hacia el futuro y el presente, ya que corresponde a la capacidad de un individuo para iniciar actos intencionales, siendo el individuo tanto un producto como un moldeador de los entornos, es decir lograr algo en un contexto dado (Wallen & Tormey, 2019).

Todo eso involucra el clima laboral, porque permite que el docente se inserte en el entorno para mejorar la pedagogía para la enseñanza mediante su participación con los colegas (Huaita y Luza, 2018). Hacer referencia al clima laboral o clima organizacional, corresponde a muchos factores en particular, en especial el entorno que lo rodea, porque afecta a las personas que trabajan en la institución y forma un clima específico de la institución al moldear los objetivos, la estructura y las relaciones internas de la organización (Ghavifekr & Pillai, 2016).

Este clima que constituye la identidad de la organización se refleja tanto en el producto y servicio de la institución como en todo tipo de comportamiento de los docentes (Matabanchoy y Chaucanes, 2021). Según los expertos en cambio organizacional, si se desea un cambio en los comportamientos dentro de la institución, primero debe haber un cambio en la estructura que maneja los comportamientos, es decir, el clima organizacional que es el referente de los comportamientos de los miembros de la institución (Aydin & Okar, 2020).

Por lo tanto, el clima laboral se define como las percepciones de las prácticas y procedimientos organizacionales que se comparten entre los miembros y que proporcionan una indicación del sistema normativo institucionalizado que guía el comportamiento (Herrera y Núñez, 2021); también, es un conjunto de propiedades del entorno de trabajo, percibido directa o indirectamente por los empleados, que se supone que es una fuerza importante que influye en el comportamiento de ellos (Gilang et al., 2021).

Por último, se definió como un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo interno, basado en las percepciones colectivas de los

empleados, que es el resultado de la interacción entre los empleados, las normas y valores (Werang, 2018).

De la misma manera la percepción del docente sobre el ambiente de trabajo de la escuela es el núcleo del clima organizacional escolar y es definido como una cualidad razonablemente duradera del entorno escolar que experimentan los docentes, afecta su comportamiento y se basa en sus percepciones colectivas del comportamiento en las instituciones. También, es un entendimiento colectivo dentro de la organización que puede tener un impacto duradero en el funcionamiento y la eficacia de una escuela (Aldridge & Fraser, 2016).

Se añade que como el clima laboral es multifacético que incluye una gama de elementos dentro del entorno laboral, en las escuelas, estos elementos, incluyen el liderazgo, el comportamiento profesional docente, la presión sobre los logros, la vulnerabilidad institucional, satisfacción laboral, compromiso, productividad y rendimiento (Dou et al., 2017).

El clima escolar se basa en la teoría de sistemas ecológicos de Bronfenbrenner, esta teoría describe el desarrollo humano como una función conjunta de la persona en el contexto y enfatiza los efectos interactivos y recíprocos de las características del individuo y los múltiples contextos en los que ocurre el desarrollo, en lugar de tratar los contextos como variables que predicen el desarrollo (Rudasill et al., 2018).

Además, se suma la teoría del intercambio social, debido a que es uno de los paradigmas conceptuales más influyentes para comprender el comportamiento en el lugar de trabajo; la teoría denota tres poderes explicativos fundamentales; el primer poder, se refiere a las reglas de reciprocidad y las normas de intercambio; el segundo poder, son los recursos de intercambio y; el tercer poder, se refiere a las relaciones de intercambio social (Bui et al., 2020).

Tales asociaciones estipulan que los antecedentes específicos del entorno de trabajo conducen a conexiones interpersonales; en general, la teoría del intercambio social promueve la idea de que la norma de reciprocidad es el motor clave de los procesos de intercambio y la provisión de esos beneficios desencadena un conjunto apropiado de respuestas (Cropanzano et al., 2017).

Además, la norma de reciprocidad entre socios de intercambio no es necesariamente incondicional, porque el grado puede variar según ciertas

condiciones (como la naturaleza de la relación, el entorno, el valor y otras), lo que ofrece una idea de qué tipo de respuesta es probable que maximice los beneficios de los destinatarios (Cropanzano et al., 2017).

Es por ello que el desarrollo de un ambiente de trabajo deseable fomenta la satisfacción y el compromiso laboral, mientras que un clima laboral cerrado y poco saludable contribuye a reducir el nivel de compromiso de los docentes, lo que conduce a un bajo desempeño laboral (Estrada et al., 2019); de tal teoría proviene los dos tipos de clima laboral el abierto y el cerrado; un clima laboral abierto, refiere al comportamiento de los maestros y directivos alentados y colaborativo, el director considera de buena gana las sugerencias y, a menudo, expresa su aprecio (Khan, 2019).

En comparación con un clima cerrado, en el que hay falta de legitimidad y un comportamiento desvinculado, en este tipo de clima, el director no es un líder productivo, demuestra un comportamiento directivo, ejerce autoridad y supervisa estrictamente a los maestros dentro del sistema escolar (Paz, 2018); el director suele considerarse rígido y poco solidario, dando como resultado que los docentes no estén comprometidos con sus escuelas, afectando los atributos saludables, que pueden tener un impacto adverso en la pedagogía (Scott et al., 2017).

A su vez en la literatura se pueden distinguir dos enfoques en esta teoría de sustento; en un enfoque, se entiende como una característica individual, definida como la capacidad de ejercer control sobre la naturaleza y la calidad de la propia vida entre los docentes y; el otro enfoque está directamente asociado con la acción, es decir, las cosas que los individuos o colectivos realmente hacen mientras afectan su trabajo (Goller & Paloniemi, 2017).

Estos enfoques involucran características individuales y asociadas en la acción que siguiendo las perspectivas sociopsicológicas hacen que clima laboral este influenciado por las condiciones cómo la motivación, participación, comunicación y el conflicto (Castillo, 2016).

La motivación se ha definido como la energía o impulso que mueve a las personas, tanto emocional como conductualmente, para lograr ciertas metas y también, es una fuerza psicológica que permite la acción y subyace en la participación/no participación en cada actividad docente (Irnidayanti et al., 2020).

Por lo tanto, la motivación puede generarse de acuerdo al esquema propuesto por Chiavenato en el 2009 como una triada dinámica entre necesidad-impulso-incentivo, describiéndose que la necesidad es la carencia de algo en el docente que promueve e impulsa hacer ciertas actividades para satisfacer la necesidad y, el logro de ello genera un incentivo fisiológico o psicológico interno o externo para reducir o eliminar el impulso. Por lo tanto, se crea la motivación cuyo fin es lograr la satisfacción de la necesidad (Castillo, 2016).

Yendo al aspecto de la participación, este es un concepto ampliamente utilizado en las ciencias sociales y las humanidades, en su forma más básica, la participación implica acción, un tomar parte en algo y como tal requiere participantes, ya sean individuos o actores colectivos; de tal manera que la participación toma una pluralidad de formas y se trata tanto de actores individuales como colectivos, que se van redefiniendo al largo del tiempo (Denecke et al., 2016).

La participación a su vez puede expresarse en niveles y va a depender del grado de la finalidad direccionada; tenemos el nivel de participación evaluativo, ejecutivo, decisorio, consultivo e informativo; el primero corresponde a participar en evaluar el accionar del otro; en el segundo, los individuos participan conjuntamente en la toma y ejecución de decisiones (Feliciano y Martínez, 2018).

El tercero, se centra en la participación de unos pocos en la toma de decisiones, mayormente caracterizada por la toma de decisiones de un cuerpo directivo de alto nivel; el cuarto, es el consultivo y se refiere a una participación sobre opiniones para influir o condicionar decisiones y, por último, es el informativo como característica innata de la persona para estar informado frente a los acontecimientos (Castillo, 2016).

Por lo tanto, intervenir en la participación en cualquiera de los niveles establecidos en una institución educativa va a permitir generar el proceso para el desarrollo de climas institucionales más adecuados que permitan el cumplimiento de las funciones detalladas de los docentes.

La tercera condición es la comunicación, una de las características básicas del ser humano, que permite establecer relaciones, así como intercambiar información entre actores; consiste en la transmisión de mensajes verbales y no verbales y puede ser formal e informal (Fernández, 2020); la comunicación formal es una forma jerárquica de transmitir la información oficial en la estructura, puede

ser de arriba hacia abajo, de abajo hacia arriba, horizontal o vertical, según la importancia y el tipo de mensajes transmitidos (Almeida, 2020).

Mientras que la comunicación informal es, por otro lado, conducida por relaciones mayoritariamente personales y sin reglas formales, aunque es principalmente verbal, también puede estar en formas escritas, con el papel de facilitar la transmisión de los mensajes formales y mejorar la comunicación, sin embargo, los chismes se encuentran entre el tipo más común de comunicación informal que puede ser perjudicial para las relaciones entre los miembros (Akdemir, 2019).

Por último, tenemos el aspecto del conflicto que es una realidad bastante frecuente en toda organización, incluidas las instituciones educativas, que consiste en confrontaciones entre individuos por el dominio de propósitos: a su vez, los conflictos pueden darse por diferentes factores, entre ellos tenemos los sistemas de trabajo, el sistema político, el entorno, la racionalidad dominante, la identidad, el espacio y el tiempo (Catană, 2016).

También, el conflicto puede medirse en niveles, de los cuales se afirman que un conflicto de baja o media intensidad y corta duración podría estimular la creatividad y el desempeño profesional de los docentes, mientras que un conflicto de alta intensidad y de larga duración no es beneficioso en las instituciones y organizaciones (Castillo, 2016).

En ese proceso dinámico se desenvuelve la participación docente para permitir mejorar las interrelaciones entre involucrados permitiendo mejorar las instituciones (Hidalgo y Perines, 2018); también, la participación docente se establece en los marcos de buen desempeño de cada país y está inmersa en el dominio sobre la configuración de la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad, porque trata específicamente de la reflexión sobre la práctica pedagógica entre los docentes para un adecuado manejo en la implementación de políticas educativas (Sánchez, 2017).

Por lo tanto, el clima laboral implica toda la interrelación con los aspectos internos y externos del docente, permitiendo y adquiriendo la forma positiva o negativa que impactará en el entorno laboral; cuyo fin sea mejorar la educación de calidad en las instituciones educativas.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación asumió el tipo básico, debido a que amplió el conocimiento sobre el clima laboral en las instituciones educativas, sin un fin práctico (Gallardo, 2017).

La investigación es un estudio de caso, porque su principal característica básica es que abordan de forma intensiva una unidad, así se utilizó un grupo de profesores de una institución educativa. A su vez se diferencia por su profundidad, intentando resolver el por qué y el cómo de las cosas más allá de un estudio estadístico (Cobo & Valdivia, 2017)

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

En el estudio se tuvo en cuenta una categoría principal, el clima laboral, que se define como un conjunto de propiedades medibles del ambiente de trabajo interno, basado en las percepciones colectivas de los empleados, que es el resultado de la interacción entre los empleados, las normas y valores (Ghavifekr & Pillai, 2016). El clima laboral a su vez se puede subcategorizar como reglas de reciprocidad, recursos de intercambio y relaciones de intercambio social (Bui et al., 2020). Por último, en la investigación se utilizó la entrevista.

A su vez, en ello también se subcategoriza a priori en conflictos, motivación, comunicación e integración (condiciones de las perspectivas sociopsicológicas que influyen al clima laboral) (Goller & Paloniemi, 2017), medios para indagar y ampliar a fondo al clima laboral, las cuales van a permitir desarrollar los objetivos específicos y para ello va a utilizarse de instrumento la entrevista.

3.3 Escenario de estudio

La institución educativa secundaria se encuentra ubicada en el distrito de Aramango, provincia de Bagua, región Amazonas. Consta de un portón de ingreso que ingresa todo el personal docente y alumnos; a su vez la superficie de la institución es de forma rectangular.

En la distribución de las instalaciones de la institución educativa, se cuenta con seis ambientes en mal estado (Biblioteca, almacén, sala de banda, laboratorio, industrias, salón múltiple) y dichos ambientes no

pueden ser utilizados desde noviembre del 2021 por el terremoto que azoto la región Amazonas.

El patio es escenario de diversas actividades, ahí los adolescentes juegan a la hora del receso, toman sus alimentos y los maestros platican en grupos. Cuando se hacen los cambios de hora cada 45 minutos que es una hora pedagógica los maestros se ven salir de un salón para entrar otro e iniciar de nueva cuenta la clase.

Además, es también común ver alumnos realizando trabajos de mantenimiento en las áreas verdes; también los padres de familia visitan un día a la semana a los profesores para conocer el avance de sus hijos.

El directivo, pasa el tiempo en su oficina revisando algún documento o ya sea atendiendo a maestros, estudiantes o padres de familia; por último, los maestros mayormente para dictando y solo se ve cuando ingresan a firmar, en cambio de hora y en receso.

