



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE EDUCACIÓN



TESIS

**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
“INDO AMERICANO” DE LA PROVINCIA DE CAJAMARCA – 2023**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación-
Especialidad “Matemática e Informática”

Presentada por:

Bachiller: Jhonatan Blanco Ruiz

Asesor:

Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán

Cajamarca – Perú

2024



Universidad
Nacional de
Cajamarca
"Norte de la Universidad Peruana"

CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
..... Jhonatan Blanco Ruiz
DNI: 72297477
Escuela Profesional/Unidad UNC:
..... Escuela Académico Profesional De Educación
2. Asesor:
..... Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán
Facultad/Unidad UNC:
..... Facultad De Educación
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
..... El clima Institucional y El Desempeño Laboral De los
..... Docentes De la Institución Educativa Privada
..... "Indo Americano" De La Provincia De Cajamarca - 2023
6. Fecha de evaluación: 20 / 06 / 2024
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (ORIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: 22 %
9. Código Documento: 2117:267054551
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: 15 / 07 / 2024

Firma y/o Sello
Emisor Constancia


CARLOS ENRIQUE MORENO HUAMÁN
Nombres y Apellidos
DNI: 26644699

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT©2024 by
JHONATAN BLANCO RUIZ
Todos los derechos reservados



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA
"NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA"



FACULTAD DE EDUCACIÓN
Escuela Académico Profesional de Educación

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN

En la ciudad de Cajamarca, siendo las 7:30 horas del día 20 de Junio del 2024; se reunieron presencialmente en el ambiente Auditorio de Educación, los miembros del Jurado Evaluador del proceso de titulación en la modalidad de Sustentación de la Tesis, integrado por:

1. Presidente: Dr. Juan Edilberto Tulcea Noroa
2. Secretario: M.Cs. Rodolfo Alberto Alvarado Padilla
3. Vocal: M.Cs. José Rosario Calderón Bacón
4. Asesor (a): Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán

Con el objeto de evaluar la Sustentación de la Tesis, titulada:

"El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Privada "Lindo Americano" de la Provincia de Cajamarca - 2023"

presentado por: Jonathan Blanco Ruiz
 con la finalidad de obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación en la Especialidad de Matemática e Informática

El Presidente del Jurado Evaluador, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Académico Profesional de Educación de la Facultad de Educación, procedió a autorizar el inicio de la sustentación.

Recibida la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas por los miembros del Jurado Evaluador, referentes a la exposición y al contenido final de la Tesis, luego de la deliberación respectiva, se considera: APROBADO (x) DESAPROBADO (), con el calificativo de: quince (15)
 (Letras) (Números)

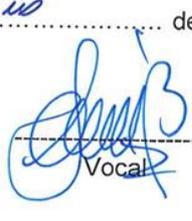
Acto seguido, el Presidente del Jurado Evaluador, informó públicamente el resultado obtenido por el sustentante.

Siendo las 9:30 horas del mismo día, el señor Presidente del Jurado Evaluador, dio por concluido este acto académico y dando su conformidad firman la presente los miembros de dicho Jurado.

Cajamarca, 20 de Junio del 2024


 Presidente


 Secretario


 Vocal


 Asesor

DEDICATORIA

A mis padres con todo mi corazón pues sin ellos no lo habría logrado. quienes con su inquebrantable apoyo y amor incondicional han sido mi mayor fuente de inspiración y motivación a lo largo de este arduo camino académico.

AGRADECIMIENTO

El principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y dado la fortaleza para salir adelante, que este trabajo sea un testimonio de gratitud hacia Él y que todo lo que haga pueda reflejar su gloria y amor inagotable.

A mi asesor Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán por su orientación experta, apoyo constante a lo largo de esta investigación. Su dedicación y claridad de visión fueron fundamentales para dar forma a este trabajo.

A mis padres con cariño, gracias por creer en mí por inspirarme a alcanzar mis sueños y por estar siempre a mi lado.

A mi familia y amigos que siempre estuvieron brindándome ánimo y comprensión en los momentos difíciles y celebrando conmigo cada uno de mis logros.

