

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley N° 25265)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA

CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS SOCIALES

Y DESARROLLO RURAL

TESIS



**CLIMA LABORAL DURANTE EL TRABAJO REMOTO
DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCABELICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CONVIVENCIA ESCOLAR EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

PRESENTADO POR:

Bach. SOLANO RAMOS EDISON CLODOALDO

Bach. ZEVALLOS ÑAHUI KARINA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A)
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN:
CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO RURAL**

HUANCABELICA, PERÚ

2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creada por Ley N° 25265)
Ciudad Universitaria Paturpampa
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
CERTIFICADA ISO 21001 Y 9001
SECRETARÍA DOCENTE



“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huancavelica, a los quince días del mes de diciembre del año 2022, a diecisiete horas con cinco minutos, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados con la Resolución N° 0383-2022-D-FCED-UNH de fecha (30.03.2022), conformado de la siguiente manera:

PRESIDENTE : Dr. ABEL GONZALES CASTRO
ORCID: 0000-0001-7251-3452
D.N.I. N°: 23275757

SECRETARIO : Mtro. JUAN JOSE ORE ROJAS
ORCID: 0000-0002-3737-4626
D.N.I. N°: 23463453

VOCAL : Dr. HUGO AUGUSTO CARLOS YANGALI
ORCID: 0000-0001-9959-7844
D.N.I. N°: 04002034

Con la finalidad de llevar a cabo la sustentación de tesis de forma virtual síncrona*, a través del Aplicativo MEET.

La tesis titulada: “CLIMA LABORAL DURANTE EL TRABAJO REMOTO DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCABELICA”, aprobada mediante Resolución: N° 1796-2022-D-FCED-UNH, donde fija la hora y la fecha para el mencionado acto.

SUSTENTANTE (S):

SOLANO RAMOS Edison Clodoaldo

D.N.I. N°: N°44082977

ZEVALLOS ÑAHUI Karina

D.N.I. N°: 72008141

ASESOR : Dr. HUGO AUGUSTO CARLOS YANGALI
ORCID: 0000-0001-9959-7844
D.N.I. N°: 04002034

Terminada la sustentación y defensa de la tesis de forma virtual síncrona, el presidente de jurado evaluador comunica a los sustentantes y asistentes de forma virtual, que los jurados evaluadores abandonarán la sustentación virtual síncrona por un momento, con el propósito de deliberar el proceso de la sustentación de tesis. Después de 15 minutos, los jurados evaluadores se reincorporan a la sala de sustentación virtual, donde el secretario del jurado evaluador da lectura del acta de sustentación virtual síncrona, llegando a la siguiente deliberación:

BACHILLER : SOLANO RAMOS Edison Clodoaldo
APROBADO POR : UNANIMIDAD
DESAPROBADO POR :
BACHILLER : ZEVALLOS ÑAHUI Karina
APROBADO POR : UNANIMIDAD
DESAPROBADO POR :

Siendo las dieciocho horas con veinte minutos del mismo día, se da por concluida la sustentación virtual síncrona, se expide la presente Acta, en la ciudad de Huancavelica. En conformidad a lo actuado firmamos a pie del acta.



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

TÍTULO

**CLIMA LABORAL DURANTE EL TRABAJO REMOTO
DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCVELICA**

AUTORES

Bach. SOLANO RAMOS EDISON CLODOALDO

Bach. ZEVALLOS ÑAHUI KARINA

ASESOR

Dr. HUGO AUGUSTO CARLOS YANGALI

ORCID: 0000-0001-9959-7844

D.N.I. N° 04002034

TABLA DE CONTENIDO

Portada	i
Acta de sustentación	ii
Título.....	iii
Autores.....	iv
Asesor.....	v
Tabla de contenido.....	vi
Contenido de tablas	ix
Contenido de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
CAPÍTULO I.....	15
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	15
1.1. Descripción del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos.....	17
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivos específicos	18
1.4. Justificación	18
1.4.1. Justificación práctica	18
1.4.2. Justificación teórica	19
1.4.3. Justificación metodológica.....	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes del estudio.....	20
2.1.1. Internacionales	20
2.1.2. Nacionales	22

2.1.3.	Locales.....	23
2.2.	Bases teóricas	24
2.2.1.	Clima laboral	24
2.2.2.	Dimensiones de clima laboral.....	33
2.3.	Hipótesis.....	38
2.4.	Definición de términos	38
2.5.	Definición operativa de variables e indicadores	40
CAPÍTULO III.....		42
MATERIALES Y MÉTODOS.....		42
3.1.	Tipo y nivel de investigación	42
3.2.	Método de investigación	43
3.2.1.	Método general	43
3.2.2.	Método específico	43
3.3.	Diseño de investigación	43
3.4.	Población y muestra	44
3.4.1.	Población.....	44
3.4.2.	Muestra	44
3.5.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	44
3.5.1.	Técnica	44
3.5.2.	Instrumento	44
3.6.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
CAPÍTULO IV.....		46
DISCUSIÓN DE RESULTADOS		46
4.1.	Presentación de resultados	46
4.1.1.	Resultados del clima laboral.....	46
4.1.2.	Dimensión Comunicación	47
4.1.3.	Dimensión motivación.....	50
4.1.4.	Dimensión confianza	52
4.1.5.	Dimensión participación.....	54
4.2.	Discusión	57
CONCLUSIONES		60
SUGERENCIAS		61

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
APÉNDICE	66

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1:Definición operativa de variable	40
Tabla 2:Total, de docentes de la Institución Educativa “Ramón CastillaMarquesado” de Huancavelica	44
Tabla 3:Resultados del clima laboral	46
Tabla 4:Resultados por ítems de la dimensión comunicación	48
Tabla 5:Resultados por ítems de la dimensión motivación	50
Tabla 6:Resultados por ítems de la dimensión confianza	52
Tabla 7:Resultados por ítems de la dimensión participación	54

CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1:Resultados porcentuales sobre el clima laboral	47
Figura 2:Resultados porcentuales por ítems de la dimensión comunicación	49
Figura 3:Resultados porcentuales por ítems de la dimensión motivación	51
Figura 4:Resultados porcentuales por ítems de la dimensión confianza	53
Figura 5:Resultados porcentuales por ítems de la dimensión participación.....	55

RESUMEN

El objetivo del trabajo de investigación fue determinar el nivel de clima laboral durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. El tipo de investigación es básica, cuyo nivel es descriptivo, se utilizó como método general el científico y como específico el descriptivo, la población estuvo conformado por los docentes de la IE “Ramón Castilla Marquesado”, el tipo de muestreo fue no probabilístico cuyo tamaño de muestra es de 42 docentes entre nombrados y contratados, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento cuestionario. Los resultados de la investigación muestran un nivel muy alto con promedio porcentual del 80,9% de aprobación según la percepción docente durante el trabajo remoto sobre el clima laboral, asimismo, la mayoría de docentes percibió favorablemente en las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación centradas en las escalas de alto y muy alto. Luego de haber desarrollado la investigación se concluye que el nivel del clima laboral durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica es bueno, resultado que fue corroborado mediante el estadístico de la proporción poblacional con un nivel de significancia del 0,05.

Palabras clave: Clima laboral, comunicación, motivación, confianza, participación y trabajo remoto.

ABSTRACT

The objective of the research work was to determine the level of work environment during remote work from the teaching perception in the Ramón Castilla Marquesado Educational Institution of Huancavelica. The type of research is basic, whose level is descriptive, the scientific method was used as a general method and the descriptive method as specific, the population was made up of the teachers of the IE "Ramón Castilla Marquesado", the type of sampling was non-probabilistic whose size The sample is 42 teachers between appointed and contracted, the technique used was the survey and the questionnaire instrument. The results of the research show a very high level with an average percentage of 80.9% approval according to the teacher's perception during remote work on the work environment, likewise, the majority of teachers perceived favorably in the dimensions of communication, motivation, trust and participation focused on the high and very high scales. After having developed the research, it is concluded that the level of the work environment during remote work from the teaching perception in the Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica Educational Institution is good, a result that was corroborated by the population proportion statistic with a level of significance of 0.05.

Keywords: Work environment, communication, motivation, trust, participation and remote work.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el nivel de clima laboral durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica. El clima laboral es un tema trascendental y determinante en todas las organizaciones e instituciones educativas, más aún en el contexto actual, efecto de la pandemia denominado trabajo remoto, trabajo desarrollado desde el domicilio con las propias herramientas, este asunto debe ser evaluado constantemente. El clima laboral es un factor influyente en la satisfacción del personal de trabajo, está estrictamente relacionado con la forma de relacionarse y la cultura de la empresa, organización o entidad educativa.

La confianza como creencia, fe y seguridad que un educador tiene con sus colegas y director, la comunicación fluida y asertiva que existe en la organización, la motivación permanente por todos los integrantes de la entidad educativa, y la participación activa de los miembros en las reuniones y otras actividades organizadas por la Institución Educativa son elementos básicos del buen clima laboral. De modo que, si uno de estas características mencionadas flaquea, se desequilibra el clima laboral afectando directamente la productividad de los miembros de la organización.

La evaluación de clima laboral durante la crisis sanitaria en la Institución Educativa de estudio es necesario y urgente, así como en otras instituciones educativas, porque los resultados permiten implementar estrategias innovadoras y competitivas que impulsen a la Institución Educativa a superar la crisis del clima por la brecha digital que se está experimentando en la educación a distancia y otros problemas indispensables que se requiere ser atendidos por los actores educativos.

En efecto, el informe de investigación en su conjunto integra los siguientes capítulos:

Capítulo I, planteamiento del problema, contiene: descripción del problema; formulación del problema, problema general y problemas específicos; objetivo, objetivo general y objetivos específicos; justificación práctica, teórica y metodológica.

Capítulo II, marco teórico, conforma: antecedentes del estudio, internacionales, nacionales y locales; bases teóricas, clima laboral y dimensiones de clima laboral; hipótesis; definición de términos; y definición operativa de variables e indicadores.

Capítulo III, metodología contiene: tipo y nivel de investigación; método de investigación, método general y método específico; diseño de investigación; población y muestra; técnicas e instrumentos de recolección de datos; y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

Capítulo IV, presentación de resultados, prueba de hipótesis, discusión, conclusiones y sugerencias.

Finalmente se consideran las referencias y los apéndices, conformado por la matriz de consistencia y el instrumento de recolección de datos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

La pandemia del Covid-19 a nivel mundial provocó que todas las personas permanezcan en casa de manera obligatoria, y en esta situación se ha visto adoptar distintas formas de trabajo en diferentes campos laborales. Por ejemplo, en Educación, se vio la forma necesaria de trabajar con la estrategia trabajo remoto o educación a distancia. Por lo que, el monitoreo del clima laboral, organizacional, institucional o escolar en centros educativos o empresas es constante, para actuar rápido y solucionar cualquier situación negativa que puede afectar a los trabajadores. Debido, como lo hace notar Sarmiento (2011) el clima laboral “es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización”(p.13), y esto puede ser neutralizado cuando se detecta a tiempo.

En Perú, el impacto de la pandemia en el clima laboral fue negativa para muchas personas, debido a que se perdió muchos puestos laborales, los ingresos de las familias disminuyeron, por menores tasas de ocupación laboral que se ubican en empleos parciales, informales, autoempleos, micro y pequeñas empresas, empleos a plazo fijo de menor duración, y otros factores. La forma de trabajo presencial se modificó por trabajo remoto, donde esta realidad generalmente originó en el clima laboral tensión, preocupación, estrés, comunicación inadecuada, desmotivación, poca participación, desconfianza y

depresión.

El clima laboral es el riesgo que más se ha incrementado con el trabajo remoto en todas las regiones del Perú. En vista de ello, cuando la pandemia estaba comenzando, un 22% de los ejecutivos de las principales empresas y entidades educativas manifestaron que tenían un mal clima laboral, los trabajadores vivían incertidumbre, depresión, miedo y ansiedad al contagio, y esa cifra, a finales del mes de setiembre del año 2020, aumentó en un 44%. Por ello, los líderes y el Estado han considerado incluir temas como el bienestar emocional en sus planes de capacitación (ANDINA, 2020).

Por lo que es necesario en este contexto como expone Miyasato (2020) toda acción en tiempos de crisis, debe estar sujeta en los principios y valores de la empresa. La gestión del clima laboral debe considerar aspectos que son parte de la condición humana, como la preocupación natural por cubrir sus necesidades básicas, de protegerse, de experimentar ansiedad a causa de la incertidumbre, se debe actuar con mayor rapidez y con mucho criterio en función de la realidad que va viviendo cada organización. En ese sentido, el rol de los líderes, los jefes directos de los equipos u organizaciones, adquieren una importancia especial en el trabajo remoto, para que su gestión de los equipos acompañe a nuestros colaboradores a transitar con éxito esta etapa hacia lo que será nuestra nueva normalidad.

En la región Huancavelica el aislamiento social ocasionó similar consecuencia a los efectos globales, pérdida de empleos, caída de demanda e inflación del precio de productos empeorando las condiciones socioeconómicas de la población. En educación se suspendieron las clases presenciales indefinidamente, optando por el trabajo remoto y estrategia Aprendo en Casa autorizada desde el Ministerio de Educación. En esta coyuntura laboral de trabajo remoto en las instituciones educativas de la región y país se ha visto afectado la salud mental, la incertidumbre, desequilibrio emocional en muchos trabajadores, a su vez, produciendo un clima laboral poco saludable.