3.4 Participantes

Los participantes comprenden un personal directivo encargado, y cuatro docentes que corresponden al nivel secundario.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en el estudio es la entrevista, teniendo de instrumento una guía de entrevista semiestructurada, definida como un intercambio verbal en el que una persona, el entrevistador, intenta obtener información de otra persona haciéndole preguntas; aunque el entrevistador prepara una lista de preguntas predeterminadas, las entrevistas semiestructuradas se desarrollan de manera convencional y ofrecen a los participantes la oportunidad de explorar temas que consideran importantes (Ñaupas et al., 2018).

Así este tipo de herramientas de recolección de datos permitió en los participantes obtener información profunda sobre el clima laboral.

3.6 Procedimiento

El procedimiento implicó la observación, el registro del cuaderno de campo personal y un árbol de problema que se hace para poder determinar la problemática. Así el estudio se realizó previa aprobación del proyecto de investigación por parte del comité de ética de la

Universidad César Vallejo; a partir de allí se emitió una solicitud que permita la aplicación de la entrevista.

Se hizo uso de una guía de entrevista la cual consiste en siete preguntas cuya aplicación tomó un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizó previa manifestación por el consentimiento informado. La aplicación consistió en realizar las entrevistas individuales para permitir conocer el contexto del clima laboral; por último, las entrevistas fueron codificadas para identificarlas en la transcripción de información (Lopezosa, 2020).

Así mismo se realizó la triangulación de información de múltiples formas, refiriéndose a reunir datos de diferentes periodos de tiempo, ubicaciones o perspectivas (Natow, 2019).

3.7 Rigor científico

En el estudio los instrumentos emplearon la consistencia lógica y la credibilidad para las reconstrucciones teóricas permitiendo mejorar las interpretaciones, esto logró que el estudio pueda cumplir con el rigor científico requerido por la Universidad César Vallejo (Asociación Británica de Investigación Educativa [BERA], 2018).

También existe rigor científico por que el instrumento ha sido validado por 3 expertos (Dr. Matilde Arroyo Castillo, Mgtr. Edinson Alexander Ruiz Huachez, Mgtr. Flor Mercedes Gamboa Segura) calificando al instrumento como aplicable (Anexo 5).

3.8 Método de análisis de datos

Los resultados de la entrevista se procesaron por el método de triangulación de datos, porque permitieron hacer comparaciones e interpretaciones logrando que sean equiparables (Hernández & Mendoza, 2018). La triangulación es un método que se utiliza para aumentar la credibilidad y la validez de los resultados de la investigación, al combinar teorías, métodos u observaciones, ayuda a garantizar que los sesgos que se podrían generar se reduzcan.

Así se realizó la triangulación de información de múltiples formas en el programa ATLAS, obtenido de las entrevistas exploratorias con participantes (n=5); cuatro docentes y el director de la institución

educativa; además, se aplicó en el mes de junio del año 2022 y en el aula de primer año de una institución educativa. Por último, solo comprende una fase; centrada en comprender el contexto del estudio que incluye las entrevistas con los participantes codificándose temáticamente, para su posterior interpretación y generación de resultados.

3.9 Aspectos éticos

En el estudio se satisfacen criterios que se consideran importantes para hacer consistente y auténtica la información; también, se ha cumplido con las Normas APA y el protocolo de la Universidad César Vallejo establecido en la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°110-2022-VI-UCV, permitiendo que el comité de ética no tenga inconvenientes de aprobar la investigación.

Además, el estudio usó códigos que respetan la confidencialidad de la información cumpliendo los principios de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia; es decir, no existen conflictos de interés en el presente estudio (BERA, 2018).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación ha logrado con el objetivo general explicar las condiciones en las que se encuentra el clima laboral entre los profesores del nivel secundario de una institución educativa en un Centro Poblado de Aramango.

Uno de los hallazgos en la Institución Educativa estudiada es que, los participantes docentes entrevistado uno (D1) y docente cinco (D5) consideran que viven un ambiente muy favorable, mientras que los participantes docentes dos, tres, cuatro (D2), (D3) y (D4) manifiestan que viven un ambiente favorable. Por lo tanto, en la institución educativa de acuerdo con lo señalado por los docentes la mayoría afirma que existe un clima que favorece tanto a la educación de los estudiantes como las relaciones entre docentes; esto lo atribuyen a la buena comunicación (aspecto externo del clima laboral) entre ellos y los valores que se practican dentro la Institución.

Tal resultado se refuerza con Surquillo (2021) porque considera que los docentes creen que siempre existe un clima de trabajo agradable, comunicación entre ellos y participación; sin embargo, todavía existen docentes que a veces no creen que ocurren estos acontecimientos anteriores (climas laborales desagradables).

A su vez, sobre las reglas (aspecto externo) en la institución, el docente uno y cuatro (D1) y (D4) manifiestan que no existen reglas de reciprocidad que facilitan el buen clima laboral, ya que, ellos son conscientes de las difíciles funciones que se tienen que ejercer día a día como docente para lograr generar el buen rendimiento en los estudiantes y destacar dentro de la Institución. En ese sentido consideran que no es necesario las reglas para poder cumplir las funciones en la institución educativa.

Además, docentes uno, dos, tres, cuatro y cinco (D1), (D2), (D3), (D4) y (D5) manifiestan que la relación de todo el personal es jerárquico horizontal, lo que significa que en la Institución es favorable y buena. Por lo tanto, se puede afirmar que en la Institución Educativa antes mencionada se vive una buena en relación comunicativa con todo el personal que interviene en la institución, ya que, los docentes evidencian que se está trabajando correctamente, solucionando los conflictos de manera adecuada y eficiente para evitar los malentendidos.

También se rescata la jerarquía que existe del liderazgo, que es reforzado por Zheng et al. (2019) quienes constataron que el liderazgo instructivo tuvo efectos significativos en los cinco componentes de la comunidad de aprendizaje profesional, cuatro de los cuales; actividad colaborativa, enfoque colectivo en el aprendizaje, práctica desprivatizada y diálogo reflexivo, predijeron positivamente la autoeficacia docente en el clima laboral. Sin embargo, se refuta con Esteves (2021), porque considera que el nivel jerárquico es una dificultad, el 74% afirman que el director de la institución educativa no cuenta con la capacidad de liderar y dirigir la institución.

Por último, en relación con la identificación, los docentes uno, dos, tres, cuatro, cinco (D1), (D2), (D3), (D4) y (D5) manifiestan que se identifican con la Institución por el trabajo eficiente que como docentes vienen realizando día a día por la vocación pedagógica que existe en ellos. Por lo tanto, se demuestra que los docentes vienen trabajando arduamente por vocación para la mejora del aprendizaje en los estudiantes de la Institución antes mencionada, a pesar de contar con infraestructura inadecuada.

Así mismo ellos manifiestan que para contribuir o mejorar el clima laboral dentro de la institución la comunicación debe seguir reforzándose para ayudar a con las dificultades que algún docente presente y darle solución eficiente a ello, de esa manera se busca la mejor relación generando mayor confianza e incentivando al mayor respeto en cada uno de ellos.

En el objetivo específico uno sobre indagar la situación del clima laboral frente al conflicto: existen serias dificultades presentes. Según los docentes encuestados dos, tres, cuatro y cinco (D2), (D3), (D4) y (D5) manifiestan que la poca comunicación, las malas interpretaciones a los malentendidos, el egoísmo profesional, el aislamiento por la falta de integración son las dificultades o situaciones que pueden encontrar dentro del clima laboral en la Institución Educativa. De esta manera manifiestan que ello se debe a falta de comunicación, falta de confianza para el trabajo en equipo, falta de identidad y el compromiso como docente.

Estos resultados van acordes con Catană (2016) porque manifiesta que los conflictos pueden darse por diferentes factores, entre ellos tenemos los sistemas de trabajo, el sistema político, el entorno, la racionalidad dominante, la identidad, el

espacio y el tiempo. Además, identifica que el conflicto representa el factor primordial que perjudica el clima laboral.

En referencia al objetivo específico dos trata de descubrir la situación del clima laboral frente a la motivación. Los resultados manifiestan que los docentes encuestados uno, dos, tres, cuatro (D1), (D2), (D3) y (D4) se sienten motivados al ser partícipe de las actividades que se desarrollen en la Institución Educativa, porque es parte de su trabajo lo cual se sienten comprometidos para lograr buenos resultados. Mientras que el docente cinco (D5) manifiesta que no estas motivado porque le gustaría que el 100% de los docentes se involucren en las actividades realizadas, lo cual conlleva a generar motivación para todos los docentes y llevar a cabo con éxitos las actividades planificadas en la Institución.

Además, agregan que, la motivación que ellos tienen es por vocación y lograr con ello a que los estudiantes tengan exitosamente buenos principios y enseñanzas para que ellos puedan ser ejemplo por seguir. Así satisface lo comentado con Imidayanti et al. (2020), porque demuestra que la motivación es la que permite la acción y subyace en la participación/no participación en cada actividad docente.

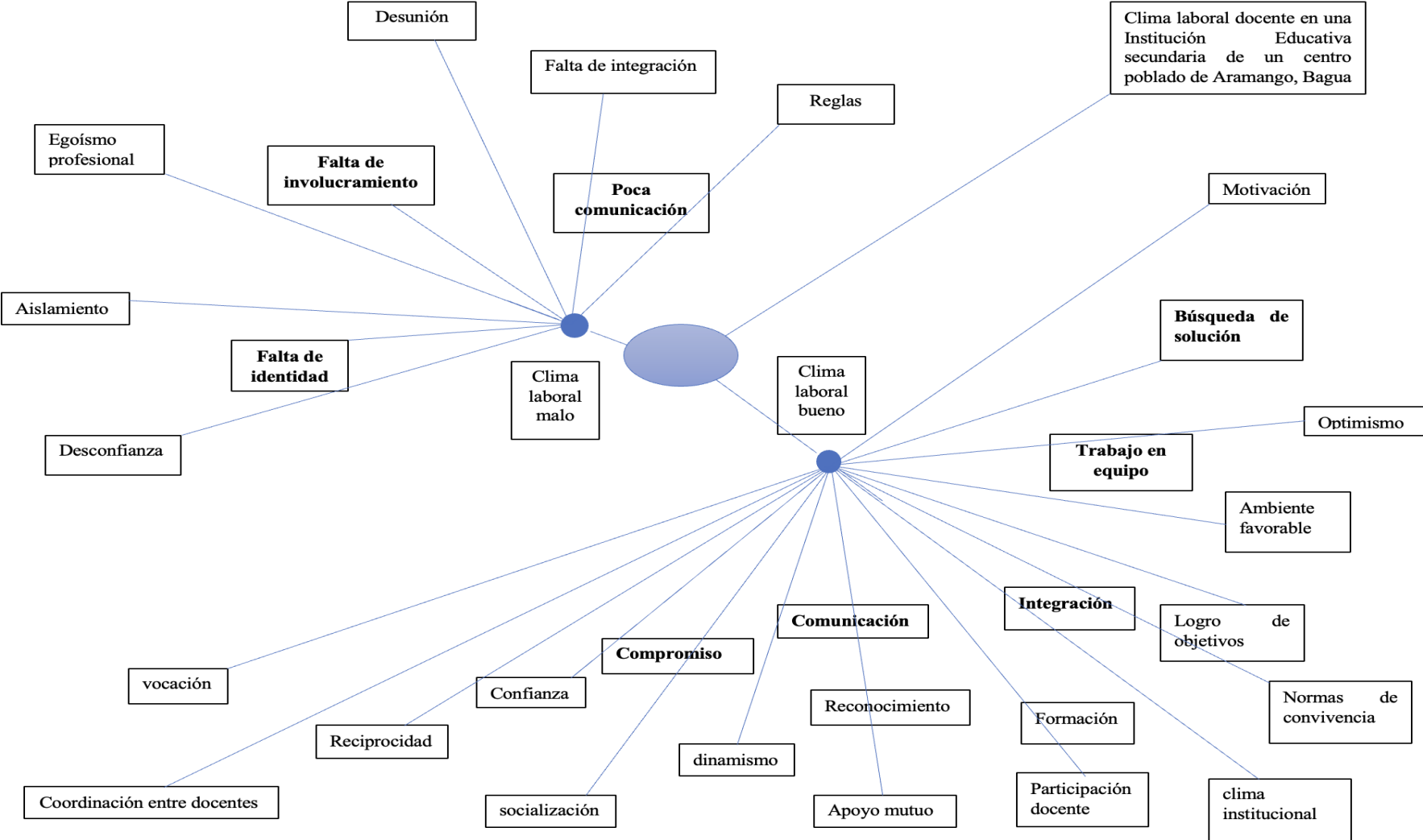
A su vez se considera que en la institución educativa la motivación es considerada una categoría que genera un clima laboral bueno, que posibilita que sean los docentes los de la iniciativa para generar un clima laboral adecuado; además, se agregan las siguientes categorías encontradas: Compromiso, formación, vocación, reconocimiento, expectativas, identidad, resiliencias, amor, optimismo, dinamismo y responsabilidad (Ver Figura 1).