A mis docentes, les agradezco por su dedicación y apoyo incondicional. Vuestra orientación y enseñanza han sido fundamentales en el camino académico. Gracias por inspirarme alcanzar cada una de mis metas y por ser modelo a seguir.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE GENERAL.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	x
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xi
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
I. Planteamiento del Problema.....	3
II. Formulación del Problema.....	4
2.1 Problema principal.....	4
2.2 Problemas derivados.....	4
III. Justificación de la Investigación.....	5
3.1 Teórica.....	5
3.2 Práctica.....	6
3.3 Metodológica.....	6
IV. Delimitación de la investigación.....	7
4.1 Espacial.....	7
4.2 Temporal.....	7
V. Objetivos de la Investigación.....	7
5.1 Objetivo general.....	7
5.2 Objetivos específicos.....	7
CAPÍTULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
1. Antecedentes de la investigación.....	8
1.1 A nivel internacional.....	8
1.2 A nivel local.....	10
2. Marco teórico.....	11
2.1 El clima organizacional.....	11
2.2 Clima institucional.....	13
2.3 Teoría del Clima Organizacional de Likert.....	14
2.4 La teoría del Value Profit Chain.....	15
2.5 Dimensiones del clima institucional.....	16
2.6 Desempeño docente.....	18

2.7	La Teoría del Capital Humano de Becker y el desempeño docente.....	20
2.8	Modelo de Enseñanza Eficaz de Hunter y el Desempeño Docente	21
2.9	Dimensiones del desempeño docente	22
3.	Definición de términos básicos	23
CAPÍTULO III		26
MARCO METODOLÓGICO		26
1.	Caracterización y contextualización de la investigación	26
2.	Hipótesis de Investigación.....	26
3.	Variables de Investigación	26
4.	Matriz de operacionalización de variables	27
5.	Población y muestra	30
5.1	Población	30
5.2	Muestra	30
6.	Unidad de Análisis	30
7.	Método	30
8.	Tipo de Investigación	31
9.	Diseño de Investigación	31
10.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	32
11.	Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos	32
12.	Validez y confiabilidad	33
CAPÍTULO IV		35
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....		35
1.	Resultados por dimensiones de la variable Clima Institucional.....	35
1.1	Dimensión: Liderazgo.....	35
1.2	Dimensión: Toma de decisiones	37
1.3	Dimensión: Comunicación.....	38
1.4	Dimensión: Relaciones interpersonales	40
1.5	Dimensión: Motivación	42
2.	Resultados por dimensiones de la variable Desempeño Laboral Docente	44
2.1.	Dimensión: planificación del trabajo pedagógico.....	44
2.2.	Dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.....	45
2.3.	Dimensión: Responsabilidad profesional.....	47
2.4.	Dimensión: Evaluación cognoscitiva.....	48
3.	Resultados totales de las variables	50
4.	Prueba de hipótesis.....	58
CONCLUSIONES		65