En este ambiente de confinamiento la Institución Educativa “Ramón Castilla Marquesado” también optó por el trabajo remoto y se aplica la estrategia Aprendo en Casa en el desarrollo de las sesiones de aprendizaje por modalidad

educación a distancia. De manera que, a inicios del trabajo remoto se observó mayor incertidumbre, depresión, miedo, desconfianza, desmotivación, poca participación y comunicación asertiva en trabajadores administrativos, docentes, estudiantes y padres de familia. Y en el transcurso de los días poco a poco el comportamiento y actitud negativa en algunos personales de la Institución Educativa fue equilibrándose, quedando todavía que hay personas que siguen experimentando situaciones negativas por diversos factores internos y externos.

En efecto, es fundamental el estudio del clima laboral en situaciones difíciles como es el contexto actual, que todos estamos inmersos y experimentando los efectos de la pandemia, a su vez es positivo realizar el estudio sobre este punto de forma periódica en una organización o Institución Educativa con la finalidad de detectar problemas y brindar soluciones adecuadas a tiempo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es el nivel de clima laboral durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?

1.2.2. Problemas específicos

1.2.2.1. ¿Cuál es el nivel de comunicación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?

1.2.2.2. ¿Cuál es el nivel de motivación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?

1.2.2.3. ¿Cuál es el nivel de confianza durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?

1.2.2.4. ¿Cuál es el nivel de participación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón

Castilla Marquesado de Huancavelica?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el nivel de clima laboral durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

1.3.2. Objetivos específicos

1.3.2.1. Identificar el nivel de comunicación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

1.3.2.2. Identificar el nivel de motivación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

1.3.2.3. Identificar el nivel de confianza durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

1.3.2.4. Identificar el nivel de participación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.

1.4. Justificación

1.4.1. Justificación práctica

Esta investigación de acuerdo con los objetivos planteados, el objetivo general: Determinar el nivel de clima laboral durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica y los objetivos específicos mencionados anteriormente, su resultado permitirá encontrar soluciones concretas al problema general y específicos mencionados, lo cual ayudará a encontrar estrategias adecuadas para mejorar y fomentar un buen clima laboral en la Institución Educativa de estudio.

1.4.2. Justificación teórica

Esta investigación mediante la aplicación del conocimiento científico sobre el clima laboral en una realidad concreta que es la muestra de estudio, encontrar explicaciones desde la perspectiva docente el nivel de clima laboral que se practica en la Institución Educativa de estudio, debido a que este tema trascendental afecta directamente al trabajo, rendimiento, motivación, por ende, en el éxito de los miembros que trabajan en la Institución Educativa.

1.4.3. Justificación metodológica

En esta investigación, para lograr los objetivos de estudio planteados, se acudió al empleo de técnicas e instrumento de investigación como la encuesta y cuestionario, para luego los datos ser procesados con el software SPSS. Con el que se determinó el nivel de comunicación, nivel de confianza, nivel de motivación y nivel de participación que todos ellos definen el nivel de clima laboral en el trabajo remoto en la Institución Educativa de estudio con la aplicación de un cuestionario validado por juicio de expertos. De esta manera, esta investigación se apoya en técnicas de investigación válidas, que posteriormente el cuestionario pueda ser aplicado en otro ámbito de estudio.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Internacionales

Mendoza & Torres (2016) elaboró la tesis percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias, en la Universidad Tecnológica de Bolívar. Como objetivo formularon caracterizar las percepciones del clima organizacional de tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena teniendo en cuenta diferentes factores sociodemográficos. Es un estudio descriptivo-comparativo de carácter cuantitativo y se trabajó con una muestra por conveniencia de 97 personas entre docentes, administrativos y directivos que trabajan en tres instituciones educativas del distrito, se utilizó el cuestionario de clima laboral CLA de Corral y Pereña (2010) como instrumento para la recolección de datos. Los resultados indican que el promedio del Clima Organizacional de las tres instituciones es de 52,6 percentiles de acuerdo a la escala laboral CLA, por lo que se encuentra en el nivel normal.

Morales, Torres, & Zapata (2017) materializó la tesis clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida –

Guainía, en la Universidad Cooperativa de Colombia. Como objetivo los autores se plantearon describir el clima laboral en docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Puerto Inírida – Guainía. El enfoque del estudio es cuantitativo y el diseño de investigación descriptivo, la muestra estuvo conformado por 42 docentes y se aplicó el instrumento C.L.A Test de Clima Laboral, que permitió identificar que el 100% de la población cuenta con un clima laboral regular.

Hernández (2018) ejecutó la tesis descripción del clima organizacional en la institución Educativa Oficial la Balsa, en la Universidad de la Sabana. Como objetivo se formuló describir el clima organizacional de la Institución Educativa Oficial La Balsa y su relación con el conflicto. Es un estudio censal, con investigación de tipo aplicada con enfoque cualitativo, un diseño etnográfico y de alcance descriptivo. La muestra estuvo conformada por 26 docentes y dos administrativos y el instrumento fue una encuesta de tipo estructurada elaborada por la autora. En los resultados se puede deducir que la percepción que tienen las personas con respecto al clima organizacional es medianamente favorable, la percepción de confianza es menos favorable y en comunicación se percibe la oportunidad de participar y opinar, como una fortaleza.

Nava (2019) efectuó la tesis clima laboral como soporte estratégico en la práctica docente. Talleres motivacionales para los docentes, en la Universidad de Guayaquil. Como objetivo se planteó examinar la importancia del clima laboral como soporte estratégico en la práctica docente mediante una investigación bibliográfica, de campo, entrevistas a directivos, encuestas a docentes y padres de familia de la escuela “Anne Sullivan” para diseñar talleres motivacionales para los docentes. El trabajo es una investigación mixta, se realizó de forma sistemática con la participación de 42 docentes y 3 directivos, se aplicó entrevistas y encuestas a los miembros de la población en estudio lo que determinó que el clima laboral no es el apropiado en la institución por muchos factores, por lo que consideran al clima laboral como el factor

fundamental o importante del éxito que se puede lograr escolarmente.

2.1.2. Nacionales

Berrospi (2018) desarrolló la tesis clima laboral en las instituciones educativas del distrito de José Crespo y Castillo, en la Universidad Nacional del Centro del Perú. Como objetivo general el autor se propuso identificar el nivel del clima laboral que desarrollan los docentes de las Instituciones Educativas del distrito de José Crespo y Castillo. El trabajo de investigación es de nivel descriptivo y de tipo básica, la muestra fue de 20 docentes pertenecientes a las instituciones estudiadas. Para recoger datos de la muestra se utilizó la técnica de encuesta y cuestionario. Los resultados con respecto a clima laboral, indicaron que el 8.89% de los docentes se encuentran dentro del buen nivel; con respecto a la dimensión motivación en los docentes, el porcentaje de mayor prevalencia fue el regular con 55.56%; y en relación a la dimensión participación indicaron que están entre el nivel regular y buena con 44.44% de encuestados.

Gonzales (2018) efectuó la tesis el clima institucional en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas de Puno – 2018, en la Universidad Nacional del Altiplano. Como objetivo se formuló determinar el clima institucional de la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas de la ciudad de Puno – 2018. La investigación es de tipo descriptivo no experimental y de carácter diagnóstico de una sola variable. La muestra y población estuvo constituida por la totalidad de docentes, director y personal administrativo. Para recoger los datos se aplicó la técnica de la encuesta siendo su instrumento el cuestionario. Y los resultados muestran que el nivel de comunicación es bueno (73,1%), el nivel de motivación es bueno (53,8%), el nivel de confianza es regular (69,2%), el nivel de participación es bueno (73,1%), y se concluye que el nivel del clima institucional es bueno en la I.E.S. José Antonio Encinas de la ciudad de Puno en el año académico 2017, debido a que el 57,7% respondieron así. Parrilla (2019) realizó la tesis nivel de clima laboral en el personal de la I.E "San José" de la Urbanización San José, Piura 2017, en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. Como objetivo se

trazó determinar el nivel de clima laboral en el personal de la Institución Educativa "San José" de la urbanización San José, Piura 2017. Es una investigación de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y con un diseño no experimental de corte transeccional. Se contó con una población de 50 trabajadores que labora en la Institución Educativa, seleccionados bajo el criterio no probabilístico por conveniencia. A la muestra se aplicó La escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999). Y en los resultados se encontró que el 54% de los evaluados se encuentran en un nivel Muy Favorable, deduciendo así, que el clima laboral en dicha institución es adecuado y en el factor comunicación el 54% de la población se encuentra en una categoría muy favorable.

Sancho (2019) elaboró la tesis clima organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Moho, en la Universidad Nacional del Altiplano. Como objetivo el autor se planteó describir el clima organizacional en las instituciones educativas secundarias del Distrito de Moho en el año 2017. Es un tipo de investigación no experimental, diseño de investigación descriptivo simple, se trabajó con una muestra de 58 docentes y se utilizó la técnica de la encuesta cuyo instrumento fue un cuestionario de encuesta para identificar el Clima Organizacional, y se pudo llegar a los siguientes resultados: el clima organizacional en las Instituciones Educativas secundarias del Distrito de Moho es regular y la motivación institucional las Instituciones Educativas secundarias del Distrito de Moho se manifiesta en nivel baja.

2.1.3. Locales

Huaynate & Quispe (2019) elaboró la tesis clima institucional en la Institución Educativa "América" del distrito de Ascensión, de la provincia y región Huancavelica 2019, en la Universidad Nacional de Huancavelica. La investigación tuvo como objetivo determinar el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa "América" del distrito de Ascensión, de la provincia y región de Huancavelica durante el año 2019. Es una investigación de tipo básica, nivel descriptivo, la

muestra estuvo conformado por 19 docentes, se utilizó el método análogo y se aplicó como instrumento el cuestionario de encuesta en la escala de Likert que permitió obtener los siguientes resultados: de 19 docentes, el 63.2% menciona que el clima institucional se encuentra en el nivel regular, lo que significa, que la mayoría de los docentes perciben que el clima de la institución es regular o es equilibrado. Con respecto a la comunicación, el 57,9% mencionan que se encuentra en el nivel regular, el 52,6 % mencionan que en motivación se encuentra en el nivel alto y el 57,895 % mencionan que en confianza se encuentra en el nivel regular. Matamoros & Huamán (2019) efectuó la tesis clima institucional en la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” de Yauli – Huancavelica, en la Universidad Nacional de Huancavelica. El objetivo principal del trabajo fue determinar el nivel del clima institucional en la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” del centro poblado de Atalla, distrito de Yauli de la región Huancavelica. Es una investigación de tipo descriptivo, no experimental transaccional, se aplicó el método descriptivo y con la aplicación de un cuestionario de encuesta a 24 docentes y trabajadores administrativos. Se obtuvo como resultado general, el 17% mencionan que el clima institucional se encuentra en el nivel muy bajo. En los niveles de comunicación indican el 42% se encuentra en el nivel muy bajo, de motivación el 38% mencionan que se halla en el nivel muy bajo, de confianza el 33% mencionan que se encuentra en el nivel muy bajo y de participación el 29% mencionan que se encuentra en el nivel muy bajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima laboral

El uso del término clima es amplio y común, generalmente se utiliza para definir fenómenos sociales, como ocurre con el clima de aula, el clima de aprendizaje, el clima familiar, el clima político, el clima económico, entre otros (Vesga, 2020). En los casos mencionados, el uso

del término clima hace referencia como sinónimo de ambiente, atmósfera o condiciones del contexto que rodean a una persona y conjunto de personas. Por lo tanto, como afirma Vesga (2020) la palabra clima hace referencia “al conjunto de características que constituyen el ambiente de trabajo que rodea a los individuos que trabajan en una organización” (p. 12).

De modo que, el clima laboral u organizacional “viene a ser el ambiente en el que las personas se desempeñan plasmando sus conocimientos constantemente, es allí en el que el empleador tiene relación con sus colaboradores, y los trabajadores de la organización” (Berrospi, 2018, p. 18). El clima laboral está relacionado con la forma de relacionarse y con la cultura de la entidad de trabajo.

En relación a la definición anterior, Parrilla (2019, p. 16) expresa que el clima laboral es una dimensión íntimamente asociada a la creación de una estructura mental como: actitudes positivas, comportamientos positivos y costumbres exitosos, que transmiten los líderes a los trabajadores, para que la persona que labora entienda por qué es ventajoso ofrecer sus esfuerzos para lograr objetivos de la organización, al mismo tiempo capacitándole para el logro de sus metas personales de cada integrante de la organización.

Igualmente, Nava (2019) asevera que el clima laboral se refiere a “la integración social de los individuos, siendo este el motor de las buenas relaciones humanas, en donde se necesitan de buenas relaciones sociales para que puede influir la producción individual de los empleados” (p. 24). Es decir, la productividad de los integrantes de una organización depende mucho del tipo de clima laboral que existe, si el clima es positivo habrá mayor producción y si el clima es opuesto la producción es baja.