Sin embargo, existen categorías que pueden causar un clima laboral inadecuado o malo, detallándose en el aislamiento, falta de resiliencia, falta de responsabilidad, falta de identidad, falta de involucramiento, falta de integración, desconfianza y egoísmo profesional, estos manifiestos de todos los entrevistados posibilitan a tomar medidas de acción para contrarrestar los malos servicios brindados en la educación (Ver Figura 1).

A su vez se han detectado categorías que son más importantes que otras en el clima laboral; la primera es trabajo en equipo; segundo, es integración; tercero, es comunicación; cuarto, es búsqueda de solución, luego sigue confianza, coordinación entre docentes, reciprocidad, considerados importantes por los entrevistados para que existan mejoras en el clima laboral (Ver Anexo 7).

Figura 1

Mapa semántico del clima laboral



Mientras en el desarrollo del objetivo específico tres, sobre analizar la situación del clima laboral frente a la comunicación, se relaciona con la confianza, vocación profesional, trabajo en equipo, socialización, relaciones humanas y trabajo en equipo. Así mismo los docentes entrevistados manifiestan que la comunicación entre docentes y directivos de la Institución Educativa, si acontece cordialmente, ya que, los docentes siempre socializan con ellos para fortalecer las relaciones y tener un buen clima laboral dentro de la Institución.

Es por ello, que los docentes proponen seguir fortaleciendo la comunicación entre todos los que intervienen en las actividades educativas dentro de la Institución, así como incentivar a recibir charlas sobre un buen clima Institucional, y mantener más que todo la empatía y una actitud de humildad.

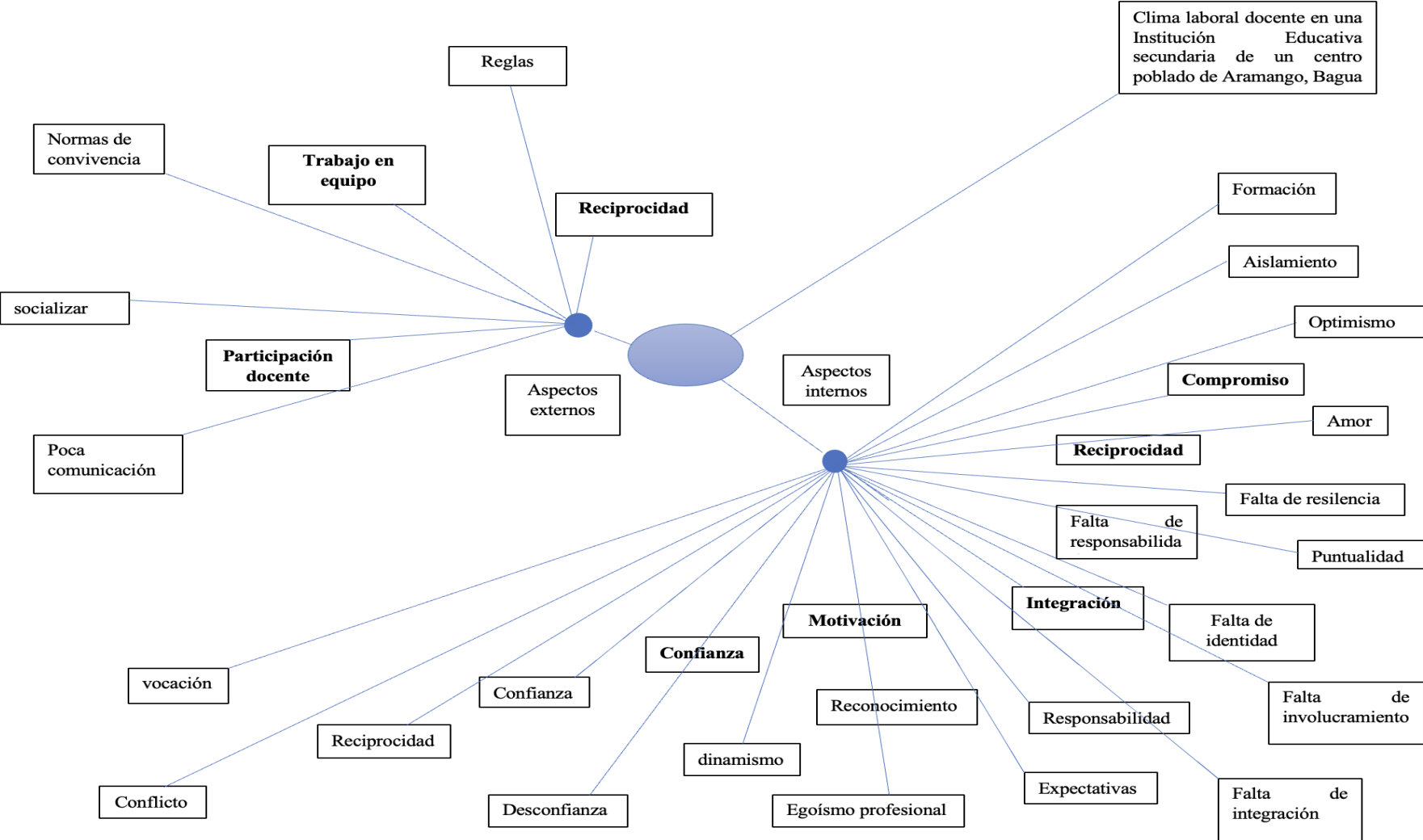
Estos resultados se refuerzan con Macas (2020) porque manifiesta que casi siempre existen barreras que impiden la comunicación entre los docentes y en muy pocas veces se retroalimentan; sin embargo, existen buenas relaciones interpersonales en casi la mitad de los docentes; permitiendo concluir que la comunicación es la que promueve un buen clima laboral entre docentes en la institución educativa. En este caso la importancia de este estudio es que resalta a la comunicación interpersonal (parte importante de la participación laboral) como fuente de mejora del clima laboral.

Por último, en referencia al objetivo específico sobre explorar la situación del clima laboral frente a la integración. Se manifiesta que: cuando hay docentes que por ahí adolecen o flaquean en alguna actividad, ellos están ahí para apoyar porque es responsabilidad de ellos que las actividades se realicen con eficiencia y lograr el éxito que se propusieron, con ello demuestran el trabajo en equipo y la coordinación entre los docentes. Tal resultado se refuerza con Graza (2018) porque considera que existe relaciones interpersonales de nivel regular y considera necesario que su mejora tiene un impacto que beneficia a los docentes en las instituciones educativas.

La integración es una de las categorías que más afecta que se brinde un clima laboral adecuado, es el segundo con mayor importancia en los docentes de una institución educativa y es considerado un aspecto interno y externo, porque es necesario del compromiso y el trabajo en equipo para que generar un cambio en la institución con respeto a mejore el clima laboral (Ver Figura 2).

Figura 2

Aspectos claves del clima laboral



Además de la integración, se han detectado aspectos externos e internos que vulnera o mejora el clima laboral. Los aspectos internos encontrados son: Confianza, motivación, integración, reciprocidad, compromiso, vocación, confianza, formación, optimismo, reconocimiento y tener buenas expectativas. Las cuales son de intervención individual o propia para posibilitan mejoras para un clima laboral bueno.

Mientras que también existen aspectos internos que perjudican el clima laboral y requiere intervención externa son el conflicto, desconfianza, egoísmo profesional, falta de integración, falta de involucramiento, falta de identidad, falta de responsabilidad, falta de resiliencia y aislamiento. Son puntos importantes para generar los cambios en el clima laboral de la institución educativa.

Por otro lado, se tienen los aspectos externos, que necesitan una intervención grupal para poder lograr el cambio como: Participación docente, reciprocidad, trabajo en equipo, las reglas, normas de convivencia, socializar y la poca comunicación. Estos puntos corresponden la parte esencial del clima laboral porque son los que van a permitir la interacción de los docentes, aunque para ello debe de trabajarse los aspectos internos y que en conjunto causen mejoras para la educación de los estudiantes y en la profesionalidad de los docentes.

V. CONCLUSIONES

1. En referencia al objetivo general sobre percepción del clima laboral se concluye que los docentes lo califican de adecuado; sin embargo, todavía existen serias falencias para poder mejorar. Es por ello que emergieron las siguientes categorías: Clima laboral bueno, clima laboral malo, aspectos externos e internos que posibilitan el clima laboral adecuado, los cuales se integran a las primeras categorías consideradas: Liderazgo, motivación, conflicto e integridad para permitir el mejor desenvolvimiento de los docentes. Esto permite ampliar el campo informativo y científico de la variable clima laboral de una entidad pública.
2. El clima laboral es muy vulnerable a los cambios en la institución debido a que se encuentra influenciado por diferentes aspectos externos como el trabajo en equipo, la reciprocidad y la participación docente; además, depende de aspectos internos como el compromiso, la confianza, la motivación, la confianza y la integración.
3. Con respecto al clima laboral frente a la categoría conflicto, se concluye que la presencia del conflicto es una dificultad que está presente en la institución educativa; esta causa la poca comunicación y genera el egoísmo profesional, además, presiona a generar malas interpretaciones y no se trabaja en equipo o se comprometen entre docentes.
4. En referencia al clima laboral con la categoría motivación, se concluye que cuatro docentes están motivados porque se encuentran en constante desarrollo para generar los buenos resultados, sin embargo, existe un docente que cree que cuando uno es esquivo a participar en las actividades, los demás pierden la motivación.
5. De acuerdo con el clima laboral y la categoría comunicación, se concluye que acontece una comunicación cordial entre docentes; sin embargo, es muy dependiente de factores externos e internos, como la confianza, vocación, trabajo en equipo y socialización.
6. Por último, sobre el clima laboral y la categoría integración, se concluye que el punto más importante que promueve el clima laboral adecuado, detallándose así en la triangulación de información, porque permite el trabajo en equipo y la coordinación entre docentes.

VI. RECOMENDACIONES

1. En referencia a lo encontrado sobre la situación del clima laboral en la institución educativa, se recomienda que el director, promueva una estrategia de retroalimentación (reuniones mensuales) para poder identificar el progreso y las metas que se logran, posibilitando que todos los docentes participen y tengan la capacidad de tomar la iniciativa para promover desde las reuniones la mejora del clima laboral.
2. También con respecto a la categoría conflicto se recomienda realizar un buzón de sugerencias anónimas el cual puede presentarse en las reuniones mensuales para encontrar las deficiencias y problemas que surgen en transcurso y puedan analizarse, discutirse y poder brindar soluciones de mejora en la institución educativa.
3. Por el lado de la motivación se recomienda que la autoridad promueva la especialización, como fuente de motivación; debido que se ha detectado que son docentes tienen pasión a su trabajo, en ese sentido que el director de la institución educativa brinde las fuentes, convenios o programas de fácil acceso a especializarse genera incentivos que posibiliten mejoras del clima laboral.
4. En cuanto a la comunicación entre docentes se recomienda al director la creación de grupos de trabajo para realizar las actividades en función a las festividades que realiza la institución educativa, así los docentes puedan mejorar la comunicación entre ellos y promuevan un adecuado clima laboral.
5. Por último, se recomienda realizar actividades de integración, a través de actividades dinámicas lúdicas en la rutina, permitiendo que todos los docentes se integren en un solo grupo posibilitando seguir la meta de la institución con objetivos claros y comprendidos por todos.

REFERENCIAS

- Akdemir, Ö. A. (2019). Teachers' Organizational Communication and Their Job Motivation. *Journal of Education and Learning*, 8(2), 264-270. https://www.researchgate.net/publication/331874617_Teachers'_Organizational_Communication_and_Their_Job_Motivation
- Aldridge, J. M., & Fraser, B. J. (2016). Teachers' views of their school climate and its relationship with teacher self-efficacy and job satisfaction. *Learning Environments Research*, 19(2), 291-307. <https://doi.org/10.1007/s10984-015-9198-x>
- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica*, 2(5), 85-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109>
- Asociación Británica de Investigación Educativa [BERA]. (2018). *Guía ética para la investigación educativa* (4 edición). BERA. <https://www.bera.ac.uk/publication/guia-etica-para-la-investigacion-educativa>
- Aydin, B., & Okar, M. (2020). The Relationship Between Teachers' Organizational Climate Perceptions and Attitudes Toward Change Resistance. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 6(1), 10-19. <https://dergipark.org.tr/en/pub/ijlel/issue/55906/702420>
- Barron, M., Cobo, C., Muñoz-Najar, A., & Sanchez, I. (2021). *El papel cambiante de los profesores y las tecnologías en medio de la pandemia de COVID 19: Principales conclusiones de un estudio entre países*. [blogs.worldbank.org. https://blogs.worldbank.org/es/education/el-papel-cambiante-de-los-profesores-y-las-tecnologias-en-medio-de-la-pandemia-de-covid](https://blogs.worldbank.org/es/education/el-papel-cambiante-de-los-profesores-y-las-tecnologias-en-medio-de-la-pandemia-de-covid)
- Bernal, C. (2016). *Metodología De La Investigación* (Cuarta Edición). Pearson. https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Bui, H. T., Liu, G., Ko, W. W., & Curtis, A. (2020). Harmonious workplace climate and employee altruistic behavior: From social exchange perspective. *International Journal of Manpower*, 42(1), 95-112.

<https://doi.org/10.1108/IJM-11-2019-0518>

- Castillo, G. (2016). *La optimización de la participación docente en un centro educativo público de ciclo básico de la ciudad de Montevideo* [Tesis de Posgrado]. Universidad ORT, Uruguay. <https://dspace.ort.edu.uy/handle/20.500.11968/3346>
- Catană, L. (2016). Conflicts between Teachers: Causes and Effects. In Sandu, A., Frunza, A., Gorghiu, G., & Ciongaru, E. (Eds.). *New Approaches in Social and Humanistic Siences*. MEDIMOND (89-93). https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3342158
- Cobo, G., & Valdivia, S. (2017). *El estudio de casos* (Primera edición). Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://idu.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2017/07/2.-estudiodecasos.pdf>
- Condori, J. (2021). *Las competencias socioemocionales del directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas*. *Cátedra Villarreal*. 9(1), 15-24. <https://revistas.unfv.edu.pe/RCV/article/view/1064>
- Cropanzano, R., Anthony, E. L., Daniels, S. R., & Hall, A. V. (2017). Social Exchange Theory: A Critical Review with Theoretical Remedies. *Academy of Management Annals*, 11(1), 479-516. <https://doi.org/10.5465/annals.2015.0099>
- Denecke, M., Ganzert, A., Otto, I., & Stock, R. (2016). *ReClaiming Participation: Technology - Mediation - Collectivity*. Edition Medienwissenschaft. <https://doi.org/10.1515/9783839429228>
- Dou, D., Devos, G., & Valcke, M. (2017). Las relaciones entre la brecha de autonomía escolar, el liderazgo de los directores, la satisfacción laboral de los docentes y el compromiso organizacional. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959-977. <https://doi.org/10.1177/1741143216653975>
- Esteves, E. (2021). *Gestión de participación y de autorealización en relación con la cultura organizacional en la institución educativa "Ernesto Merino Rivera" Ayabaca. 2020* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/9258/Estev es_M%c3%a1rquez_Eddy_Eduberto.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estrada, E., Mamani, H., & Chura, J. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral: Caso de docentes de instituciones educativas de educación básica. *Conocimiento Para El Desarrollo*, 10(2), 221-226. <https://doi.org/10.17268/CpD.2019.02.08>

Feliciano, G., y Martínez, A. (2018). El clima organizacional y el desempeño docente en la participación de la gestión en las instituciones educativas con jornada escolar completa de la provincia de Arequipa. *Revista RedCA*, 1(2), 5-15. <https://hemeroteca.uaemex.mx/index.php/revistaredca/article/view/11784>

Fernández, G. (2020). El clima de relaciones interpersonales existentes para el aprendizaje en el aula de estudiantes de la Ciudad de Pilar, año 2019-2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1874-1889. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.192

Gallardo, E. (2017). *Metodología de la investigación*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdfhttps://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

Ghavifekr, S., & Pillai, N. S. (2016). The relationship between school's organizational climate and teacher's job satisfaction: Malaysian experience. *Asia Pacific Education Review*, 17(1), 87-106. <https://doi.org/10.1007/s12564-015-9411-8>

Gilang, M., Drajat., & Mohammad, N. (2021). Does work discipline affected by the working environment and work motivation?. *Economics. Ecology. Socium*, 5(1), 13-23. <https://ees-journal.com/index.php/journal/article/view/156>

Goller, M., & Paloniemi, S. (2017). Agency at Work, Learning and Professional Development: An Introduction. En M. Goller & S. Paloniemi (Eds.), *Agency at Work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development* (pp. 1-14). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-60943-0_1

- Graza, M. (2018). *Relaciones interpersonales y clima organizacional en la Institución Educativa N° 2096 "Perú – Japón"* [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14971/Graza_CME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guerra-García, D., & Benites, S. A. L. L. (2021, septiembre 30). Los nuevos desafíos de la comunicación oral en pandemia. *Observatorio de la Educación Peruana*. <https://obepe.org/covid-19/los-nuevos-desafios-de-la-comunicacion-oral-en-pandemia/>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. Mc Graw Hill.
- Herrera, B., y Núñez, E. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional, *PsiqueMag*, 10(2), 1-9. <https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i2.232>
- Hidalgo, N., y Perines, H. (2018). Dar voz a los protagonistas: La participación estudiantil en el proceso de enseñanza-aprendizaje. *Revista Educación*, 42(2), 438-464. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/download/27567/html?inline=1>
- Huaita, D., y Luza, F. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312. <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>
- IPAE. (2020, julio 6). NOTA DE PRENSA - #DiaDelMaestro: ¿Cuál ha sido el impacto de la pandemia en el rol del docente? *IPAE - Asociación Empresarial*. <https://www.ipae.pe/nota-de-prensa-diadelmaestro-cual-ha-sido-el-impacto-de-la-pandemia-en-el-rol-del-docente/>
- Irnidayanti, Y., Maulana, R., Helms-Lorenz, M., & Fadhilah, N. (2020). Relationship between teaching motivation and teaching behaviour of secondary education teachers in Indonesia (Relación entre la motivación docente y el

- comportamiento docente en profesores de educación secundaria en Indonesia). *Journal for the Study of Education and Development*, 43(2), 271-308. <https://doi.org/10.1080/02103702.2020.1722413>
- Jones, A. L., & Kessler, M. A. (2020). Teachers' Emotion and Identity Work During a Pandemic. *Frontiers in Education*, 5, 583775. <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/educ.2020.583775>
- Khan, N. (2019). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment. *Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327-342. <http://jmsnew.iobmresearch.com/index.php/joeed/article/view/77>
- Lopezosa, C. (2020). Entrevistas semiestructuradas con NVivo: Pasos para un análisis cualitativo eficaz. En Lopezosa, C., Díaz-Noci, J., Codina, L. (Eds.). *Metodos Anuario de Métodos de coinvestigación en comunicación social*. Universitat Pompeu Fabra (88-97). <https://doi.org/10.31009/metodos.2020.i01.08>
- Macas, H. P. I. (2020). La relación entre la comunicación interna y el clima laboral en los docentes de la unidad educativa San Joaquín, de la parroquia Cumbe, en el periodo 2018. *Ciencia y Educación - Revista Científica*, 1(2), 6-17. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202007>
- Matabanchoy, S., y Chaucanes, J. (2021). Percepción del clima laboral de docentes y funcionario de una Institución Educativa Municipal de la Ciudad de San Juan de Pasto. *Informes Psicológicos*, 21(2), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8326394>
- Ministerio de Educación. (2021). *Ministro Cuenca: "Existe la necesidad de encaminar profundos cambios en la educación"*. gob.pe. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/noticias/494394-ministro-cuenca-existe-la-necesidad-de-encaminar-profundos-cambios-en-la-educacion>
- Natow, R. (2019). The use of triangulation in qualitative studies employing elite interviews. *Qualitative Research*, 20(2): 160-173. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1468794119830077>
- Ñaupas, H., Palacios, J., Valdivia, M., & Romero, H. (2018). *Metodología de la*

investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U.

- Paz, A. (2018). Centros generadores de conocimientos colombianos: Una revisión a su clima laboral. *Tendencias Comunicativas en la Gerencia Moderna*, 2(2), 2-20. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/19>
- Pyhältö, K., Pietarinen, J., Haverinen, K., Tikkanen, L., & Soini, T. (2021). Teacher burnout profiles and proactive strategies. *European Journal of Psychology of Education*, 36(1), 219-242. <https://doi.org/10.1007/s10212-020-00465-6>
- Reaves, S. J., & Cozzens, J. A. (2018). Teacher Perceptions of Climate, Motivation, and Self-Efficacy: Is There Really a Connection. *Journal of Education and Training Studies*, 6(12), 48-67. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1194029>
- Rudasill, K. M., Snyder, K. E., Levinson, H., & L. Adelson, J. (2018). Systems View of School Climate: A Theoretical Framework for Research. *Educational Psychology Review*, 30(1), 35-60. <https://doi.org/10.1007/s10648-017-9401-y>
- Sánchez, F. L. D. (2017). Marco de buen desempeño docente: Herramienta de mejoramiento continuo en una institución educativa de Valledupar. *Assensus*, 2(2), 71-82. <https://doi.org/10.21897/assensus.1322>
- Scott, T. M., Hirn, R., & Cooper, J. (2017). *Teacher and Student Behaviors: Keys to Success in Classroom Instruction*. Rowman & Littlefield. <https://rowman.com/ISBN/9781475829440/Teacher-and-Student-Behaviors-Keys-to-Success-in-Classroom-Instruction>
- Suquillo, M. (2021). *Trabajo en equipo y compromiso organizacional en la Unidad Educativa "Constructores del Mañana", Ecuador, 2021* (p. 80) [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70010/Suquillo_GMD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Wallen, M., & Tormey, R. (2019). Developing teacher agency through dialogue. *Teaching and Teacher Education*, 82, 129-139. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.03.014>

- Werang, B. (2018). The effect of workload, individual characteristics, and school climate on teachers' emotional exhaustion in elementary schools of Papua. *Cakrawala Pendidikan*, XXXVII, 457-469. <https://doi.org/10.21831/cp.v38i3.20635>
- Ye, R., & Zhao, D. (2018). Developing different identity trajectories: Lessons from the Chinese teachers. *Teachers and Teaching*, 25, 1-20. <https://doi.org/10.1080/13540602.2018.1532408>
- Zheng, X., Yin, H., & Li, Z. (2019). Explorando las relaciones entre el liderazgo educativo, las comunidades de aprendizaje profesional y la autoeficacia docente en China. *Educational Management Administration & Leadership*, 47(6), 843-859. <https://doi.org/10.1177/1741143218764176>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de categorización

PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	CODIGOS
¿Cómo es el clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua?	Explicar las condiciones en las que se encuentra el clima laboral entre los profesores del nivel secundario de una institución educativa en un Centro Poblado de Aramango	Percepción del Clima laboral	Conflicto	D1: Docente 1 D2: Docente 2 D3: Docente 3 D4: Docente 4 D5: Docente 5
	Indagar la situación del clima laboral frente al conflicto. entre los profesores del nivel secundario de una institución educativa en un Centro Poblado de Aramango		Motivación	
	Descubrir la situación del clima laboral frente a la motivación. entre los profesores del nivel secundario de una institución educativa en un Centro Poblado de Aramango		Comunicación	
	Analizar la situación del clima laboral frente a la comunicación. entre los profesores del nivel secundario de una institución educativa en un Centro Poblado de Aramango		Integración	
	Explorar la situación del clima laboral frente a la integración. entre los profesores del nivel secundario de una institución educativa en un Centro Poblado de Aramango		Reglas de reciprocidad	
			Recursos de intercambio	
	Relaciones de intercambio social			

Anexo 2. Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	CATEGORÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p>Problema Principal:</p> <p>¿Cómo es el clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Explicar las condiciones en las que se encuentra el clima laboral entre los profesores del nivel secundario de una institución educativa en un Centro Poblado de Aramango</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Indagar la situación del clima laboral frente al conflicto. 2. Descubrir la situación del clima laboral frente a la motivación. 3. Analizar la situación del clima laboral frente a la comunicación. 4. Explorar la situación del clima laboral frente a la integración. 	No tiene hipótesis.	PERCEPCIÓN CLIMA LABORAL	<p>UNIDAD DE ANÁLISIS</p> <p>Cada docente de una Institución Educativa de un centro poblado de Aramango</p> <p>PARTICIPANTES</p> <p>4 docentes 1 director</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Enfoque cualitativo, de tipo básica, nivel exploratorio</p> <p>Diseño de estudio</p> <p>Estudio de caso del clima laboral de los docentes en la Institución Educativa Víctor Raúl Haya de la Torre.</p>	<p>Técnica:</p> <p>Guía de entrevista</p> <p>Instrumento:</p> <p>Entrevista</p>

Anexo 3. Árbol de problemas sobre clima laboral en una Institución Educativa de un centro poblado Aramango



Anexo 4. Guía de entrevista

ENTREVISTA SOBRE PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL

Estimado(a) docente: El presente instrumento tiene por finalidad recoger información, participación docente y percepción sobre el clima laboral de la Institución Educativa. Sus respuestas en esta entrevista resultarán valiosas en el trabajo de investigación.

Código del entrevistado:

Tiempo de servicio años

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo....., con DNI....., docente, declaro que, de manera libre y voluntariamente deseo participar en la investigación titulada Clima laboral docente en una Institución Educativa de un centro poblado de Aramango, Bagua, sabiendo que los datos serán tenidos en confidencialidad de acuerdo a los criterios éticos de la investigación científica.

.....