Por otro lado, Gómez (2013) indica que “el clima laboral se encuentra vinculado a la satisfacción e insatisfacción en el puesto de trabajo, es decir, las macropercepciones que pueden asociarse al clima, pueden impactar en las micropercepciones individuales y viceversa” (p. 15). De ahí que es fundamental que el reflejo del clima laboral sea

favorable o satisfactorio desde el equipo directivo hacia los trabajadores, a su vez, desde los trabajadores hacia los directivos, para lograr buenos resultados por el bien de la organización.

De igual forma, García, Escalante, & Quiroga (2012) indican que el clima laboral consiste en un conjunto de características que rodea a los empleados en el medio ambiente organizacional que laboran y que marca una diferencia significativa de una empresa a otra para que así pueda convertirse en un reflejo del comportamiento de la misma organización. Dentro de esta organización se integran diversos factores como: el entornosocial, la cultura, los aspectos y situaciones laborales que hacen un clima laboral favorable o desfavorable.

En general, el clima laboral se entiende como el ambiente originado por las emociones de los integrantes o trabajadores de la organización ya sea saludable o no saludable. Lo cual está estrechamente interrelacionado con la comunicación, participación, confianza y motivación que practican los miembros de la organización que todos ellos cooperan en la formación del buen clima laboral.

Características de clima laboral

Desde el punto de vista de Uceró (2007) el clima laboral que podemos reconocer en un ambiente u organización presenta ciertas características. Por lo que se afirma que el clima es:

Un concepto molecular y sintético como la personalidad. Es una configuración particular de variables situacionales. Es un fenómeno lógicamente distinto a la tarea, de tal forma que se puede observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea. Es un fenómeno lógicamente exterior al individuo. Es un determinante directo del comportamiento, porque actúa sobre las actitudes y expectativas que son determinantes del comportamiento. Es continuo, pero no de forma permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.

El clima está basado en las características de la realidad externa, tal

como las percibe el observador o el actor. Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo. Por tanto, está siendo determinado en su mayor parte por las características, conductas, actitudes, expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización. Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.

Tipos de clima laboral

Según (García, 2020) hay ocho tipos de clima que se pueden reflejar en las organizaciones: clima de servicio, clima de seguridad, clima de comunicación, clima ético, clima de flexibilidad, clima afectivo, clima del perdón y clima de creatividad e innovación, como vemos seguidamente.

Clima de servicio, este tipo de clima hace referencia a la percepción que tienen los trabajadores acerca de la calidad de las políticas, procedimientos y prácticas orientadas al servicio que brinda la organización o institución. Es decir, es la percepción de los empleados sobre las conductas en relación con el servicio a los clientes o beneficiarios de la organización a la que pertenecen.

Clima de seguridad, este tipo de clima hace referencia a la apreciación de los trabajadores sobre las acciones que se llevan a cabo en una organización o institución y sobre las decisiones que toman los directivos en relación a medidas de seguridad y protección en las prácticas laborales, el entrenamiento pertinente a los trabajadores y los riesgos que corre cada individuo en sus labores diarias.

Clima de comunicación, este tipo de clima hace referencia a la eficacia del entorno comunicacional interno de la organizacional o institución que es apreciado de manera subjetiva por los miembros de la organización.

Clima ético, este tipo de clima hace referencia al reflejo de los valores, comportamientos, prácticas y políticas éticas que constituye la organización.

Clima de flexibilidad, este clima hace referencia a las percepciones colectivas respecto al grado en que los gerentes pueden y están dispuestos

a adaptar sus recursos a múltiples situaciones. Es decir, escuchando los gerentes se comportan y hablan en nombre de la empresa, actuando como dadores de sentido y comunicadores de las prácticas organizacionales implementadas.

Clima afectivo, este clima hace referencia cuando las personas perciben las emociones de los demás y usan o regulan sus propias emociones para lograr objetivos sociales o comunes de la organización o entidad.

Clima del perdón, este tipo de clima se refiere a las creencias de los trabajadores sobre hasta qué punto la organización está dispuesta a aceptar que ocurran fallas o errores en el trabajo, e incluye la creencia de que los empleados no guardan rencor contra los empleados que cometen las fallas y que logran resolver problemas a medida que surgen, sin resentimientos y culpabilidades.

Clima de innovación/creatividad, este clima se refiere a un clima que agrega valor y mejora la creatividad dentro de una organización y el clima de innovación se puede identificar a partir del reporte de los empleados de una organización en la cual se promueve la participación de todos los miembros para la creación de nuevas ideas, que además cuenta con una estructura flexible y equipos interdisciplinarios, y que empodera a todos sus trabajadores en la toma de decisiones dentro de la organización. Desde la posición de Sarmiento (2011) existen dos tipos de clima organizacional, clima organizacional positivo y clima organizacional negativo, como vemos a continuación:

Clima organizacional positivo, este tipo de clima se refleja cuando una entidad u organización presenta: logros de resultados eficientes, compromiso, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, autonomía y autocontrol. Estas cualidades son practicadas por todos los integrantes de la organización.

Clima organizacional negativo, este tipo de clima se percibe cuando una entidad u organización presenta: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca innovación, baja productividad, desmotivación, poco

compromiso y apatía al trabajo. Estas características son detectables raudamente en el accionar por los integrantes de la organización.

En relación al autor anterior Gonzáles H. & González L. (2010) mencionan similar clasificación del clima laboral. Ellos también indican dos tipos de clima que vemos a continuación.

El clima puede considerarse como **clima funcional o positivo**, que ayuda a relacionarse satisfactoriamente y ayuda el logro de objetivos organizacionales, dado que el resultado de un clima de este tipo va creando a la generación de un círculo virtuoso. Los trabajadores son productivos, la comunicación es adecuada, existe motivación constante, hay participación activa, la confianza es un valor en todos los miembros, en otras palabras, el ambiente de trabajo es saludable.

También, el clima puede considerarse como **clima disfuncional o negativo**, ya que este tipo de clima afecta las relaciones interpersonales y perjudica el logro de los objetivos de la organización, puesto que el resultado de este clima da lugar al surgimiento de un círculo vicioso del cual es difícil salir sin una intervención de estrategias adecuadas y oportunamente. Con este tipo de clima, los trabajadores son poco productivos, hay bastante debilidad en cuanto a la comunicación, confianza, participación y motivación, por lo que el ambiente laboral no es saludable.

Procesos que intervienen en la formación del clima, así como su interacción dinámica

Los aspectos que intervienen en el desarrollo y formación del clima en una organización, centro de trabajo o institución educativa como afirma Poole (2006) son las **condiciones objetivas**, que son los horarios, la estructura jerárquica, procesos, y otros aspectos, que son filtrados por la percepción de los trabajadores y que forman el clima. A su vez, la percepción se ve mediatizada por dos factores: **factores propios de la organización**, que es la interacción con los compañeros y las comunicaciones con ellos. Y **factores personales**, que son propios de las características individuales del trabajador, como la actitud ante el trabajo,

el grado de iniciativa y la motivación.

García, Escalante, & Quiroga (2012) también expresan que hay cuatro factores fundamentales que influyen en el clima laboral, y esas características perceptibles destacados son los aspectos psicológicos, cultura, entorno social y situaciones laborales. Por ello, el clima laboral es un aspecto elemental en las organizaciones ya que es el ambiente en el que se desenvuelven los trabajadores y está compuesto por una serie de características.

Asimismo, desde la posición de Gonzáles H. & González L. (2010) podemos considerar algunos condicionantes de clima laboral como: políticas de dirección, estilos de liderazgo, formas de comunicación interna, factores físico ambientales, estructura y procesos de trabajo, procesos vinculados directamente a la gestión de recursos humanos, grado de centralización y de posibilidades de participación y el tamaño de la organización.

Síntomas de deterioro del clima laboral y buenas prácticas en la mejora del clima laboral

Desde el punto de vista de Gómez (2013) los síntomas de deterioro del clima laboral en una organización pueden ser:

En el aspecto estructural organizativo, en primer lugar, el deterioro de misión, visión y valores junto a bajos niveles de compromiso hacia la propia organización e indefinición de objetivos organizativos; estancamiento de la promoción profesional, salarios discutidos internamente, precariedad laboral y escaso reconocimiento del estatus adquirido; escasa participación en la toma de decisiones y falta de control sobre el trabajo; aislamiento físico, poca relación con superiores y colaboradores, junto a conflictos interpersonales; y conflictos entre el trabajo y el hogar, poco apoyo en el hogar y problemas derivados de una doble carrera.

En segundo lugar, en el trabajo contexto, los problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, idoneidad y mantenimiento tanto del

equipo como de las instalaciones; falta de variedad, pérdida global del proceso de trabajo, fragmentación y ausencia de significado, infrautilización y sobreutilización de las cualificaciones; y sobrecarga o escasa carga de trabajo, falta de control con respecto al ritmo establecido, altos niveles de presión en tiempo y forma.

En el aspecto de recursos humanos, en primer lugar, problemas relacionados con la ausencia de comunicación por parte del emisor, receptor, canales, mensajes y contextos inadecuados; ausencia de expectativas, bajos niveles de reconocimiento y proyección profesional en el corto, medio y largo plazo; estilos de dirección autoritarios basados en la fiscalización del trabajo y ausencia de planes personalizados que impidan el desarrollo de las personas; y formas de trabajo basadas en el individualismo y competencia entre los propios trabajadores, significando que el fin justifica los medios.

En segundo plano, lagunas, errores, desorientación y significado del valor aportado al trabajo encomendado; exceso o escaso nivel de responsabilidad para el puesto desempeñado o tareas superadas para la teórica potencialidad del individuo; y carencias de herramientas intra o interpersonales para el desarrollo de las competencias del puesto en el entorno de trabajo.

Todo lo mencionado antes ayuda a reconocer si la organización presenta síntomas del desequilibrio del clima laboral, para tomar acciones y frenar a tiempo. Al respecto, el mismo autor menciona algunas buenas prácticas para mejorar el clima laboral y para frenar los síntomas de un clima tóxico de la organización.

En primera instancia, la definición cultural debe estar basada en la misión, visión y valores junto al compromiso hacia la propia organización y definición de objetivos compartidos; apuesta por salarios equilibrados y reconocimiento del estatus adquirido; oportunidades de participación y delegación en la toma de decisiones; apuesta por la multiculturalidad y por las relaciones interpersonales con independencia del cargo o status e intervención en posibles conflictos interpersonales;

desarrollo de políticas en materia de conciliación laboral con atención a la flexibilidad horaria, teletrabajo y compensación o beneficios, e inversión, mantenimiento preventivo y de conservación de elementos del entorno e instalaciones.

En segunda instancia se tiene la definición de funciones y responsabilidades asociadas al puesto de trabajo, en conexión con la arquitectura organizativa; racionalización y reingeniería de procesos de trabajo en correspondencia con el nivel de cualificaciones profesionales de los recursos humanos; diseño, desarrollo e implantación de políticas y programas de actuación concretos orientados a la adquisición, estimulación y desarrollo de la comunicación formal e informal en la organización; gestión de expectativas personales y profesionales, potenciación de niveles de reconocimiento y proyección profesional en diferentes espacios temporales.

Y en tercera instancia, el desarrollo de sistemas de liderazgo basados en cooperación, proactividad donde se desarrolla la acción en la búsqueda de una eficiencia del trabajo en equipo; desarrollo del trabajo en equipo basado en el compromiso y cooperación del grupo buscando la mejor adecuación entre la persona y el puesto de trabajo; desarrollo de programas de actuación orientados a potenciar el nivel de capacidades de los trabajadores en atención a su nivel potencial y rendimiento esperado en la organización; e inversión formativa en materia de habilidades personales, sociales y directivas.

Importancia de clima laboral en las instituciones educativas

La envergadura del clima laboral en las organizaciones o instituciones educativas como indican Hincapié, Orellana E., & Orellana

C. (2018) es de vital importancia para incrementar el desempeño laboral de su personal, aumentando sus capacidades para resolver problemas cada vez más complejos y adaptarse a sus funciones laborales y al entorno donde se desenvuelven. De esta manera, el buen funcionamiento de la institución, depende del ambiente de trabajo que puedan percibir los docentes y el resto del personal, esto hará que se

sientan comprometidos con las normas y reglamentos que la misma establece, o bien genera desapego e indiferencia hacia las mismas.

En concordancia a lo anterior García, Escalante, & Quiroga (2012) también manifiestan que la importancia del clima laboral en una Institución Educativa se encuentra en la estrecha relación con el comportamiento y conducta de los empleados o docentes, a su vez, el tipo de comportamiento que haya en ellos como consecuencia va afectando directamente al desempeño laboral de los mismos y la organización en general.

Igualmente, Brunet (1987) expresa que la importancia del clima laboral está relacionada a que el clima es reflejado por valores, actitudes y creencias de los miembros, que debido a su naturaleza se transforman en elementos trascendentales elementos del clima. De esta forma, el clima se vuelve fácil de ser analizado y diagnosticado por el administrador o líder de la organización por tres razones: evaluar fuentes de conflicto, estrés e insatisfacción que ayudan a crear actitudes negativas, iniciar y sostener un cambio y prever los problemas que puedan surgir. El administrador o director es quién ejerce control sobre la determinación del clima de la organización o Institución Educativa.