CATEGORÍA	PREGUNTAS AL ENTREVISTADO
Percepción del Clima laboral	1. Desde su experiencia profesional ¿Qué dificultades o situaciones de conflicto puede encontrar dentro del clima laboral en la institución educativa? ¿A qué cree que se deba?
	2. Cuénteme Ud., ¿De qué manera se motiva respecto a participar en las actividades desarrolladas en la Institución Educativa? ¿Qué lo motivaría aún más participar de dichas actividades?
	3. ¿De qué manera la comunicación entre docentes y directivos de la Institución educativa acontece cordialmente? ¿Por qué? ¿Cómo podría mejorarse la comunicación en la Institución educativa?

	<p>4. ¿De qué manera se da la cooperación y apoyo entre los miembros de la institución educativa al momento de trabajar en equipo? ¿por qué? ¿Cómo se puede generar una mayor integración?</p>
	<p>5. ¿Cómo es el clima laboral en la Institución Educativa? Considera Ud., ¿Que existen reglas de reciprocidad que faciliten un buen clima laboral? ¿Por qué?</p>
	<p>6. ¿La relación de comunicación entre docentes, docentes-directivos, docentes-padres de familia, docentes-estudiantes de qué manera acontecen? ¿A qué cree que se deba este tipo de relación?</p>
	<p>7. ¿De qué manera se identifica con su Institución educativa? ¿cómo contribuiría a mejorar o reforzar el clima laboral dentro de la Institución educativa teniendo en cuenta las relaciones comunicativas entre los miembros de la comunidad educativa?</p>

Anexo 5. Validación de expertos

- Experto N° 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Título del trabajo de investigación	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Dra. Matilde Arroyo Castillo	“Clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua.”	Entrevista sobre la percepción de clima laboral	Fiorela del Rocío Gonzales Pisfil

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 – 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.			X	
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.				X
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			X	
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.			X	
07. COHERENCIA	Entre categorías y subcategorías				X
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X

3. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Matilde Arroyo Castillo
Dra. Matilde Arroyo Castillo
DIRECTORA GENERAL

Firma

Dra. Matilde Arroyo Castillo

DNI: 18039777



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Entrevista sobre percepción de clima laboral

3. TESISTA:

Fiorela del Rocío Gonzales Pisfil

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

-APROBADO: SI NO

Chiclayo, 01 de junio de 2022

Dra. Matilde Arroyo Castillo
DIRECTORA GENERAL

Firma
Dra. Matilde Arroyo Castillo
DNI: 18039777

- Experto N°2

-



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Chiclayo, 01 de junio del 2022

Mg. EDINSON ALEXANDER RUIZ HUACHEZ

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A JUICIO DE EXPERTO

Presente

Por la presente, reciba usted mi cordial y fraterno saludo. Considero conveniente recurrir a usted, conocedor(a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento de la presente investigación: Entrevista sobre participación docente y percepción de clima laboral; elaborados como parte del desarrollo de la investigación denominada "Clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua".

Agradeciendo de antemano la revisión objetiva de los instrumentos, le solicito emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento para medir la categoría: Percepción del clima laboral

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Ficha del instrumento
- Matriz de Consistencia
- Ficha de validación del instrumento de investigación.
- Informe de validación del instrumento

Atentamente,

Fiorela del Rocío Gonzales Pisfil
DNI: 73080065



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Título del trabajo de investigación	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Mg.Edinson Alexander Ruiz Huachez	“Clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua.”	Entrevista sobre la percepción de clima laboral	Fiorela del Rocío Gonzales Pisfil

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 – 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.			X	
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.			X	
07. COHERENCIA	Entre categorías y subcategorías			X	
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X

3. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma
Mg.Edinson Alexander Ruiz Huachez

DNI: 16785027

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Entrevista sobre percepción de clima laboral

3. TESISISTA:

Fiorela del Rocío Gonzales Pisfil

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

-APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 01 de junio de 2022



Firma

Mg. Edinson Alexander Ruiz Huachez

DNI: 16785027

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
RUIZ HUACHEZ, EDINSON ALEXANDER DNI 16785027	LICENCIADO EN EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 05/12/2001 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
RUIZ HUACHEZ, EDINSON ALEXANDER DNI 16785027	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 23/04/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO <i>PERU</i>
RUIZ HUACHEZ, EDINSON ALEXANDER DNI 16785027	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 10/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 22/04/2017 Fecha egreso: 12/08/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

- **Experto N°3**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Chiclayo, 01 de junio del 2022

Mg. FLOR MERCEDES GAMBOA SEGURA

ASUNTO: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A JUICIO DE EXPERTO

Presente

Por la presente, reciba usted mi cordial y fraterno saludo. Considero conveniente recurrir a usted, conocedor(a) de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento de la presente investigación: Entrevista sobre participación docente y percepción de clima laboral; elaborados como parte del desarrollo de la investigación denominada "Clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua".

Agradeciendo de antemano la revisión objetiva de los instrumentos, le solicito emita su juicio de valor sobre la validez del instrumento para medir la categoría principal: Percepción del clima laboral

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Ficha del instrumento
- Matriz de Consistencia
- Ficha de validación del instrumento de investigación.
- Informe de validación del instrumento

Atentamente,

Fiorela del Rocío Gonzales Pisfil
DNI: 73080065

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Título del trabajo de investigación	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Mg. Flor Mercedes Gamboa Segura	“Clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua.”	Entrevista sobre la percepción de clima laboral	Fiorela del Rocío Gonzales Pisfil

2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 – 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
01. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X
02. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.				X
03. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X	
04. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			X	
05. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X
06. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.			X	
07. COHERENCIA	Entre categorías y subcategorías				X
08. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X	

3. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg.: Flor Mercedes Gamboa Segura

DNI: 16703621

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Entrevista sobre percepción de clima laboral

3. TESISISTA:

Fiorela del Rocío Gonzales Pisfil

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

-APROBADO: SI NO

Chiclayo, 01 de junio de 2022



Firma
Mg.: Flor Mercedes Gamboa Segura
DNI: 16703621

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
GAMBOA SEGURA, FLOR MERCEDES DNI 16703621	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 03/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO PERU
GAMBOA SEGURA, FLOR MERCEDES DNI 16703621	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 29/10/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU

Anexo 6. Cromatización de las entrevistas

ENTREVISTA SOBRE PARTICIPACIÓN DOCENTE Y PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL

Código del entrevistado: D1

Tiempo de servicio: 22 años

CATEGORÍA 1: PARTICIPACIÓN DOCENTE

1. Desde su experiencia profesional, ¿Qué dificultades o situaciones de conflicto puede encontrar dentro del clima laboral en la institución educativa? ¿A qué cree que se deba?

Ante todo, siempre nosotros tratando de trabajar en bienestar de los estudiantes en la institución educativa y estamos nosotros tratando de que cualquier dificultad de que se pueda presentar tratar de solucionar ver integrarnos todos los maestros para poder salir adelante con los estudiantes y lograr los objetivos que siempre nos tratamos, en necesario siempre confraternizar con todos los chicos con todos los maestros en bienestar de la institución educativa.

2. Cuénteme Ud., ¿Se siente Ud., lo suficientemente **motivado respecto a participar en las actividades** desarrolladas en la Institución Educativa? ¿Por qué? ¿Qué lo **motivaría aún más**?

Por supuesto, siempre como maestro estamos nosotros motivados a realizar diferentes tipos de actividades académicas, pedagógicas, recreativas con los estudiantes, porque, es **parte de nuestro trabajo**, estar socializando con los estudiantes con todos los que pertenecemos a la comunidad educativa; esto es parte de nuestra formación que estamos nosotros brindando para el beneficio de todos los estudiantes.

Siempre la principal motivación que nosotros tenemos es justamente los chicos, los estudiantes porque por ellos trabajamos por ellos estamos tratando de hacerle es este tipo de formación para obtener y sacar buenos chicos, buenos ciudadanos, bueno jóvenes que siempre hace falta en todo centro poblado, en toda comunidad y eso creo que es una fuente de motivación para seguir trabajando con ellos.

3. ¿Considera Ud., que **la comunicación entre docentes y directivos** de la Institución educativa acontece cordialmente? ¿Por qué? ¿Cómo **podría mejorarse la comunicación** en la Institución educativa?

Eh sí, siempre este tipo de relación entre los maestros deben fortalecerse, debe de seguir siendo una fortaleza para nosotros; aunque habrá algunas dificultades, pero lo que se debe de hacer, es superar todas dificultades para que todos nosotros logremos los retos que nos planificamos; el **socializar con los maestros y fortalecer las relaciones humanas**, el clima institucional es mucho beneficio para todos nosotros ya que ello motiva y fortalece el trabajo educativo

Creo que debería ser **mayor confianza**, mayor **optimismo** y esto parte de la vocación de cada uno de nosotros los maestros; porque tenemos en mente siempre que nuestros bien es trabajar con los jóvenes estudiantes con niños estudiantes y de esta manera creemos y vemos también de que este tipo de trabajo que nosotros realizamos es para fortalecernos nosotros como institución y además nosotros

tenemos que forjar nos a realizar diferentes actividades y siempre trabajando con ellos pues no con los chicos para siempre el beneficio todos nosotros.

4. ¿De qué manera se da la cooperación y apoyo entre los miembros de la institución educativa al momento de trabajar en equipo? ¿por qué? ¿De qué manera se puede generar una mayor integración?

Cuando hay una cooperación en equipo trabajo o trabajo en equipo, nosotros tratamos de señalar o especificar algunas actividades con responsabilidad nuestra, con la participación nuestra y también llamando a los estudiantes para que apoyen este tipo de actividades ya que parte de las responsabilidades de ellos y queremos nosotros fortalecer de esta manera el apoyo institucional, el apoyo en equipo y si alguno de los maestros por ahí adolece o flaquea en alguna actividad estamos nosotros para poder cumplir con nuestras responsabilidades ya que conformamos una familia educativa y como familia debemos velar por nosotros mismos.

Creo que debe mayor confianza entre nosotros, mayor confianza, mayor optimismo mayor dedicación al trabajo y creo que debe de haber este ese tipo de participación diaria cercana con los maestros los jóvenes los padres de familia debemos de juntarnos formar equipo siempre en actividades recreativas condiciones de trabajos porque esto nos une básicamente a sentirnos en confianza a conocernos más y a tratar de solucionar cualquier dificultad que se presente nosotros Tratamos de ver que el grupo el equipo siempre se ha fortalecido y buscamos estrategias diferentes formas uno de ellos podría ser una capacitación de fortalecimiento institucional de identificación institucional debemos también Buscar una forma de realizar charlas educativas entre nosotros mismos afianzarnos en lo que es la identidad institucional y diversas estrategias que nos pueden ayudar a solucionar ciertos conflictos

CATEGORÍA 2: Percepción del Clima laboral

5. ¿Cómo es el clima laboral en la institución educativa? ¿Considera Ud., que existen reglas de reciprocidad que faciliten un buen clima laboral? ¿Por qué?

Es muy favorable creo que es una de nuestras fortalezas en la institución, el clima laboral entre nosotros se ve fortalecida pero siempre encontramos algunas deficiencias algunos maestros que por ahí de alguna u otra manera por diferentes razones tal vez no puedan cumplir a cabalidad sus responsabilidades pero para eso estamos nosotros formamos equipo nosotros estamos para tratar de ayudarnos entre nosotros mismos eso no quiere decir que el maestro que va a alejarse de una responsabilidad nosotros siempre vamos a cubrir ese tipo de trabajos no al contrario nosotros al ver a un maestro que no cumple o que estaba con deficiencias o que está de repente con ciertas dificultades para realizar un trabajo ahí estamos nosotros por eso formamos equipos y nosotros formamos una familia institucional. No creo que tanto la regla, las reglas son para cumplirlas estrictamente al pie de la letra pero creo que ya es parte de nosotros como personas como maestros que sentimos de alguna manera una identidad y no es necesario que no digan haz esto haz lo otro si es necesario hacer alguna otra actividad y lo podemos realizar en buena hora pero las reglas creo que existen más para las personas que no tienen el sentido común de qué es lo que van a hacer como que te hacen recordar qué es lo que tienes que hacer y cuáles son tus funciones esas funciones en nosotros mismos ya debe estar adherida nosotros en nuestra vocación ya nosotros debemos saber a conciencia qué es lo que tenemos que hacer y para eso pues es como la

regla ya tuviera innatas en nosotros, entonces no creo que debe especificar una reglas en un reglamento para saber qué es lo que tenemos que hacer aunque a veces es necesario.

6. ¿La relación entre docentes, docentes-directivos, docentes-padres de familia, docentes-estudiantes de qué manera acontece dentro de la institución educativa?
¿A qué cree que se deba este tipo de relación?

La relación que existe entre maestros, maestros y el director o todo el personal jerárquicos horizontal, nosotros nos llevamos bien en la institución hemos y acordamos diversas actividades en equipo cómo lo podemos realizar planificamos estructuramos una planificación para ver de qué manera en lo mejor posible no puede podemos realizar una actividad entonces este tipo de relación fortalece a la institución educativa y más aún a nosotros como personas humanas que somos porque nos puede llevar a realizar diferentes actividades y lograr Muchos éxitos y logros que siempre nosotros necesitamos.

Creo que es la confianza, que hay la confianza que hay entre nosotros y el dinamismo que existen muchos maestros y maestras y también la participación voluntaria de los maestros eso somos los maestros de vocación los maestros que estamos nosotros siempre adheridos y metidos en el trabajo pedagógico en el trabajo formativo porque no solamente es trabajo académico También nosotros realizamos un trabajo de formación de estudiantes sobre valores sobre el amor a la institución amor a la patria entidad nacional todas esas situaciones deben estar siempre planificando se dentro de la institución educativa.

7. ¿De qué manera se identifica con la institución educativa? ¿Cómo contribuiría a mejorar o reforzar el clima laboral dentro de la Institución educativa teniendo en cuenta las relaciones comunicativas entre los miembros de la comunidad educativa?

Hay muchas maneras de identificarse no solamente realizando una actividad, sino a través de la puntualidad. A través de la participación, a través del dialogo, a través de las ideas. Hay muchas formas de podernos identificar en la institución y tratamos nosotros o al menos en este caso yo trato de ser muy participativo trato de identificarme con la institución hago que mi institución forme parte de mí y de esta manera nosotros vemos este caso veo cómo puedo realizar una actividad tanto académica pedagógica como recreativa y participamos todos estudiantes y maestros ya que tenemos un nivel horizontal de trato porque somos personas y estamos nosotros para ayudarnos entre toda la familia educativa.

Creo yo que entre todos los maestros siempre reunimos, tratar de formar equipos, tratar de decirnos nuestras dificultades nuestros errores para tratar de mejorar no somos perfectos y cada actividad siempre va haber hemos encontrar algunas dolencias o algunos dificultades sin embargo para eso estamos en equipos y vamos a tratar de formar equipo de trabajo vamos a tratar de fortalecer estos equipos de trabajo a reunimos más y realizar actividades de formativas en cuanto al trato humano al clima laboral qué es lo ideal para la institución educativa y este tipo de actividades nos va a fortalecer enormemente acá en institución.

ENTREVISTA SOBRE PARTICIPACIÓN DOCENTE Y PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL

Código del entrevistado: D2

Tiempo de servicio: 16 años

CATEGORÍA 1: PARTICIPACIÓN DOCENTE

1. Desde su experiencia profesional, ¿Qué **dificultades o situaciones de conflicto puede encontrar dentro del clima laboral** en la institución educativa? ¿A qué cree **que se deba**?

Con respecto al tema del trabajo que se viene desarrollando durante ya mis 15 años de trabajo, aquí hay una situación en tema de conflictos y el trabajo que se viene desarrollando tanto con el personal docente, el personal administrativo y la comunidad educativa los factores principales es quizás **la poca comunicación** con el personal docente y también con el tema de **las malas interpretaciones a los malos entendidos** en uno se genera dentro del trabajo, si bien es cierto el factor primordial tanto profesional que se nos ha generado a muchas instituciones educativas, por ejemplo a las instituciones educativas grandes es por ejemplo **la cantidad de la población docente** en veces que generan grupos de trabajo y dónde eso dificulta hacer un equipo de trabajo, pero **en** las instituciones educativas más pequeñas ahí si hay un factor que se puede trabajar más en equipo porque hay una mejor comunicación tanto con toda la comunidad educativa.

El factor principal ahí es **la poca comunicación** o **los malos entendidos** entre docentes, si bien es cierto muchos de nosotros jalamos para nuestro lado y **no vemos el trabajo en equipo**

2. Cuénteme Ud., ¿Se siente Ud., lo suficientemente **motivado respecto a participar en las actividades** desarrolladas en la Institución Educativa? ¿Por qué? ¿Qué **lo motivaría aún más**?

Siempre uno está **comprometido con el trabajo** desde que uno inicia, siempre decíamos desde que uno iniciamos a estudiar la expectativa es mayormente **centrarse en los aprendizajes de nuestros estudiantes**, siempre pues uno viene con las expectativas de buscar los mejores logros en nuestros estudiantes.

Eh normal, es trabajo en equipo, el trabajo coordinado porque es el factor primordial para el buen desarrollo de los aprendizajes de los alumnos y también llevar con la comunidad educativa un buen clima institucional

3. ¿Considera Ud., que la **comunicación entre docentes y directivos** de la Institución educativa acontece cordialmente? ¿Por qué? ¿Cómo podría **mejorarse la comunicación** en la Institución educativa?

Claro como ya lo mencionaba el factor primordial es la desunión en una institución educativa es a veces la población, pero **cuando una institución educativa es pequeña hay mejor comunicación** salo que en algunos momentos empieza a los **docentes somos reacios** a poder trabajar porque hace un trabajo en equipo ahí se genera algunos pequeños percances, pero igual una **comunicación asertiva** se mejora a trabajar en equipo.

Tendría que llevarse un trabajo más coordinado o en todo caso tener que llamar al docente y esa forma puedes ver cuál es la problemática que ha pasado con respecto a él a el trabajo y lograr que la comunicación se mejore.

4. ¿De qué manera se da la **cooperación y apoyo entre los miembros** de la institución educativa al momento de trabajar en equipo? ¿por qué? ¿De qué manera se puede **generar una mayor integración**?

Bueno esta es una institución educativa de convenio que siempre hemos venido trabajando, ya para 10 años que voy para esta institución educativa, siempre nosotros hemos **buscado el trabajo en equipo** y buscar **la mejor coordinación** para que la institución educativa salga adelante ya sea con los estudiantes profesores y también con los padres de familia.

Con las reuniones, con los trabajos colegiados y también con la escuela de padres de esa forma trabajamos en equipo tanto al profesor y también como alumnos

CATEGORÍA 2: Percepción del Clima laboral

5. ¿Cómo es **el clima laboral** en la institución educativa? ¿Considera Ud., que existen reglas de reciprocidad que faciliten un buen clima laboral? ¿Por qué?

El clima laboral en la institución educativa siempre lo hacemos que **sea sólido y que sea prácticamente comunicativo y con la participación de todos**

Siempre nosotros por ser parte de una institución educativa de convenio vamos practicando el tema de la puntualidad, la responsabilidad y siempre no dejar de lado el tema de los valores y también las normas de convivencia, que son los factores primordiales que mejora pues el compromiso como docente y también como estudiante y como comunidad educativa,

6. ¿**La relación entre docentes, docentes-directivos, docentes-padres de familia, docentes-estudiantes** de qué manera acontece dentro de la institución educativa? ¿A qué cree que se deba este tipo de relación?

Siempre nosotros como institución **buscamos lo mejor por todos los trabajadores** de la institución educativa, siempre quizás en algunos momentos hay inconvenientes, quizás a veces y no nos cae bien para mí, no eso para mí no es bueno pero lo que buscamos es que sea un clima laboral muy bueno y eso siempre repercute en los aprendizajes de los alumnos.

La relación como te digo el trabajo coordinado, el trabajo mutuo con la participación los alumnos y los agentes de la comunidad educativa.

7. ¿De qué manera se **identifica con la institución educativa**? ¿Cómo contribuiría a **mejorar o reforzar el clima laboral** dentro de la Institución educativa teniendo en cuenta las relaciones comunicativas entre los miembros de la comunidad educativa?

Siempre por donde voy he sido yo siempre me caracterizo **en dar el todo por el todo y trabajar de lo mejor hasta el último día de trabajo.**

Siempre lo que he buscado o se busca es que nuestros docentes y comunidad educativa es **buscar la mejor relación**, es por ejemplo llevando los **trabajos colegiados** mayormente y la **comunicación personalizada** con todos los agentes educativos.

ENTREVISTA SOBRE PARTICIPACIÓN DOCENTE Y PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL

Código del entrevistado: D3

Tiempo de servicio: 05 años

CATEGORÍA 1: PARTICIPACIÓN DOCENTE

1. Desde su experiencia profesional, ¿Qué dificultades o situaciones de conflicto puede encontrar dentro del clima laboral en la institución educativa? ¿A qué cree que se deba?

Respecto a la pregunta las dificultades que encontramos acá es el egoísmo profesional y también el aislamiento

Se debe por la falta de identidad y de compromiso también como un profesional

2. Cuénteme Ud., ¿Se siente Ud., lo suficientemente motivado respecto a participar en las actividades desarrolladas en la Institución Educativa? ¿Por qué? ¿Qué lo motivaría aún más?

Me motiva por ser parte de la misma y por dar un ejemplo a mis estudiantes.

Si todos seguimos colaborando y nos integraríamos al trabajo en equipo

3. ¿Considera Ud., que la comunicación entre docentes y directivos de la Institución educativa acontece cordialmente? ¿Por qué? ¿Cómo podría mejorarse la comunicación en la Institución educativa?

Acontece de una manera sana con el saludo, la manera de llevar el trabajo colegiado.

Se podría mejorar todavía, por ejemplo, recibiendo alguna charla del buen clima institucional

4. ¿De qué manera se da la cooperación y apoyo entre los miembros de la institución educativa al momento de trabajar en equipo? ¿por qué? ¿De qué manera se puede generar una mayor integración?

Por ejemplo, nos ayuda cuando tenemos dificultades con respecto a la tecnología en el momento de buscar un concepto si de repente desconocemos

Se puede generar mayor integración siempre con la flexibilidad en el lugar donde trabajamos, reconociendo los logros de los demás trabajadores también.

CATEGORÍA 2: Percepción del Clima laboral

5. ¿Cómo es el clima laboral en la institución educativa? ¿Considera Ud., que existen reglas de reciprocidad que faciliten un buen clima laboral? ¿Por qué?

Es muy bueno se da de manera cordial

Por ejemplo, el respeto es lo que se debe seguir manteniendo porque de ahí vienen los malos entendidos y uno no tiene respeto hacia los demás

6. ¿La relación entre docentes, docentes-directivos, docentes-padres de familia, docentes-estudiantes de qué manera acontece dentro de la institución educativa?
¿A qué cree que se deba este tipo de relación?
Una relación incondicional tanto docentes con docentes directivos docentes y padres familia independientemente a las diferencias que existan y también en un ambiente didáctico no nosotros con nuestros estudiantes también a través de ellos se desarrolle de manera cordial el aprendizaje,
Se debe a la relación existe entre los valores como el respeto y la empatía también,
7. ¿De qué manera se identifica con la institución educativa? ¿Cómo contribuiría a mejorar o reforzar el clima laboral dentro de la Institución educativa teniendo en cuenta las relaciones comunicativas entre los miembros de la comunidad educativa?
Reconociendo el trabajo de los demás ósea también referido a la empatía laboral.
Para reforzar el clima laboral es necesario seguir aceptando los diferentes caracteres de los demás miembros de la comunidad educativa

ENTREVISTA SOBRE PARTICIPACIÓN DOCENTE Y PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL

Código del entrevistado: D4

Tiempo de servicio: 03 años

CATEGORÍA 1: PARTICIPACIÓN DOCENTE

1. Desde su experiencia profesional, ¿Qué **dificultades o situaciones de conflicto puede encontrar dentro del clima laboral** en la institución educativa? ¿A qué cree que **se deba**?

Respecto a su primera pregunta **la falta de integración** por parte de algunos docentes, sin embargo, podemos encontrar a docentes que si se ponen la camiseta institucional para trabajar con un solo objetivo que es tener una excelencia educativa para nuestros estudiantes

Creo que con mucho se debe a **la falta de identidad** que tiene con la institución educativa, **la falta de confianza para trabajar en trabajo en equipo.**

2. Cuénteme Ud., ¿Se siente Ud., lo suficientemente motivado respecto a participar en las actividades desarrolladas en la Institución Educativa? ¿Por qué? ¿Qué lo motivaría aún más?

Si, como maestro tenemos que estar siempre motivados e involucrarnos **siempre con el trabajo** en las diferentes actividades realizadas aquí en nuestra institución educativa

Me motivaría aún más ver involucrados a todos los miembros de nuestra institución educativa la plana docente y ver nuestro trabajo en equipo

3. ¿Considera Ud., que **la comunicación entre docentes y directivos** de la Institución educativa acontece cordialmente? ¿Por qué? ¿Cómo **podría mejorarse la comunicación** en la Institución educativa?

En lo personal creo yo que hay mucho por mejorar en esta parte de la comunicación, porque no todos los docentes **somos muy comunicativos, unos trabajan solos.**

Para mejorar la comunicación siempre hay que **tener empatía y una actitud de humildad** para poder llegar a los docentes o trabajar con los alumnos

4. ¿De qué manera se da la **cooperación y apoyo entre los miembros de la institución educativa** al momento de trabajar en equipo? ¿por qué? ¿De qué **manera se puede generar una mayor integración**?

En términos generales en su **mayoría los docentes se integran** a la hora de trabajar en equipo, pero siempre hay un **número reducido que le falta involucrar con este trabajo.**

Ayudarnos entre todos para conseguir los objetivos trazados y mediante también con los trabajos de integración e involucramiento que tengo que debemos tener todos los docentes.