2.2.2. Dimensiones de clima laboral

Las dimensiones de clima laboral que se considera en este estudio son las calificadas y contextualizadas por Mendoza en sus trabajos de investigación realizadas en el año 2016 a partir de la propuesta por Martín (2000) de la universidad de Alcalá.

Comunicación

Esta dimensión empleando las palabras de Brunet (1987) “se basa en las redes de comunicación que existe dentro de la organización, así como en la facilidad que tienen los empleados de hacer que escuchen sus quejas en la dirección” (p. 50). También abarca la fluidez y palabras saludables que se utiliza al comunicarse, la capacidad de escucha activa en los espacios de comunicación. Pueden ser una comunicación asertiva o autoritaria.

Como también lo hace notar Gonzales (2018) en el interior de una institución, la comunicación debe ser multidireccional, por ello, no basta con la transmisión vertical en un solo sentido desde el superior al subordinado, por lo que la conexión comunicativa desde los niveles más modestos de operación a los supremos de decisión sea de modo horizontal entre los individuos y unidades funcionales de la institución, e incluso, debe darse la posibilidad de una comunicación en sentido diagonal.

En relación a lo mencionado antes Pilligua & Arteaga (2019) expresan que la comunicación dentro de las organizaciones debe ser mediante sistema abierto. Esto significa que, la comunicación no debe ser restringida por la estructura jerárquica de nivel descendente sino debe ser en forma horizontal, de esta forma, los trabajadores conocerán los objetivos que persiguen la empresa o Institución Educativa, las necesidades y los logros obtenidos.

De manera que, la comunicación horizontal y asertiva que son una adecuada comunicación permite que las personas resuelvan sus conflictos sin necesidad de intermediarios, permite un clima armonioso, evita confusiones, ambigüedades e inconvenientes a la hora de desarrollar tareas o de plantear juicios, a su vez, evita los chismes que pueda debilitar la comunicación saludable entre los miembros (Hernández, 2018, p. 37). De este modo, se promueve que los tiempos sean empleados de manera productiva por el bienestar de la organización.

Motivación

Esta dimensión desde el punto de vista de Brunet (1987) “se apoya en los aspectos motivacionales que desarrolla la organización en sus empleados” (p. 48). Es decir, la motivación en los trabajadores se refleja en la satisfacción laboral, reconocimiento por el esfuerzo laboral que realizan por el progreso de la organización o Institución Educativa.

Por tanto, la motivación es un factor emocional básico y trascendental para el ser humano y para cualquier profesional, puesto que, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía o

desánimo y sin sobreesfuerzo adicional; aunque para unos el trabajo o las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros representan un estímulo positivo, y a veces una liberación (Huaynate & Quispe, 2019, p. 43).

Los incentivos juegan un papel muy importante en la motivación de los trabajadores, brinda resultados positivos y productivos. Al respecto Nava (2019) manifiesta que “motivar a una persona conlleva el uso de estímulos e incentivos de importancia significativa para la persona que está siendo motivada, y permite que el ser humano desarrolle al máximo sus capacidades, habilidades físicas y motrices” (p. 33).

Asimismo, García, Escalante, & Quiroga (2012) expresan que motivar es estimular los esfuerzos realizados por los trabajadores sin llegar a realizar el trabajo por ellos, ellos son lo que tienen que hacer el trabajo de lo mejor posible, tomar en cuenta los logros obtenidos y premiarlos cuando ellos lo merezcan, mantener su autoestima enseñándoles a intentarlo y no darse por vencidos a pesar de las dificultades a las que tengan que enfrentarse poniéndose metas difíciles, pero objetivas y posibles de alcanzar.

Por consiguiente, los educadores tanto nombrados como contratados en las Instituciones Educativas como afirma Mendoza (2016) “deben estar motivados desde el primer momento de su tarea pedagógica, encontrar en sus directivos caminos que los impulsen a identificarse con los objetivos institucionales y a realizarse profesionalmente, que busquen un bien individual y el bien común” (p. 47), por la prosperidad de la organización o centro laboral.

Por ende, la motivación laboral generada por los integrantes de la Institución Educativa ayuda a la dirección en cualquier organización, a emplear estrategias que promuevan la dependencia y pertenencia de los trabajadores hacia la organización o centro de trabajo, proyectando en ellos, deseos de trabajar, aspiraciones de ascender, reconocimiento por los logros obtenidos en la parte laboral y profesional (Pilligua & Arteaga, 2019). Con el objetivo de mantener un buen clima laboral y trabajar por

el bien común.

Confianza

Esta dimensión desde la posición de Brunet (1987) “se refiere a los esfuerzos que hace el director para motivar al personal docente” (p. 49). Osea, viene a ser el grado de sinceridad, respeto, fe y creencia que existe entre el director y docentes, asimismo, el director en el docente, dentro y fuera de la Institución u organización que integran. En relación a lo expresado Gonzales (2018) afirma: “la confianza es el grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa” (p. 44).

De modo que, la confianza en palabras de Cattaneo (2019) fomenta la colaboración y la innovación en el trabajo. Puesto que, un equipo de alto rendimiento necesita de la confianza absoluta. Es decir, cuando unos confían en los otros, es posible que todos trabajen a una, aportando lo mejor de sí mismos y compartiendo opiniones, consejos y mejoras. En aquel centro laboral se genera un ambiente donde no se ocultan los errores y debilidades, más al contrario, estos errores y debilidades se ponen sobre la mesa para ser atendidas y contrarrestarlas a tiempo de forma adecuada.

En las Instituciones Educativas la confianza es la pieza clave para que el docente se relacione de manera adecuada con el equipo directivo, con los estudiantes, padres de familia, por ende, toda la comunidad educativa. Referente a ello Leonor, Rojas, & Segure (2010) sostienen que los docentes en la relación con los estudiantes, sin la confianza, no se tiene acceso al mundo de los estudiantes. Por lo que, la confianza genera compromiso mutuo, respeto y credibilidad; sólo a través de ella y del afecto es posible llegar a conocer a los estudiantes.

Por tanto, el equipo directivo posee mucha responsabilidad, dado que con buen liderazgo demuestra confianza en las capacidades de su equipo de trabajo, es quién establece relaciones interpersonales positivas y confianza con los miembros de la comunidad educativa, es el responsable de promover un clima de alta confianza y responsabilidad colectiva por los logros y dificultades del establecimiento; es quién

modela y promueve un clima de confianza entre actores de la comunidad escolar, fomentando el diálogo y la promoción de una cultura de trabajo colaborativo tanto entre los profesores como de estos con los estudiantes en pos de la eficacia colectiva y mejora incesante (Raczynski, 2018).

Participación

Esta dimensión como indica Hidalgo (2016) es la capacidad que tiene la ciudadanía de involucrarse en las decisiones de sí mismo, de la familia, comunidad, país o región. Es cuando la persona se involucra en las actividades que se desarrolla en todo espacio en la que habita con la finalidad de lograr una meta, objetivo o fin.

En el campo educativo, teniendo en cuenta las palabras de Leonor, Rojas, & Segure (2010) la participación de los profesores en la toma de decisiones muchas veces no está siendo objetiva, solamente el director es quién hace o deshace en una entidad educativa, por lo que es necesario y relevante, democratizar la gestión escolar mediante la participación de los docentes, estudiantes y padres de familia, a fin de que sus opiniones sean consideradas a nivel formal, informativo, decisivo y resolutivo. Cuanto haya mayor participación genera mayor compromiso y mayor confianza entre los actores del espacio educativo.

Para la participación permanente y productiva de los educadores, el equipo directivo debe generar como dice Raczynski (2018) “espacios de confianza y participación en un ambiente que cautele el respeto y la inclusión de la comunidad”. En este plano, el buen liderazgo directivo transmite coherencia de su gestión, muestra imparcialidad y respeto por los docentes y otros integrantes, de este modo, promueven la participación activa por todos los miembros de la entidad educativa.

Por tanto, como afirma Laurente (2019) los directores de las instituciones educativas son líderes pedagógicos que implementan estrategias para mejorar la convivencia y participación de docentes, con ello desarrollar mejoras integrales en sus instituciones para lograr que el servicio educativo ofrecido sea de calidad. Promueven el trabajo en equipo de sus docentes, estimulan iniciativas de innovación en el trabajo

pedagógico, alientan a las buenas prácticas educativas y potencializan las capacidades de su equipo de educadores. También, reconocen el trabajo individual y grupal de manera justa, de esta manera generando el buen clima de trabajo.

2.3. Hipótesis

Teniendo en cuenta que los estudios descriptivos se centran en medir con mayor precisión posible la variable de estudio. El mismo hecho de medir un fenómeno para su descripción no requiere de una hipótesis como en el presente estudio.

2.4. Definición de términos

Clima laboral

Es la suma de las percepciones que los trabajadores tienen sobre el medio humano, compañeros o colegas del trabajo, y el medio físico donde se desarrolla la actividad cotidiana de la organización (Poole, 2006, p.1)

Comunicación

Es un proceso de dar y recibir información, es el intercambio continuo y circular entre dos o más personas, dado que, nos indica el efecto que tienen nuestros mensajes en nuestro interlocutores/as hacia nosotros y viceversa (Céspedes, 2016, p.3)

Motivación

Es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación y logro de objetivos (Gómez, 2013, párr.2).

Confianza

Es un valor y virtud, en tanto se desarrolla y se cultiva para uno mismo o para los demás. Por tanto, la confianza, como virtud y como valor, no se logra de la noche a la mañana. Se cultiva y se desarrolla, como cualquier dimensión humana, con la repetición continua de acciones de servicio, de buen ejemplo, de

promesas cumplidas, de la práctica y defensa de la verdad, de la transparencia en el actuar, de la coherencia con sólidos principios, de responsabilidad y justicia social, entre otros (Balarezo, 2015, párr.3)

Participación

Se refiere a la acción y efecto de participar, es decir, podrá implicar la toma o recepción de parte de algo, compartir algo, dar noticia a alguien de algo, entre otros (Hidalgo, 2016, párr.63)

2.5. Definición operativa de variables e indicadores

Tabla 1: Definición operativa de variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores/ítems	Instrumento	Escala de medición
			Comunicación	1. ¿Cómo es la fluidez de la comunicación con sus colegas y el director en su Institución Educativa? 2. ¿Cómo considera la rapidez o agilidad en el traslado de la información en su Institución Educativa? 3. ¿Cómo considera la aceptación de las propuestas entre los miembros de su Institución Educativa? 4. ¿Cómo considera la utilidad y funcionalidad de las normas que afectan a su institución educativa? 5. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de su Institución Educativa en la comunicación con sus colegas, padres de familia, estudiantes?		
Clima	Son las percepciones que comparten los miembros de una organización respecto al	Esta variable se medirá con el instrumento denominado Cuestionario de clima laboral para docentes y se	Motivación	6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción laboral existente en su Institución Educativa? 7. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en su Institución Educativa? 8. ¿Cómo le parece que perciben sus compañeros de trabajo su prestigio profesional, cómo cree que se valora? 9. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en su Institución Educativa? 10. ¿En qué medida cree que los directivos o padres de familia reconocen su trabajo mediante diferentes estímulos?	Cuestionario de clima	Escala de Likert

laboral	trabajo, al ambiente físico, las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo (Sarmiento, 2011).	al estimación sumatoria tipo Likert, que va desde 1 muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto y 5 muy alto.	Confianza	<p>11. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?</p> <p>12. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución Educativa?</p> <p>13. ¿Considera que existe respeto por los espacios de cada integrante en su Institución Educativa?</p> <p>14. ¿Qué grado de confianza considera que existe entre sus compañeros de trabajo?</p> <p>15. ¿Considera que los docentes tienen disposición para reunirse con sus demás colegas fuera de la institución para continuar el trabajo?</p>	laboral para docentes
			Participación	<p>16. ¿Cuál es el grado de participación de los miembros del equipo Directivo de su Institución Educativa?</p> <p>17. ¿Cómo percibe usted la participación de los docentes en la toma de decisiones en relación a las actividades con los alumnos?</p> <p>18. ¿Cómo se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?</p> <p>19. ¿Cómo propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?</p> <p>20. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?</p> <p>21. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en su Institución Educativa?</p> <p>22. ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?</p> <p>23. ¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre docentes, directivos o padres de familia?</p>	

Nota. En el cuadro se observa la operacionalización de la variable de estudio clima laboral. Fuente: Percepción docente sobre el clima laboral en la Institución Educativa Particular Santa Teresita de Surco (Mendoza, 2016). Los ítems fueron contextualizados por los autores.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo y nivel de investigación

La presente tesis es una investigación de tipo básica. De manera que, según (Segarra, 2011) este tipo de investigación “es la que tiene como objetivo esencial, a medio y a largo plazo, contribuir a ampliar, intensificar y aclarar todos los campos de la ciencia sin otras implicaciones inmediatas. Lo cual no excluye que esta búsqueda desemboque en importantísimas aplicaciones, lo que sucede con frecuencia” (p. 42). Y en este estudio se aplicará el conocimiento clima laboral en el ámbito de estudio para luego tomar decisiones de mejora a partir de los resultados.