CATEGORÍA 2: Percepción del Clima laboral

5. ¿Cómo es **el clima laboral** en la institución educativa? ¿Considera Ud., que existen **reglas de reciprocidad que faciliten un buen clima laboral**? ¿Por qué?

Actualmente se vive un ambiente favorable con todos los miembros que se involucran en el trabajo pedagógico día a día en nuestra institución educativa. Eh tanto, reglas diría que no, sino el trabajo educativo sería muy rígido, cada un consiente de su trabajo que viene realizando dentro de la institución educativa, la cual nos hace identificarnos como profesionales.

6. ¿La relación entre docentes, docentes-directivos, docentes-padres de familia, docentes-estudiantes de qué manera acontece dentro de la institución educativa?
¿A qué cree que se deba este tipo de relación?

La relación entre los diferentes entes de la comunidad educativa es favorable, por lo general siempre buscamos ese beneficio para todos los integrantes

Se debe que en la mayoría difundimos confianza y el trabajo en equipo que es la base principal no, de quiénes se involucran para trabajar en beneficio de la comunidad educativa.

7. ¿De qué manera se identifica con la institución educativa? ¿Cómo contribuiría a mejorar o reforzar el clima laboral dentro de la Institución educativa teniendo en cuenta las relaciones comunicativas entre los miembros de la comunidad educativa?

En este caso me identifico con mi profesionalismo con esas ganas de superarme y seguir mejorando día a día como persona y brindar mis conocimientos en las mejoras de la institución educativa

Mediante un ambiente de mucho respeto mutuo entre docentes, generando así también una relación de confianza y sobre todo generar un buen clima laboral para poder lograr nuestros objetivos de nuestra plana docente.

ENTREVISTA SOBRE PARTICIPACIÓN DOCENTE Y PERCEPCIÓN DE CLIMA LABORAL

Código del entrevistado: D5

Tiempo de servicio: 05 años

CATEGORÍA 1: PARTICIPACIÓN DOCENTE

1. Desde su experiencia profesional, ¿Qué **dificultades o situaciones de conflicto puede encontrar dentro del clima laboral** en la institución educativa? ¿A qué cree que **se deba**?

No todos nos involucramos en las actividades que se realizan dentro de la institución educativa. **Exceso de confianza** lo que a veces nos lleva a **mal entender las cosas**. **No hay una buena coordinación** para realizar un trabajo pedagógico colegiado **cada quién trabaja con sus áreas** no se comparte material de trabajo.

Creo que se debe a **la falta de identidad** con nuestra institución educativa no sabe respetar a los demás colegas, **Falta de confianza** para coordinar en el trabajo pedagógico

2. Cuénteme Ud., ¿Se siente Ud., lo suficientemente motivado respecto a participar en las actividades desarrolladas en la Institución Educativa? ¿Por qué? ¿Qué lo **motivaría aún más**?

No mucho por lo mismo de mi estado actual de salud también que no todos los docentes aportan económicamente igual ni con su trabajo 90% de docentes nos esforzamos en participar en las actividades programadas por la institución educativa pero un 10% no lo hace lo que desgana de seguir haciéndolo.

Lo que **motivaría más es ver si todo el 100% de docentes involucraría** en las actividades que programa en la institución educativa que nuestro trabajo sea valorado por toda la comunidad educativa

3. ¿Considera Ud., que **la comunicación entre docentes y directivos** de la Institución educativa acontece cordialmente? ¿Por qué? ¿Cómo podría **mejorarse la comunicación** en la Institución educativa?

Sí, porque **todos nos saludamos, pero no con todos se comparte cosas** o problemas propios de cada docente.

Se podría mejorar a través de **jornadas de reflexión**, **retiros espirituales** con frecuencia

4. ¿De qué manera se da la **cooperación y apoyo entre los miembros de la institución educativa** al momento de trabajar en equipo? ¿por qué? ¿De qué manera se puede generar una mayor integración?

Somos una institución educativa con número reducido de docentes, **pero aun así no todo se involucran al trabajo**.

Se podría generar una mayor integración poniendo en nuestra parte todos e involucrarse en todo

CATEGORÍA 2: Percepción del Clima laboral

5. ¿Cómo es el clima laboral en la institución educativa? ¿Considera Ud., que existen reglas de reciprocidad que faciliten un buen clima laboral? ¿Por qué?

Se vive un ambiente muy ameno en nuestra institución educativa de respeto, sobre todo

Qué existen reglas no, pero si cada miembro de esta situación educativa creo que es consciente de lo que viene hacer día a día en función del trabajo a desarrollar

6. ¿La relación entre docentes, docentes-directivos, docentes-padres de familia, docentes-estudiantes de qué manera acontece dentro de la institución educativa? ¿A qué cree que se deba este tipo de relación?

Entre docentes es un buen porcentaje acontece de manera cordial, entre docentes y directivos las relaciones amicales y con los padres de familia en la relación también es favorable algunas veces puede existir malos entendidos entre los miembros de la comunidad, pero son casos que dialogando si se soluciona.

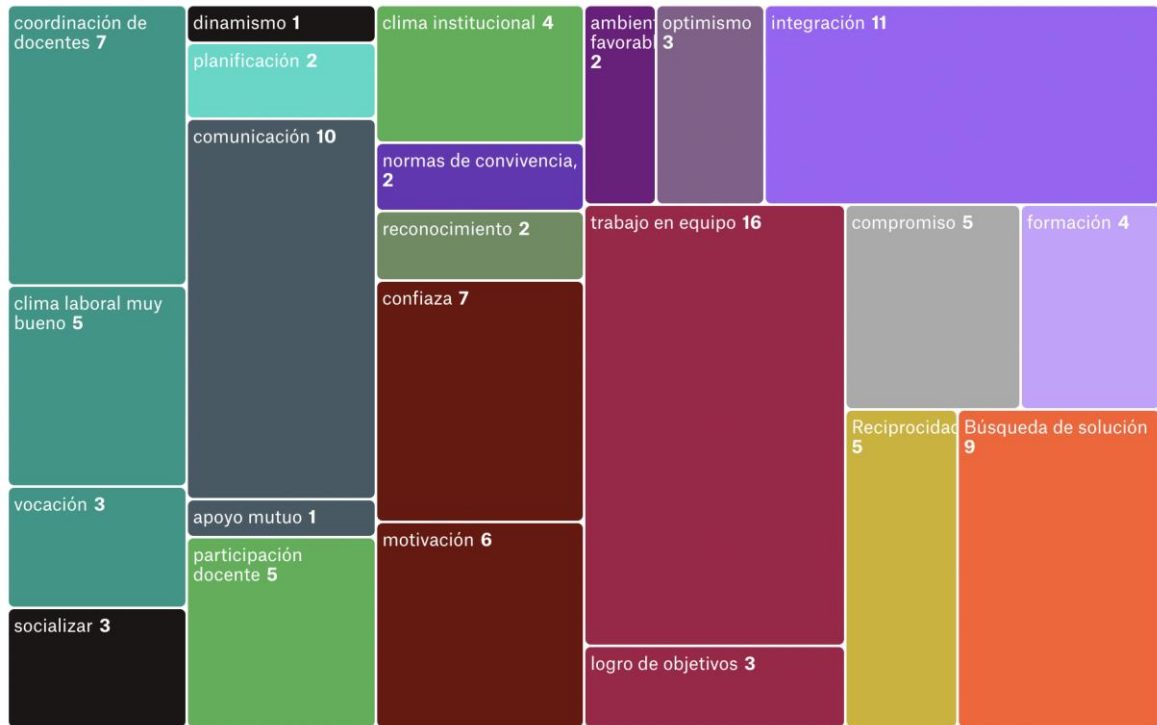
Se debe a los malos entendidos

7. ¿De qué manera se identifica con la institución educativa? ¿Cómo contribuiría a mejorar o reforzar el clima laboral dentro de la Institución educativa teniendo en cuenta las relaciones comunicativas entre los miembros de la comunidad educativa?

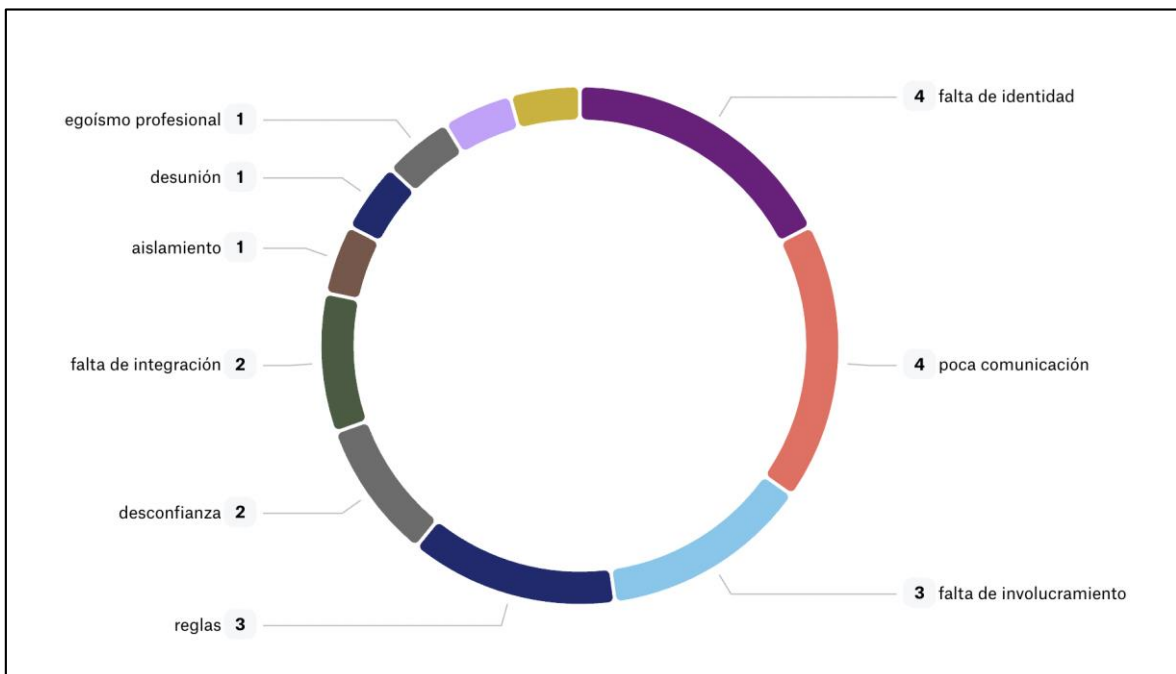
Sí me siento parte de esta institución educativa y deseo seguir contribuyendo con el buen clima laboral siendo empático con los demás

Anexo 7. Cromatización del clima laboral en ATLAS. ti

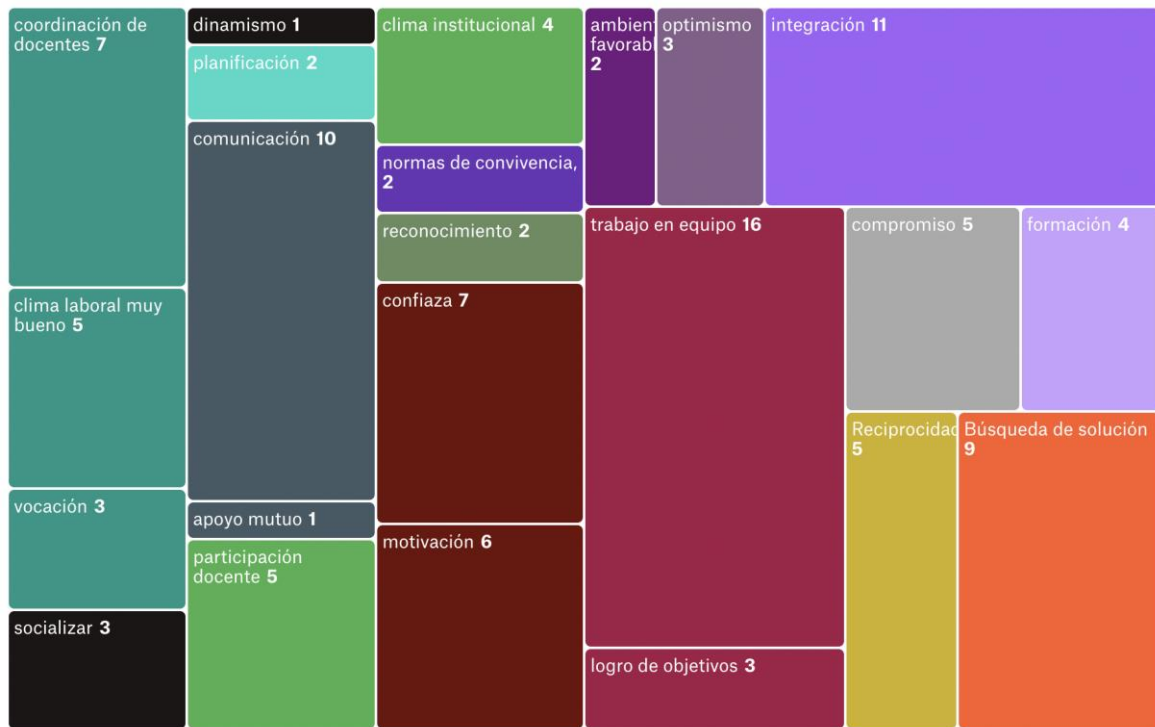
Clima laboral



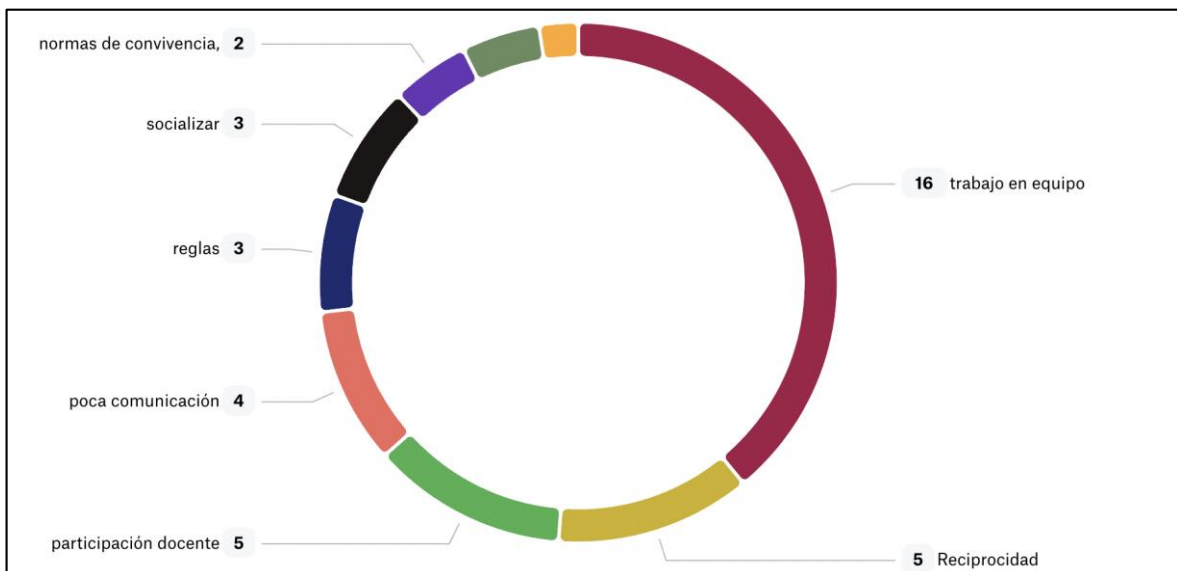
Clima laboral malo



Clima laboral bueno



Aspectos externos del clima laboral



Aspectos internos del clima laboral



Anexo 8. Cuaderno de campo

CUADERNO DE CAMPO (Análisis de evidencias)

FECHA DE LA OBSERVACIÓN:	27 de mayo – reunión de docentes para el aniversario próximo
DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA Y ANÁLISIS:	
<p>Los docentes y el directivo nos reunimos para acordar las diferentes actividades por las dos semanas de aniversario se nos venía que empezaba el lunes 30 de mayo hasta el 10 de junio, lo cual cada docente se le asignó una comisión. Pero justo un docente manifestaba que no podía involucrarse en alguna de las actividades, porque él ya tenía actividades personales muy aparte; lo cual se sintió la incomodidad del resto de docentes que si quería trabajar para el aniversario de la institución educativa e incluso ahí mismo se estaba acordando una cuota para dar el almuerzo de la plana docente de las instituciones invitadas, que iba a participar del deporte magisterial. Algunos docentes les parecieron muy excesivo la cuota de 30 soles por cada docente tenía que aportar; manifiestan que no podían que era mucho el exceso de el pago que solo podían pagar 20 soles que no estaba dispuesto a pagar que él solo trabajaba 19 horas y que no le alcanzaba; igual genero incomodidad por parte de la comisión que manifestaba que con esa plata no alcanzar para el almuerzo a todos invitados. En ese momento el director se manifestó comentando que con lo se reúne ahí íbamos a ver qué hacer.</p>	
COMENTARIO:	
<ul style="list-style-type: none">- Se puede observar la falta de integración por algunos docentes- El valor monetario, que muchas veces económicamente todos no podemos aportar la misma cantidad- Incomodidades y murmuro	

FECHA DE LA OBSERVACIÓN:	Semana de aniversario {30 de mayo hasta el 10 de junio}
DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA Y ANÁLISIS:	
<p>Se llegó la semana de aniversario y se sintió otra situación la mayoría de docentes nos involucramos para sacar adelante el aniversario y no se sintió mucho la ausencia de algún docente que no quería participar, justo esa primera semana de aniversario el director se enfermó y dejo a cargo a un docente, el cual nos motivaba a realizar las diferentes actividades y quedar bien como institución educativa, como equipo que somos, que nuestras diferencias lo dejemos de lado y sacar adelante nuestro aniversario... Al director por medio de WhatsApp que se le envían fotos de cómo iba la primera semana de aniversario, nos alentaba a</p>	

seguir adelante y sus propias palabras fueron: “Bien maestros, cuento quiero llegar ya”, lo cual motivaba a muchos de nosotros a seguir adelante con el trabajo que se venía realizando e incluso los mismos padres de familia y estudiantes se involucraron en las diferentes actividades por aniversario de la institución educativa voluntariamente se colocaban en las comisiones la cual estaba liderado por cada docente.

COMENTARIO:

- A pesar de todas las dificultades o diferencias que se puedan presentar siempre hay un grupo humano que se pone la camiseta por la institución educativa y quiere seguir trabajando por el bienestar de esta misma.
- Involucramiento de la comunidad educativa
- Trabajo en quipo







FECHA DE LA OBSERVACIÓN:	22 de junio
DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA Y ANÁLISIS:	
<p>Se suscitó un pequeño percance con los estudiantes de segundo año y un docente la cual no quería ingresar a dictar clases de sociales en esa aula, porque los estudiantes hacían mucha bulla y no lo obedecía, es un aula muy numerosa, manifestaba que no se podía trabajar con esos estudiantes que sus años de servicio jamás les había tocado un aula así tan desobediente, que no iba a ingresar más a esa aula por su salud. lo cual mucho de los docentes empezaron a murmurar diciendo que eso era falta de autoridad, que los estudiantes sabían quién se lo hacían, él era el único docente que le pasaba eso, que si se pueden controlar a los estudiantes.</p>	
COMENTARIO:	
<ul style="list-style-type: none"> - Falta de autoridad - Preocupación por los docentes porque, a él era al único que no lo obedecían - Incomodidad, murmuro 	

FECHA DE LA OBSERVACIÓN:	23-24 de junio
DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA Y ANÁLISIS:	
<p>Preocupación de la plana docente y directivo porque el docente de sociales no se aparecía esos días, y a nadie comunicó nada después del incidente con los alumnos de segundo grado, lo cual genero incomodidad por miembros de la Institución educativa, ya que había aulas que se iban a quedar sin docente esas horas donde le tocaba, lo cual se optó en darles fichas de RV para que tuvieran alguna actividad que hacer o ser cubiertas algunas horas por docentes que tenían alguna hora libre</p> <p>El 24 de junio se ingresó al aula de segundo: el tutor, coordinadora de Toe y director, para saber la situación de los estudiantes con el docente cual fue en realiza el fondo del asunto, se les hizo reflexionar acerca del respeto que tienen que tener con los maestros y entre compañeros. Se les hizo un momento de charla espiritual donde los estudiantes escribían un papel todo lo malo y lo quemaban ese papel, también hubo un momento muy nostálgico donde se pedían disculpas entre ellos donde se abrazaban uno a otros, también se les realizo en el patio un juego el gato y el ratón donde se involucraron todos</p>	
COMENTARIO:	
<ul style="list-style-type: none"> - El docente al no llegar a trabajar se observó cómo falta de profesionalismo - Trabajo en equipo - Falta de comunicación 	



FECHA DE LA OBSERVACIÓN:	27 al 30 de junio
DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA Y ANÁLISIS:	
<p>Seguimos con la preocupación de la plana docente y directivo porque el docente de sociales no se aparecía esos días e inclusive no respondía las llamadas ni mensajes que le escribía. Genero mucha incomodidad ya era demasiados días que no fuera al colegio. Luego el 29 de junio envió un mensaje al WhatsApp personal del director manifestando que se encontraba mal de salud y ya lo iba a sustentar con documento.</p> <p>El 30 de junio apareció en la institución para el asombro de muchos docentes con un buen estado de salud, lo cual genero murmulos, manifestaban entre ellos que ya le aburre enseñar a los estudiantes, no lo puede contralar, que él mismo se ha ganado el trato de los estudiantes.</p>	
COMENTARIO:	
<ul style="list-style-type: none"> - El docente al no llegar a trabajar se observó cómo falta de profesionalismo - Falta de trabajo en equipo - Falta de comunicación 	

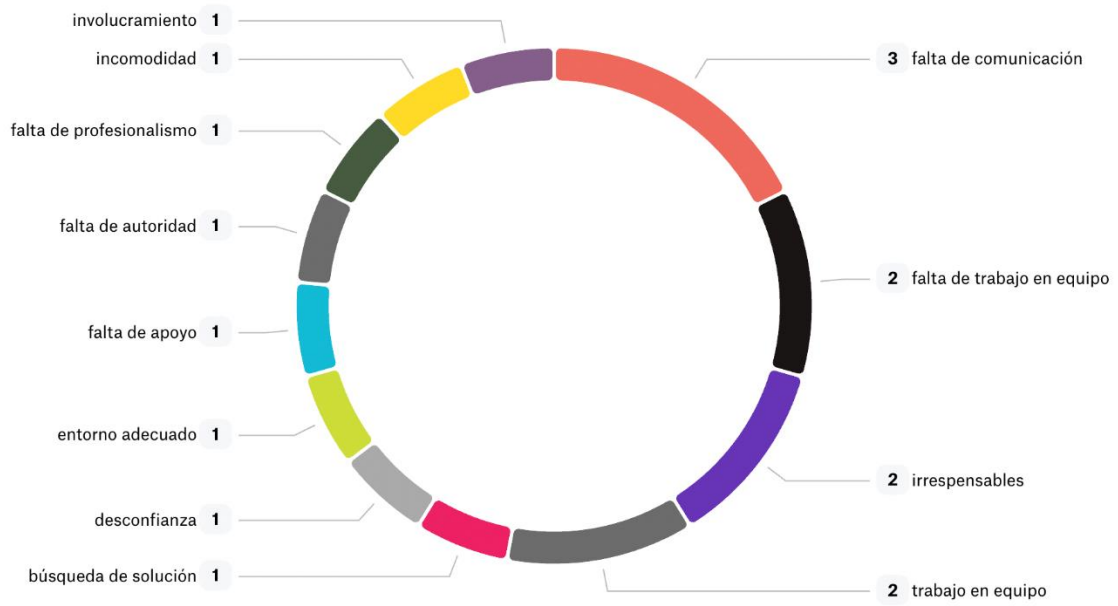


FECHA DE LA OBSERVACIÓN:	Primera semana de julio
DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA Y ANÁLISIS:	
<p>Luego de la situación de que paso entre los estudiantes y el docente se realizó una reunión con aliados estrategas para ver la situación de nuestros estudiantes, el docente que está a cargo de bienestar nos informe en este caso que con la psicóloga del centro de salud el porvenir nos iba apoyar y además se firmó también un convenio con la psicología de Bagua quien se comprometió trabajar con nosotros el resto del año. Se sintió mucha tranquilidad por parte de los docentes, que se pueda trabajar con psicólogas dentro de nuestra institución educativa, porque será de mucha ayuda.</p>	
COMENTARIO:	
<p>Se observó un trabajo coordinado con los aliados estratégicos que tenemos al alcance, para el bienestar de nuestra institución educativa.</p>	

FECHA DE LA OBSERVACIÓN:	6 de julio
DESCRIPCIÓN DE LA EVIDENCIA Y ANÁLISIS:	
El día del maestro se vivió un momento muy alegre, los estudiantes liderado por el municipio escolar y el brigadier general hicieron un pequeño compartir, aunque pequeño para ellos, pero muy significativo para nosotros como docentes. Sentíamos ese abrazo tan sincero por parte de los estudiantes que nos hacia olvidar de nuestras diferencias y sentir que nuestro trabajo está siendo valorado	
COMENTARIO:	
- Ambiente laboral ameno	



Anexo 9. Cromatización del trabajo de campo





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ZORRILLA DE VENTURA GLADYS DALILA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima laboral docente en una Institución Educativa secundaria de un centro poblado de Aramango, Bagua", cuyo autor es GONZALES PISFIL FIORELA DEL ROCIO, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 06 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ZORRILLA DE VENTURA GLADYS DALILA DNI: 19258349 ORCID 0000-0003-3856-0698	Firmado digitalmente por: ZCIEZAG el 16-08-2022 20:22:18

Código documento Trilce: TRI - 0397525