El nivel de investigación empleado es descriptivo. Ya que según el mismo autor los estudios descriptivos “sirven para analizar cómo es y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes, permite identificar características del universo de investigación, las formas de conducta y actitudes, establece comportamientos concretos y descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación” (p. 17). Dado que, en este estudio se analizará el comportamiento de la variable clima laboral desde la perspectiva docente en la Institución Educativa de estudio.

3.2. Método de investigación

3.2.1. Método general

Es este estudio se usó como método general el método científico, ya que este método de estudio es un procedimiento que busca formular preguntas o problemas sobre la realidad y los seres humanos, con base en la observación de la realidad y la teoría ya existentes se anticipa soluciones, se formula hipótesis y posteriormente contrastar con la misma realidad, dichas hipótesis mediante la observación de los hechos, su clasificación y su análisis (Baena, 2017, p. 33).

3.2.2. Método específico

En este estudio se usó como método específico el método descriptivo, puesto que este método de estudio de acuerdo a (Yanez, s.f.) “es uno de los métodos cualitativos que se utilizan en investigaciones que tienen el objetivo de evaluar algunas características de una población o situación particular, el objetivo es describir el estado y/o comportamiento de una serie de variables”.

3.3. Diseño de investigación

El diseño de investigación empleado es descriptivo simple. Puesto que este diseño de investigación descriptiva según Shuttleworth (2008) “es un método científico que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera”. Puede ser diagramado de la siguiente manera.

M-----O

Donde **M** representa la muestra o el grupo en el cual se ha la investigación y **O** representa la información relevante o de interés que se recoge. Por lo que en este estudio **M** simboliza los 45 docentes que son la muestra de estudio y **O** simboliza la información de clima laboral que recogerá de la muestra de estudio.

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población

La población estuvo conformada por el personal docente de la Institución Educativa “Ramón Castilla Marquesado”, entre docentes y auxiliares tanto contratados como nombrados, como se puede visualizar en la siguiente tabla.

Tabla 2: Total, de docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla Marquesado” de Huancavelica

NOMBRADOS	CONTRATADOS	Total
35	10	45

Nota. En la tabla se presenta la población compuesta por docentes tanto nombrados como contratados de la Institución Educativa de estudio.

3.4.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por 42 docentes de la Institución Educativa “Ramón Castilla Marquesado” de Huancavelica.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnica

Se usó la técnica de encuesta para la obtención de datos de la muestra de estudio. Al respecto, Behar (2008) sostiene que esta técnica “recoge información de la población de interés, dependiendo el tamaño de la muestra en el propósito del estudio, usando procedimientos estandarizados de manera que a cada individuo se le hacen las mismas preguntas en más o menos la misma manera” (p. 62).

3.5.2. Instrumento

En este estudio se usó el Cuestionario como instrumento de recolección de datos, porque un cuestionario de acuerdo a Baena (2017) “es el instrumento fundamental de las técnicas de interrogación, hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas, tanto su clase como la manera de redactarlas y de colocarlas en el cuestionario” (p. 82). Del mismo modo, el cuestionario de recolección de datos fue contextualizado a partir del cuestionario de clima laboral aplicado en la

Universidad de Piura por Mendoza el año 2016, esto, a su vez, contextualizado a partir de la propuesta por Martin (2000) de la universidad de Alcalá. Su nombre original del instrumento es Cuestionario de Clima Institucional que consta de 29 ítems que engloba las cuatro dimensiones de clima laboral o institucional: comunicación, motivación, confianza y participación y con alternativas escala tipo Likert.

Por consiguiente, en este estudio instrumento de recolección de datos se denominó Cuestionario de clima laboral para docentes. Esta herramienta ayudo a recoger información sobre el nivel de clima laboral en la Institución Educativa de estudio que consto de 23 ítems con preguntas cerradas y cinco opciones de alternativa de tipo Likert que van del 1 muy bajo, 2 bajo, 3 regular, 4 alto y 5 muy alto. Las cinco primeras preguntas corresponden a la dimensión comunicación, las cinco preguntas siguientes pertenecen a la dimensión motivación, las otras cinco preguntas subsiguientes conciernen a la dimensión confianza, y finalmente las posteriores ocho preguntas corresponden a la dimensión participación.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Una vez aplicado el instrumento de investigación se procederá al procesamiento y análisis de datos. Para procesar los datos se organizó, mediante la codificación, luego se almaceno y tabulo los datos en Excel y en SPSS según la escala de medida de la variable de estudio. Luego se analizó los datos realizando agrupación por dimensiones y variables en tablas y figuras estadísticas para posteriormente inferir e interpretar los resultados. Y finalmente para la prueba de hipótesis se usó la prueba de la media población con varianza desconocida.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

Los resultados de la investigación se presentan en función a los objetivos y diseño de la investigación, se inicia con los resultados generales sobre el clima laboral seguido de sus dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación, seguido de la contrastación de las hipótesis.

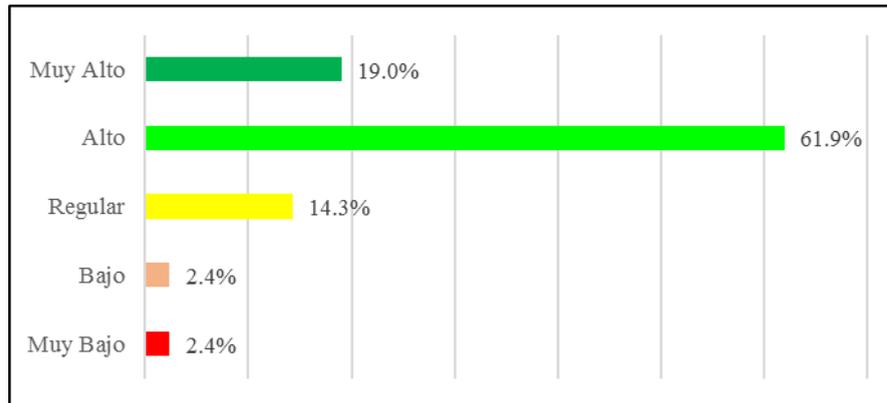
4.1.1. Resultados del clima laboral

Los resultados de la variable clima laboral se presentan considerando los 23 ítems, es decir, teniendo en cuenta la escala de medición con sus categorías de Muy Bajo, Bajo, Regular, Alto y Muy Alto; como se visualiza en la Tabla 3 y Figura 1, donde se ilustra la frecuencia y porcentaje por cada escala.

Tabla 3: Resultados del clima laboral

		f	%
Escala de medición	Muy Bajo	1	2,4%
	Bajo	1	2,4%
	Regular	6	14,3%
	Alto	26	61,9%
	Muy Alto	8	19,0%
	Total	42	100,0%

Figura 1: Resultados porcentuales sobre el clima laboral



De la Tabla 3 y Figura 1, se tienen los resultados de forma global sobre el nivel del clima laboral percibido por los docentes, para la interpretación de los mismos se ha empleado dos categorías siendo la primera bajo nivel de aprobación que equivale a la suma de las escalas (muy bajo + bajo + regular) y la segunda categoría denominada alto nivel de aprobación equivalente a la suma (alto + muy alto). Teniendo en cuenta las categorías para la interpretación se observa una percepción de nivel muy alto con promedio porcentual de 80,9%, es decir, durante el trabajo remoto el clima laboral en la institución educativa Ramon Castilla Marquesado fue muy adecuado.

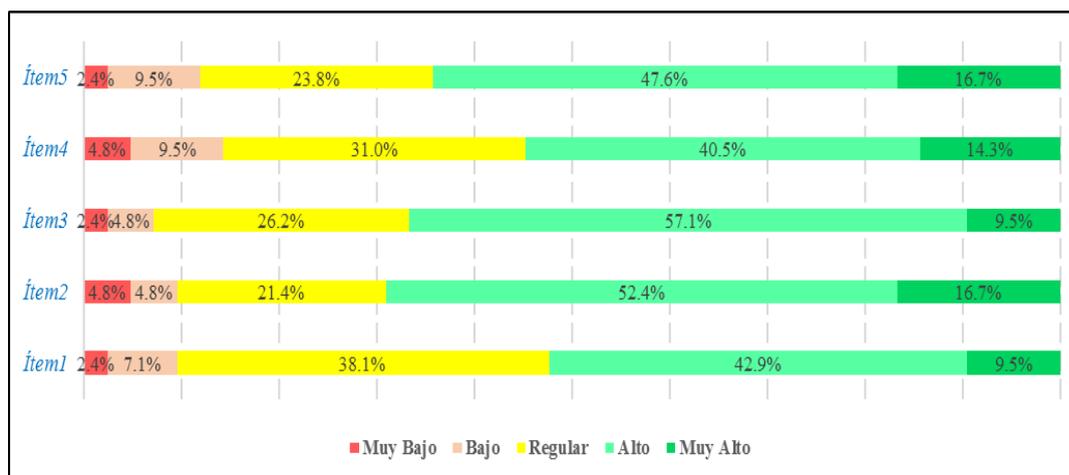
4.1.2. Dimensión Comunicación

Para la interpretación de los resultados por cada uno de los ítems se tendrá en cuenta la agrupación de las categorías muy bajo, bajo y regular cuya suma nos indica un bajo nivel de aprobación, mientras; la agrupación de las categorías alto y muy alto cuya suma nos indica un alto nivel de aprobación.

Tabla 4: Resultados por ítems de la dimensión comunicación

	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy Alto	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ítem1: ¿Cómo es la fluidez de la comunicación con sus colegas y el director en su Institución Educativa?	1	2,4%	3	7,1%	16	38,1%	18	42,9%	4	9,5%
Ítem2: ¿Cómo considera la rapidez o agilidad en el traslado de la información en su Institución Educativa?	2	4,8%	2	4,8%	9	21,4%	22	52,4%	7	16,7%
Ítem3: ¿Cómo considera la aceptación de las propuestas entre los miembros de su Institución Educativa?	1	2,4%	2	4,8%	11	26,2%	24	57,1%	4	9,5%
Ítem4: ¿Cómo considera la utilidad y funcionalidad de las normas que afectan a su institución educativa?	2	4,8%	4	9,5%	13	31,0%	17	40,5%	6	14,3%
Ítem5: ¿Cómo inciden los espacios y horarios de su Institución Educativa en la comunicación con sus colegas, <u>padres de familia, estudiantes?</u>	1	2,4%	4	9,5%	10	23,8%	20	47,6%	7	16,7%

Figura 2: Resultados porcentuales por ítems de la dimensión comunicación



En la Tabla 4 y Figura 2, tenemos los resultados del ítem 1 hasta el ítem5 correspondientes a la dimensión comunicación sobre el clima laboral, a continuación, se detalla cuáles de los ítems que conforman esta dimensión son los que tienen una baja y alta aprobación por parte de los docentes de la institución educativa.

Se observa en el ítem1: *¿Cómo es la fluidez de la comunicación con sus colegas y el director en su Institución Educativa?*, tiene una aprobación promedio del 52.4%, es decir, los docentes perciben una buena comunicación entre sus colegas y el director durante el trabajo remoto.

En el ítem2: *¿Cómo considera la rapidez o agilidad en el traslado de la información en su Institución Educativa?*, tiene una aprobación promedio del 69,1%, es decir, los docentes perciben una buena fluidez con rapidez en el traslado de la información durante el trabajo remoto.

En el ítem3: *¿Cómo considera la aceptación de las propuestas entre los miembros de su Institución Educativa?*, se tiene una aprobación promedio del 66,6%, es decir, los docentes perciben una buena aceptación de las propuestas de apertura por parte del director y docentes en aceptar propuestas de trabajo remoto.

En el ítem4: *¿Cómo considera la utilidad y funcionalidad de las normas que afectan a su institución educativa?*, se tiene una aprobación promedio del

54,8%, es decir, los docentes perciben que la línea axiológica de la institución es muy funcional para realizar los trabajos de forma óptima durante el trabajo remoto.

En el ítem5: *¿Cómo inciden los espacios y horarios de su Institución Educativa en la comunicación con sus colegas, padres de familia, estudiantes?*, se tiene una aprobación promedio del 64,3%, es decir, los docentes perciben que se propicia espacios y horarios adecuados para la comunicación necesaria y pertinente durante el trabajo remoto.

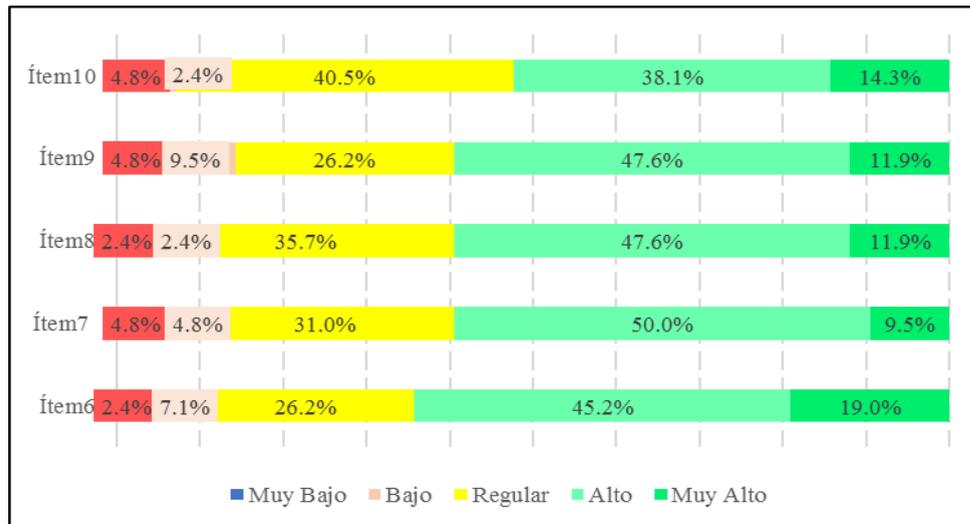
4.1.3. Dimensión motivación

Análogamente, para la interpretación de los resultados de la dimensión motivación sobre el clima laboral se ha empleado las categorías: bajo nivel de aprobación (muy bajo + bajo + regular) y alto nivel de aprobación (alto + muy alto).

Tabla 5: Resultados por ítems de la dimensión motivación

	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy Alto	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<i>Ítem6: ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción laboral existente en su Institución Educativa?</i>	1	2,4%	3	7,1%	11	26,2%	19	45,2%	8	19,0%
<i>Ítem7: ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en su Institución Educativa?</i>	2	4,8%	2	4,8%	13	31,0%	21	50,0%	4	9,5%
<i>Ítem8: ¿Cómo le parece que perciben sus compañeros de trabajo su prestigio profesional, ¿cómo cree que se valora?</i>	1	2,4%	1	2,4%	15	35,7%	20	47,6%	5	11,9%
<i>Ítem9: ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en su Institución Educativa?</i>	2	4,8%	4	9,5%	11	26,2%	20	47,6%	5	11,9%
<i>Ítem10: ¿En qué medida cree que los directivos o padres de familia reconocen su trabajo mediante diferentes estímulos?</i>	2	4,8%	1	2,4%	17	40,5%	16	38,1%	6	14,3%

Figura 3: Resultados porcentuales por ítems de la dimensión motivación



La dimensión motivación es un factor importante para el clima laboral dentro de la institución toda vez que los docentes se sientan comprometidos y coadyuvan en el logro de los objetivos institucionales. A continuación, interpretamos los resultados desde el ítem6 hasta el ítem10 establecidos en la Tabla 5 y Figura 3.

En el ítem6: *¿Cómo calificaría el grado de satisfacción laboral existente en su Institución Educativa?*, se tiene una aprobación promedio del 64,2%, es decir, los docentes perciben que existe un alto grado de satisfacción laboral en las diversas áreas curriculares durante el trabajo remoto.

En el ítem7: *¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en su Institución Educativa?*, se tiene una aprobación promedio del 59,5%, es decir, los docentes perciben que existe un alto grado de reconocimiento sobre su labor realizado durante el trabajo remoto.

En el ítem8: *¿Cómo le parece que perciben sus compañeros de trabajo su prestigio profesional, ¿cómo cree que se valora?*, se tiene una aprobación promedio del 59,5%, es decir, los docentes perciben que sus colegas valoran su prestigio en la institución y a la vez se sienten muy motivados durante el trabajo remoto.

En el ítem9: *¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado ensu Institución Educativa?*, se tiene una aprobación promedio del 59,5%, es decir, los docentes perciben que sus colegas demuestran motivación asimismo reciben una motivación adecuada por parte la institución durante el trabajo remoto.

En el ítem10: *¿En qué medida cree que los directivos o padres de familia reconocen su trabajo mediante diferentes estímulos?*, se tiene una aprobación promedio del 52,4%, es decir, los docentes perciben que los directivos y padres de familia reconocen los logros obtenidos de los docentes en beneficio de la institución yde los estudiantes oportunamente durante el trabajo remoto.

4.1.4. Dimensión confianza

Con la finalidad de tener logros comunes de los objetivos institucionales, dentro de la institución se debe generar la integración entre docentes en las diferentes actividades que fomente un buen clima laboral. En la Tabla 5 y Figura 3, se tienen los resultados de los ítems que conforman la dimensión confianza del ítem 11 al ítem 15; la interpretación de los mismos se realizó considerando las categorías especificadas en las dimensiones anteriores.

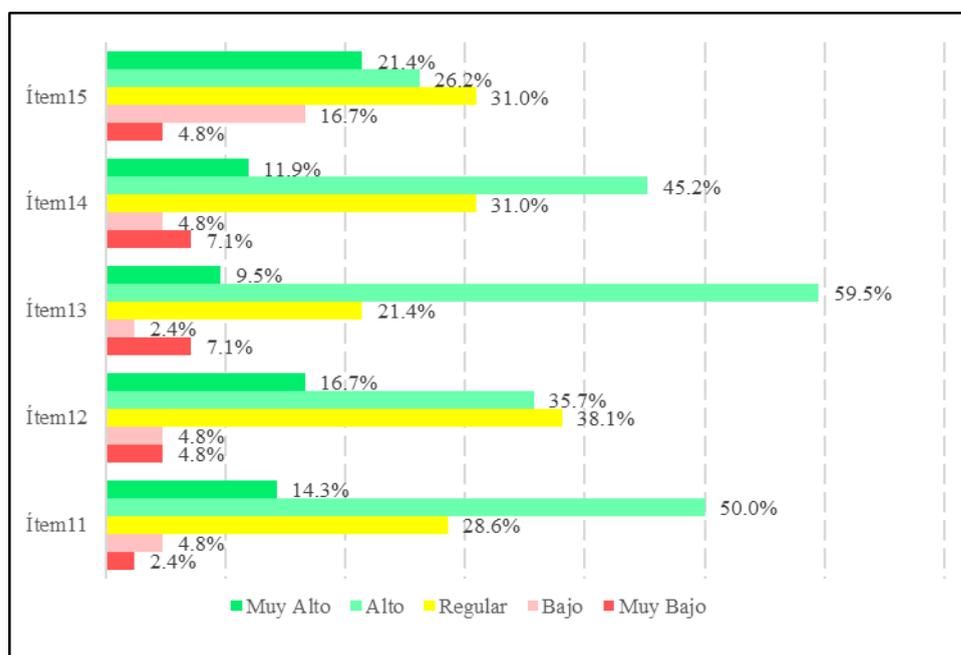
Tabla 6: Resultados por ítems de la dimensión confianza

	<u>Muy Bajo</u>		<u>Bajo</u>		<u>Regular</u>		<u>Alto</u>		<u>Muy Alto</u>	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<i>Ítem11: ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?</i>	1	2,4%	2	4,8%	12	28,6%	21	50,0%	6	14,3%
<i>Ítem12: ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución Educativa?</i>	2	4,8%	2	4,8%	16	38,1%	15	35,7%	7	16,7%
<i>Ítem13: ¿Considera que existe respeto por los espacios de cada integrante en su Institución Educativa?</i>	3	7,1%	1	2,4%	9	21,4%	25	59,5%	4	9,5%

Ítem14: ¿Qué grado de confianza considera que existe entre sus compañeros de trabajo? 3 7,1% 2 4,8% 13 31,0% 19 45,2% 5 11,9%

Ítem15: ¿Considera que los docentes tienen disposición para reunirse con sus demás colegas fuera de la institución para continuar el trabajo? 2 4,8% 7 16,7% 13 31,0% 11 26,2% 9 21,4%

Figura 4: Resultados porcentuales por ítems de la dimensión confianza



Respecto al ítem11: ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?, se tiene una aprobación promedio del 64,3%, es decir, los docentes perciben que existe un adecuado nivel de confianza en la institución durante el trabajo remoto.

En el ítem12: ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución Educativa?, se tiene una aprobación promedio del 52,4%, es decir, los docentes perciben que existe un adecuado nivel de confianza en la institución durante el trabajo remoto.

En el ítem13: ¿Considera que existe respeto por los espacios de cada integrante en su Institución Educativa?, se tiene una aprobación promedio del 69,0%, es decir, los docentes perciben que existen los espacios donde hay respeto entre ellos y les permite realizar su labor en confianza durante el trabajo remoto.

En el ítem14: *¿Qué grado de confianza considera que existe entre sus compañeros de trabajo?*, se tiene una aprobación promedio del 57,1%, es decir, los docentes perciben que existen un nivel adecuado de confianza entre sus colegas de trabajo durante el trabajo remoto.

En el ítem15: *¿Considera que los docentes tienen disposición para reunirse con sus demás colegas fuera de la institución para continuar el trabajo?*, se tiene unadesaprobación promedio del 52,2%, es decir, los docentes perciben que no tiene disposición para reunirse con sus colegas fuera de la institución sobre asuntos laboralesde interés institucional durante el trabajo remoto.

4.1.5. Dimensión participación

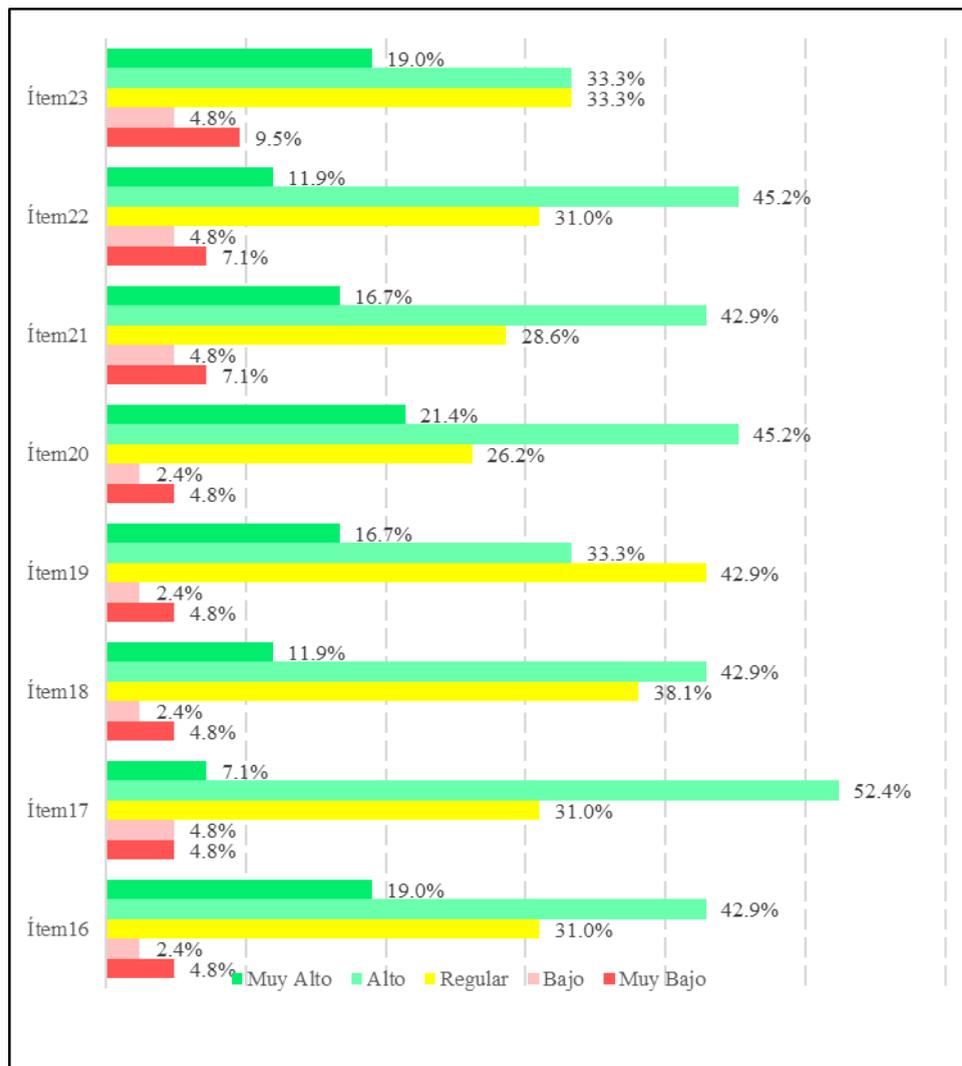
La dimensión participación de los miembros de la institución educativa es un elemento vital para la toma de decisiones adecuadas y oportunas, en beneficio de la comunidad educativa. Los resultados establecidos en la Tabla 7 y Figura 5 están comprendidos desde el ítem 16 hasta el ítem 23, cuya interpretación de los mismos serealizó de forma análoga a las dimensiones anteriores.

Tabla 7:Resultados por ítems de la dimensión participación

	Muy Bajo		Bajo		Regular		Alto		Muy Alto	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<i>Ítem16: ¿Cuál es el grado de participación de los miembros del equipo Directivo de su Institución Educativa?</i>	2	4,8%	1	2,4%	13	31,0%	18	42,9%	8	19,0%
<i>Ítem17: ¿Cómo percibe usted la participación de los docentes en la toma de decisiones en relación a las actividades con los alumnos?</i>	2	4,8%	2	4,8%	13	31,0%	22	52,4%	3	7,1%
<i>Ítem18: ¿Cómo se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?</i>	2	4,8%	1	2,4%	16	38,1%	18	42,9%	5	11,9%
<i>Ítem19: ¿Cómo propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?</i>	2	4,8%	1	2,4%	18	42,9%	14	33,3%	7	16,7%
<i>Ítem20: ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?</i>	2	4,8%	1	2,4%	11	26,2%	19	45,2%	9	21,4%
<i>Ítem21: ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en su Institución Educativa?</i>	3	7,1%	2	4,8%	12	28,6%	18	42,9%	7	16,7%

Ítem22: ¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?	3	7,1%	2	4,8%	13	31,0%	19	45,2%	5	11,9%
Ítem23: ¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre docentes, directivos o padres de familia?	4	9,5%	2	4,8%	14	33,3%	14	33,3%	8	19,0%

Figura 5: Resultados porcentuales por ítems de la dimensión participación



En el ítem16: *¿Cuál es el grado de participación de los miembros del equipo Directivo de su Institución Educativa?*, se tiene una aprobación promedio del 61,9%, es decir, los docentes perciben que la disposición adecuada de los miembros del equipodirectivo en la toma de decisiones sobre las actividades durante el trabajo remoto.

En el ítem17: *¿Cómo percibe usted la participación de los docentes en la tomade decisiones en relación a las actividades con los alumnos?*, se tiene una aprobación promedio del 59,5%, es decir, los docentes perciben la participación oportuna y adecuada sobre la toma de decisiones en relación a las actividades programadas para los estudiantes de la institución durante el trabajo remoto.

En el ítem18: *¿Cómo se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?*, se tiene una aprobación promedio del 54,8%, es decir, los docentes perciben que se comparten espacios y tiempos para deliberar y tomar decisiones durante el trabajo remoto.

En el ítem19: *¿Cómo propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?*, se tiene una aprobación promedio del 50,0%, es decir, la mitad de los docentes perciben que se comparten espacios y tiempos para deliberar y tomar decisiones con los padres de familia durante el trabajo remoto.

En el ítem20: *¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?*, se tiene una aprobación promedio del 66,6%, es decir, los docentes perciben que existe un nivel óptimo de labores coordinados durante el trabajo remoto. En el ítem21: *¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en su Institución Educativa?*, se tiene una aprobación promedio del 59,6%, es decir, los docentes perciben de vital importancia las reuniones a fin de mejorar la práctica docente y la orientación de las actividades institucionales durante el trabajo remoto.

En el ítem22: *¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?*, se tiene una aprobación promedio del 57,1%, es decir, los docentes perciben que las reuniones son con frecuencia y les permite optimizar adecuadamente su labor durante el trabajo remoto.

En el ítem23: *¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre docentes, directivos o padres de familia?*, se tiene una aprobación promedio del 52,3%, es decir, los docentes perciben que existe una adecuada coordinación entre docentes, directivos o padres de familia durante el trabajo remoto.

4.2. Discusión

Los resultados sobre el clima laboral percibido por los docentes en la escala de 1 a 5, fueron el 2,4% muy bajo, el 2,4% bajo, el 14,3% regular, el 61,9% alto y el 19,0% muy alto. Estos resultados fueron agrupados en dos categorías dos categorías siendo el primero con el 19,1% de bajo nivel de aprobación equivalente a la suma de las escalas (muy bajo + bajo + regular) y la segunda categoría con el 80,9% de alto nivel de aprobación equivalente a la suma (alto + muy alto). Por lo que, durante el trabajo remoto el clima laboral en la institución educativa Ramon Castilla Marquesado fue muy adecuado o bueno, el cual fue corroborado mediante la prueba de la media poblacional con varianza desconocida con un nivel de significancia del 0,05. Al respecto Gonzales (2018) en su estudio climainstitucional en la Institución Educativa Secundaria José Antonio Encinas de Puno encontró similar resultado afirmando el nivel del clima institucional es bueno debido a que el 57,7% respondieron así. Por su parte Parrilla (2019) en su estudio nivel de clima laboral en el personal de la I.E "San José" de la Urbanización San José, Piura 2017, encontró el clima laboral en dicha institución es adecuado.

En relación a las dimensiones del clima laboral se evidencia resultados favorables de aprobación en más de la mitad de docentes. Respecto a la comunicación se ha evidenciado el 52,4%, de docentes perciben una buena comunicación entre sus colegas y el director; además el 69,1% de docentes perciben una buena fluidez con rapidez en el traslado de la información, el 66,6% de docentes perciben una buena aceptación de las propuestas de apertura por parte del director y docentes; el 54,8% de docentes perciben que la línea axiológica de la institución es muy funcional para realizar los trabajos de forma óptima y el 64,3%, de docentes perciben que se propicia espacios y horarios adecuados para la comunicación necesaria y pertinente. Al respecto Huaynate & Quispe (2019) en su trabajo el clima institucional en la Institución Educativa "América" del distrito de Ascensión, Huancavelica 2019, afirma la mayoría de los docentes perciben que el clima de la institución de forma regular asimismo en la comunicación el 57,9% de docentes perciben un nivel regular.

En la dimensión motivación los resultados el 64,2% de docentes perciben que existe un alto grado de satisfacción laboral, mientras el 59,5% de docentes perciben que existe un alto grado de reconocimiento sobre su labor realizado; el 59,5% de docentes perciben que sus colegas valoran suprestigio en la institución y a la vez se sienten muy motivados; el 59,5% de docentes perciben que sus colegas demuestran motivación asimismo y reciben una motivación adecuada por parte la institución y el 52,4% de docentes perciben que los directivos y padres de familia reconocen los logros obtenidos de los docentes en beneficio de la institución y de los estudiantes. Sin embargo, Matamoros & Huamán (2019) en su estudio clima institucional en la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” de Yauli – Huancavelica, el 17% de docentes consideraron que el clima institucional es de nivel muy bajo, lo que implica que la motivación en un 38% es considerado en un nivel muy bajo.

En la dimensión confianza los resultados evidencian el 64,3% de docentes perciben que existe un adecuado nivel de confianza en la institución; el 52,4% de docentes perciben que existe un adecuado nivel deconfianza en la institución; el 69,0% de docentes perciben que existen los espacios donde hay respeto entre ellos y les permite realizar su labor en confianza; el 57,1% de docentes perciben que existen un nivel adecuado de confianza entre sus colegas de trabajo; el 52,2% de docentes perciben que no tiene disposición para reunirse con sus colegas fuera de la institución sobre asuntos laborales de interés institucional. Sin embargo, Nava (2019) en su estudio clima laboral como soporte estratégico en la práctica docente determino el clima laboral no es el apropiado en la institución por muchos factores, por lo que consideran al clima laboral como el factor fundamental o importante del éxito que se puede lograr escolarmente.

Y por último en la dimensión participación se evidencia el 61,9% de docentes perciben que la disposición adecuada de los miembros del equipo directivo en la toma de decisiones sobre las actividades; el 59,5% de docentes perciben la participación oportuna y adecuada sobre la toma de decisiones en relación a las actividades programadas para los estudiantes de la institución; el 54,8% de docentes perciben que se comparten espacios y tiempos para deliberar y tomar decisiones, el 50,0% de docentes perciben que se comparten espacios y tiempos

para deliberar y tomar decisiones con los padres de familia; el 66,6% de docentes perciben que existe un nivel óptimo de labores coordinados; el 59,6% de docentes perciben de vital importancia las reuniones a fin de mejorar la práctica docente y la orientación de las actividades institucionales; el 57,1% de los docentes perciben que las reuniones son con frecuencia y les permite optimizar adecuadamente su labor y el 52,3% de docentes perciben que existe una adecuada coordinación entre docentes, directivos o padres de familia. Por su parte Berrospi (2018) en su estudio clima laboral en las instituciones educativas del distrito de José Crespo y Castilloafirmo el 8.89% de docentes perciben buen nivel sobre el clima laboral al igual que en la dimensión participación el 44.44% de encuestados consideraron un nivel de regular a buena.

CONCLUSIONES

El clima laboral percibido por los docentes es muy favorable que les permite estar comprometidos con las normas y reglamentos de la institución, donde el 80,9% tiene un alto nivel de aprobación entre las escalas de alto y muy alto durante el trabajo remoto, asimismo, los niveles de aprobación fueron favorables en las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación.

En relación a la dimensión comunicación la percepción de aprobación por parte de los docentes es muy buena, evidenciando una buena comunicación entre sus colegas y directivos; con una buena fluidez de la información y una buena aceptación de las propuestas de apertura. Las normas de la institución son funcionales para realizar los trabajos de forma óptima y se propician espacios y horarios adecuados para la comunicación necesaria y pertinente.

En la dimensión motivación la mayoría de docentes perciben un alto nivel de aprobación, que se refleja en un alto grado de satisfacción laboral en beneficio de la institución y de los estudiantes, con un reconocimiento oportuno al tener una motivación interna y por parte de la comunidad educativa

La dimensión confianza sobre el clima laboral posee una alta aprobación por la mayoría de docentes, la percepción admite que existe un nivel adecuado de confianza entre sus colegas de trabajo; sin no tiene disposición para reunirse con sus colegas fuera de la institución sobre asuntos laborales de interés institucional.

En la dimensión participación sobre el clima laboral se ha evidenciado altos niveles de aprobación de los docentes, quienes admiten que existe una disposición adecuada de los miembros del equipo directivo en la toma de decisiones oportuna y adecuada sobre las actividades; compartiendo espacios y con los padres de familia a fin de mejorar la práctica docente y la orientación de las actividades institucionales.

SUGERENCIAS

El equipo directivo de la institución, usen herramientas tecnológicas que les permita con rapidez compartir información con los docentes en beneficio del quehacer educativo. Asimismo, respetar los espacios y horarios para compartir información.

La institución debe propiciar en el marco del desempeño docente la autonomía en la toma de decisiones, así como el reconocimiento oportuno sobre los logros de los docentes en las diversas actividades en beneficio del estudiantado y de la institución.

Mantener dentro de la institución la confianza entre colegas y el equipo directivo, respetando la autonomía de los docentes y sus espacios de respeto, valorando su potencial de los docentes.

Conservar los mecanismos de comunicación de forma fluida tal que la percepción del docente cada vez sea más favorable, y la participación sea más democrática respetando las opiniones y considerando las recomendaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andina. (2020). *Pandemia generó un mayor interés en temas relacionados al bienestar común*. Obtenido de <https://andina.pe/agencia/noticia-pandemia-genero-un-mayor-interés-temas-relacionados-al-bienestar-común-821133.aspx>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. México: Patria.
- Balarezo, S. (2015). *La confianza: un valor por reinventar*. Obtenido de <https://udep.edu.pe/hoy/2015/11/la-confianza-un-valor-por-reinventar/>
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Shalom.
- Berrosapi, E. (2018). Clima laboral en las instituciones educativas del distrito de José Crespo y Castillo. (*Tesis Posgrado*). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo.
- Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México: TRILLAS.
- Cattaneo, G. (2019). *La importancia de generar un clima de confianza dentro del equipo*. Obtenido de <https://guidocattaneo.com/importancia-confianza-equipo/>
- Céspedes, R. (2016). *La comunicación en la gestión educativa*. Obtenido de <https://www.eoi.es/blogs/gestioneducativa/2016/05/20/la-comunicacion-en-la-gestión-educativa/>
- García, M. (2020). Múltiples climas. *LOGOS SIGNUM*, 91.
- García, M., Escalante, M., & Quiroga, Y. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una empresa y la competitividad*. Obtenido de <https://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf>
- Gómez, E. (2013). *Qué es la motivación y qué podemos hacer para aumentarla todos los días*. Obtenido de https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2013-10-18/que-es-la-motivación-y-que-podemos-hacer-para-aumentarla-todos-los-dias_42710/
- Gómez, L. (2013). El clima laboral en cuestión. Revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Ciencias Sociales*, 36.
- Gonzales, C. (2018). El clima institucional en la Institución Educativa Secundaria José

- Antonio Encinas de Puno – 2018. (*Tesis Pregrado*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- González, H., & González, L. (2010). *Clima Organizacional*. Obtenido de <https://www.aacademica.org/000-027/323.pdf>
- Hernández, G. (2018). Descripción del clima organizacional en la institución Educativa Oficial la Balsa. (*Tesis Posgrado*). Universidad de la Sabana, Colombia.
- Hidalgo, H. (2016). *Participación social política y ciudadana (tipos, características, modalidades y formas d participación*. Obtenido de <https://www.monografias.com/trabajos107/participacion-social-politica-y-ciudadana-tipos/participación-social-política-y-ciudadana-tipos.shtml#participa>
- Hincapié, N., Orellana, E., & Orellana, C. (2018). Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia. *Oratores*, 20.
- Huaynate, J., & Quispe, K. (2019). Clima institucional en la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión, de la provincia y región Huancavelica 2019. (*Tesis Pregrado*). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Laurente, E. (2019). *La participación activa de las y los directores para mejorar la convivencia y gestión en las IIEE*. Obtenido de <https://visionarianetwork.org/es/blog/la-participacion-activa-de-las-y-los-directores-para-mejorar-la-convivencia-y-gestión-en-las-iiee/>
- Leonor, M., Rojas, J., & Segure, T. (2010). Confianza: un valor necesario y ausente en la educación chilena. *SCIELO*, 25.
- Martin, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Obtenido de <https://www.raco.cat/index.php/educar/article/download/20736/20576>
- Matamoros, P., & Huamán, A. (2019). Clima institucional en la Institución Educativa “Jorge Basadre Grohmann” de Yauli – Huancavelica. (*Tesis Pregrado*). Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.
- Mendoza, A. (2016). Percepción docente sobre el clima laboral en la Institución

- Educativa Particular Santa Teresita de Surco. (*Tesis Posgrado*). Universidad de Piura, Piura.
- Mendoza, M., & Torres, T. (2016). Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias. (*Tesis Posgrado*). Universidad Tecnológica de Bolívar, Colombia.
- Miyasato, P. (Dirección). (2020). *El desafío de la gestión del clima laboral en la coyuntura actual* [Película].
- Morales, H., Torres, A., & Zapata, E. (2017). Clima laboral dirigido a docentes del colegio Luis Carlos Galán Sarmiento de Inírida – Guainía. (*Tesis Posgrado*). Universidad Cooperativa de Colombia, Colombia.
- Nava, G. (2019). Clima laboral como soporte estratégico en la práctica docente. Talleres motivacionales para los docentes. (*Tesis Pregrado*). Universidad de Guayaquil, Guayaquil.
- Parrilla, R. (2019). Nivel de clima laboral en el personal de la I.E "San José" de la Urbanización San José, Piura 2017. (*Tesis Pregrado*). Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Piura.
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 25.
- Poole, M. (2006). *El clima laboral*. Obtenido de https://factorhumano.org/attachments_secure/article/8300/clima_laboral_cast.pdf
- Raczynski, D. (2018). *Liderazgo escolar y confianza. Tan importante como las competencias técnicas de las personas es la calidad de las relaciones que se construyen al interior de las escuelas*. Obtenido de <https://liderazgoeducativo.udp.cl/columnas/liderazgo-escolar-y-confianza-tan-importante-como-las-competencias-tecnicas-de-las-personas-es-la-calidad-de-las-relaciones-que-se-construyen-al-interior-de-las-escuelas/>
- Sancho, L. (2019). Clima organizacional en las Instituciones Educativas Secundarias del Distrito de Moho. (*Tesis Pregrado*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno.

Shuttleworth, M. (2008). *Diseño de Investigación Descriptiva*. Obtenido de <https://explorable.com/es/disenio-de-investigacion-descriptiva#:~:text=El%20Dise%C3%B1o%20de%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva,sobre%20%C3%A9l%20de%20ninguna%20manera>.

Ucero, J. (2007). *Clima Laboral*. Obtenido de <https://static.eoi.es/savia/documents/componente48160.pdf>

Vesga, J. (2020). El constructo "clima organizacional". *LOGOS SIGNUM*, 91.

Yanez, D. (s.f.). *Método descriptivo: características, etapas y ejemplos*. Obtenido de [https://karenpulido.jimdofree.com/app/download/9548090769/M%C3%A9t](https://karenpulido.jimdofree.com/app/download/9548090769/M%C3%A9todo+do+)
o do+

APÉNDICE

APÉNDICE 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CLIMA LABORAL DURANTE EL TRABAJO REMOTO DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE HUANCVELICA.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA	MUESTRA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>Problema general: ¿Cuál es el nivel de clima laboral durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de comunicación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de motivación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?</p> <p>c) ¿Cuál es el nivel de confianza durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?</p> <p>d) ¿Cuál es el nivel de participación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica?</p>	<p>Objetivo general: Determinar el nivel de clima laboral durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Identificar el nivel de comunicación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.</p> <p>b) Identificar el nivel de motivación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.</p> <p>c) Identificar el nivel de confianza durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.</p> <p>d) Identificar el nivel de participación durante el trabajo remoto desde la percepción docente en la Institución Educativa Ramón Castilla Marquesado de Huancavelica.</p>	<p>Hipótesis El trabajo de investigación no cuenta con hipótesis por ser un trabajo descriptivo.</p>	<p>Clima laboral durante el trabajo remoto</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Confianza • Participación (Mendoza, 2016) 	<p>Tipo de investigación: Aplicada</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo simple</p> <p>Método general: Científico</p> <p>Método específico: Descriptivo</p>	<p>Población: 45 docentes</p> <p>Muestra: 45 docentes</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario de clima laboral para docentes</p>

APÉNDICE 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA

(Creada por Ley N° 25265)

CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL PARA DOCENTES

Fecha:

Edad:

Sexo:

Instrucciones:

El objetivo de este trabajo es recoger información sobre el nivel de clima laboral durante el trabajo remoto. Necesitamos conocer tu apreciación contestando el siguiente cuestionario según las siguientes categorías:

Muy Bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy Alto
1	2	3	4	5

N°	Ítems de clima laboral	1	2	3	4	5
1	¿Cómo es la fluidez de la comunicación con sus colegas y el director en su Institución Educativa?					
2	¿Cómo considera la rapidez o agilidad en el traslado de la información en su Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera la aceptación de las propuestas entre los miembros de su Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera la utilidad y funcionalidad de las normas que afectan a su institución educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de su Institución Educativa en la comunicación con sus colegas, padres de familia, estudiantes?					
6	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción laboral existente en su Institución Educativa?					
7	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en su Institución Educativa?					
8	¿Cómo le parece que perciben sus compañeros de trabajo el prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
9	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en su Institución Educativa?					
10	¿En qué medida cree que los directivos o padres de familia reconocen su trabajo mediante diferentes estímulos?					
11	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
12	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución Educativa?					
13	¿Considera que existe respeto por los espacios de cada integrante en su Institución Educativa?					

14	¿Qué grado de confianza considera que existe entre sus compañeros de trabajo?					
15	¿Considera que los docentes tienen disposición para reunirse con sus demás colegas fuera de la institución para continuar el trabajo?					
16	¿Cuál es el grado de participación de los miembros del equipo Directivo de su Institución Educativa?					
17	¿Cómo percibe usted la participación de los docentes en la toma de decisiones en relación a las actividades con los alumnos?					
18	¿Cómo se propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
19	¿Cómo propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
20	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
21	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en su Institución Educativa?					
22	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
23	¿En su Institución Educativa existe una buena coordinación entre docentes, directivos o padres de familia?					

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

Huancavelica, 06 de octubre de 2021

CARTA N° 002-2021/HACY-AT/EAPES-FED-UNH

Señor Director: JAVIER QUISPE CLEMENTE

Presente.

Asunto: Permiso para ejecución de Proyecto de Investigación

Por medio del presente reciba usted un saludo cordial, el motivo del presente es solicitar su autorización para la ejecución de proyecto de Investigación en la Institución Educativa que usted preside, el cual esta enmarcado a conocer el estado emocional de su plana docente en tiempos de pandemia.

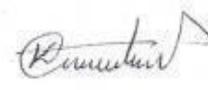
En mi calidad de asesor del Proyecto de tesis, Solicito a usted encarecidamente, su permiso para la ejecución del Proyecto de Investigación titulado: "CLIMA LABORAL DURANTE EL TRABAJO REMOTO DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA MARQUESADO DE HUANCAMELICA", presentado por los bachilleres SOLANO RAMOS EDISON CLODOALDO Y KARINA ZEVALLOS ÑAHUI, quienes están realizando un trabajo de investigación, orientado a lograr el Título de Licenciado de la Universidad Nacional de Huancavelica.

para tal efecto adjunto a la presente el siguiente documento:

- El instrumento de Investigación




Dr. Hugo A. CARLOS YANGALI
Asesor


Bach. Karina ZEVALLOS ÑAHUI
Investigadora


Bach. Edison C. SOLANO RAMOS
Investigador

**VISITA A LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA
MARQUESADO, CON LA SOLICITUD PARA LA EJECUCIÓN DE
PROYECTO**



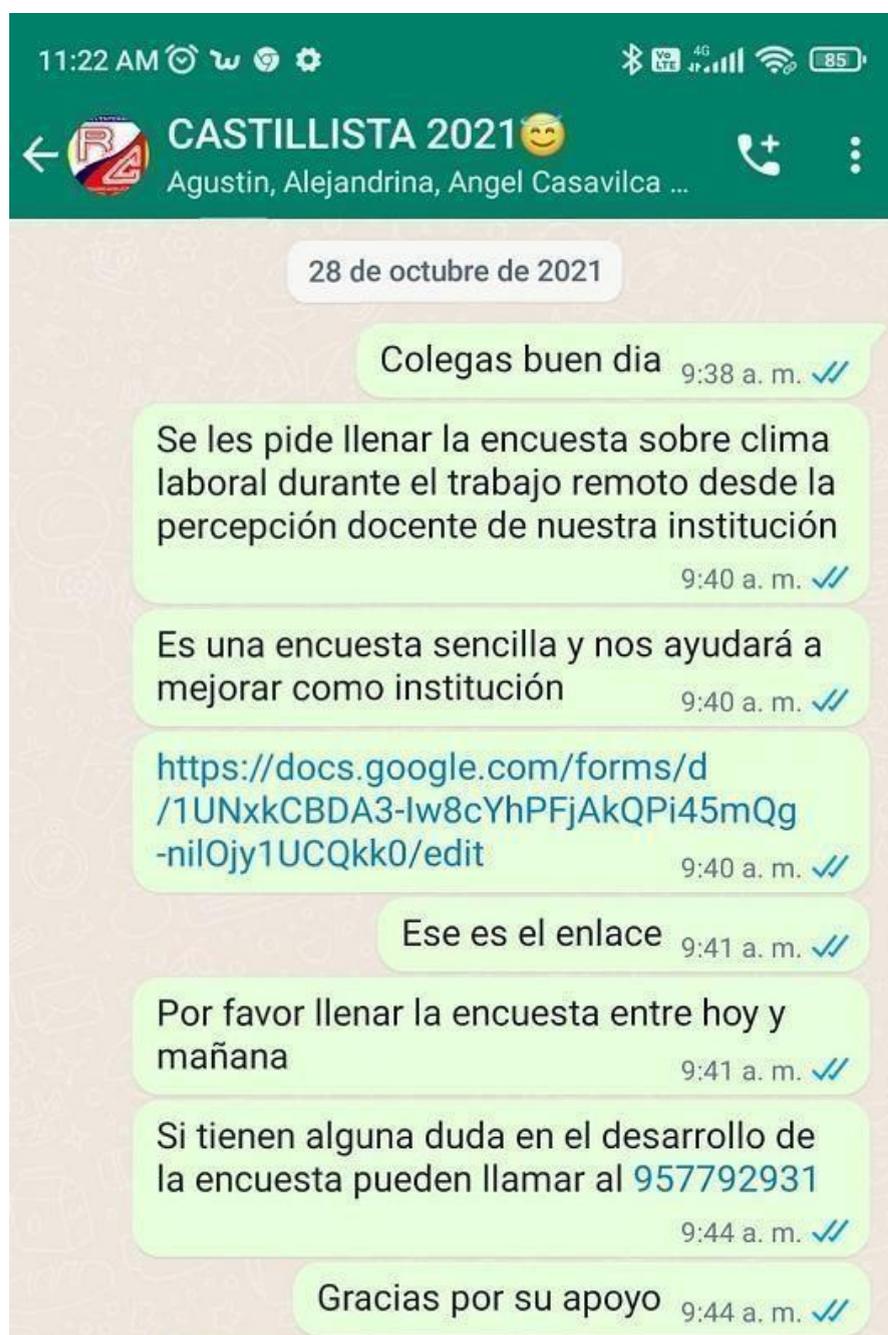
**ENTREGA DE SOLICITUD PARA LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO EN
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA MARQUESADO**



**REUNIÓN DE COORDINACIÓN CON EL SUBDIRECTOR DE LA
INSTITUCION EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA MARQUESADO**



CAPTURA DE PANTALLA DE LA SOCIALIZACIÓN A LOS DOCENTES EN GENERAL, POR PARTE DEL SUBDIRECTOR DE LA II EE RAMON CASTILLA MARQUESADO, PARA EL DESARROLLO DE LA ENCUESTA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.



**DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA
MARQUESADO, DESARROLLANDO LA ENCUESTA DEL PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN DE MANERA VIRTUAL**



**PARA EL DESARROLLO DE LA ENCUESTA DEL PROYECTO DE
INVESTIGACIÓN. TESISTA KARINA ZEVALLOS ÑAHUI, REALIZANDO EL
SEGUIMIENTO Y ORIENTACIÓN A DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA RAMON CASTILLA MARQUESADO**



DESARROLLO DE LA ENCUESTA VIRTUAL DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

The screenshot shows a Google Forms interface for a survey titled "CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL PARA DOCENTES". The form is in Spanish and is titled "CLIMA LABORAL DURANTE EL TRABAJO REMOTO DESDE LA PERCEPCIÓN DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RAMÓN CASTILLA MARQUESADO DE HUANCAMELICA". It includes instructions and a Likert scale with five categories: Muy Bajo (1), Bajo (2), Regular (3), Alto (4), and Muy Alto (5). The form is currently in the "Preguntas" (Questions) tab, and the "Enviar" (Send) button is visible in the top right corner.

The screenshot shows the "Resuestas" (Responses) tab of the Google Forms survey. It displays "42 respuestas" (42 responses) and a "Resumen" (Summary) section. The summary includes a bar chart showing the distribution of responses by date, with the highest number of responses (12) recorded on November 10, 2021. Below the chart, a list of "DOCUMENTO NACIONAL DE IDENTIDAD (DNI)" numbers is shown, including 23202214, 23261351, 23212099, 23207632, 23202574, 23274513, 71917090, and 41712971. The "Enviar" (Send) button is visible in the top right corner.