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS	67
LISTA DE REFERENCIAS	68
ANEXOS.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Liderazgo en la institución educativa Indo Americano 2023	35
Tabla 2: Toma de decisiones en la institución educativa Indo Americano	37
Tabla 3: Comunicación en la institución educativa Indo Americano	38
Tabla 4: Relaciones interpersonales en la institución educativa Indo Americano	40
Tabla 5: Motivación en la institución educativa Indo Americano	42
Tabla 6: Planificación del trabajo pedagógico en la institución educativa Indo Americano ...	44
Tabla 7: Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución educativa Indo Americano	45
Tabla 8: Responsabilidad profesional en la institución educativa Indo Americano	47
Tabla 9: Evaluación cognoscitiva en la institución educativa Indo Americano	48
Tabla 10: Clima institucional en la institución educativa Indo Americano	50
Tabla 11: Desempeño laboral docente en la institución educativa Indo Americano	52
Tabla 12: Descripción sobre clima institucional en la institución educativa Indo Americano	54
Tabla 13: Descripción sobre desempeño laboral docente en la institución educativa Indo Americano	55
Tabla 14: Prueba de normalidad según Shapiro Wilk	57
Tabla 15: Prueba de hipótesis: Clima Institucional y Desempeño Laboral Docente	58
Tabla 16: Prueba de hipótesis: Clima Institucional y Planificación del Trabajo Pedagógico	59
Tabla 17: Prueba de hipótesis: Clima Institucional y Gestión de los procesos de enseñanza - aprendizaje	60
Tabla 18: Prueba de hipótesis: Clima Institucional y las Responsabilidades Profesionales ..	62
Tabla 19: Prueba de hipótesis: Clima Institucional y la Evaluación Cognoscitiva	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Liderazgo en la institución educativa Indo Americano 2023	35
Figura 2: Toma de decisiones en la institución educativa Indo Americano	37
Figura 3: Comunicación en la institución educativa Indo Americano	39
Figura 4: Relaciones interpersonales en la institución educativa Indo Americano	40
Figura 5: Motivación en la institución educativa Indo Americano	42
Figura 6: Planificación del trabajo pedagógico en la institución educativa Indo Americano ..	44
Figura 7: Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución educativa Indo Americano	46
Figura 8: Responsabilidad profesional en la institución educativa Indo Americano	47
Figura 9: Evaluación cognoscitiva en la institución educativa Indo Americano	49
Figura 10: Clima institucional en la institución educativa Indo Americano	50
Figura 11: Desempeño laboral docente en la institución educativa Indo Americano	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa privada Indo Americano, durante el año 2023. La metodología empleada fue una investigación con un enfoque cuantitativo, hipotético-deductivo, con un alcance descriptivo correlacional y un diseño transversal. La muestra estuvo conformada por 16 profesores que laboraban en la institución durante el año 2023. Para el recojo de datos se utilizó un cuestionario con preguntas de tipo descriptivo, compuesto por 20 preguntas para la variable 1 y otro cuestionario de 16 preguntas para la variable 2, cada uno con una escala de Likert de 1 a 5. Los resultados revelaron una correlación positiva significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral docente, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.705 ($p = 0.002$), lo que indica una correlación positiva alta entre estas dos variables. Por lo tanto, este hallazgo sugiere que un clima institucional favorable está asociado con un mejor desempeño laboral por parte de los docentes.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente

ABSTRACT

The present research aimed to determine the relationship between institutional climate and teachers' job performance at the private educational institution Indo Americano, during the year 2023. The methodology employed was a quantitative research with a hypothetical-deductive approach, having a descriptive correlational scope and a cross-sectional design. The sample consisted of 16 teachers working at the institution during the year 2023. Data collection was conducted using a questionnaire comprising 20 descriptive questions for variable 1 and another questionnaire with 16 questions for variable 2, each rated on a Likert scale from 1 to 5. The results revealed a significant positive correlation between institutional climate and teachers' job performance, with a Pearson correlation coefficient of 0.705 ($p = 0.002$), indicating a high positive correlation between these two variables. Therefore, this finding suggests that a favorable institutional climate is associated with better job performance among teachers.

Keywords: Institutional climate, teaching performance

INTRODUCCIÓN

El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa desempeñan roles fundamentales en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el desarrollo integral de los estudiantes. La interacción entre estos dos aspectos influye directamente en la calidad de la educación impartida y, por ende, en los resultados académicos obtenidos. El clima institucional se refiere al ambiente psicológico y emocional que prevalece en una organización educativa, englobando aspectos como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación, entre otros. Por otro lado, el desempeño laboral de los docentes se relaciona con la manera en que estos llevan a cabo sus funciones, su compromiso con la enseñanza, su motivación y su capacidad para alcanzar los objetivos pedagógicos propuestos.

En el contexto de la educación básica, donde la formación integral de los estudiantes es primordial, la influencia del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes adquiere una importancia aún mayor. La calidad de la interacción entre los profesores y el ambiente institucional puede determinar el nivel de motivación, satisfacción y compromiso de los educadores, lo cual repercute directamente en su efectividad pedagógica y, en última instancia, en el rendimiento académico de los estudiantes. Por lo tanto, comprender esta relación se convierte en un aspecto crucial para identificar áreas de mejora en la gestión educativa y promover un ambiente propicio para el aprendizaje y el desarrollo integral de los estudiantes en la institución educativa privada.

Con respecto al contenido, esta investigación, se estructura en cinco capítulos para abordar de manera integral el estudio planteado. En el primer capítulo, se expone el problema de investigación desde una perspectiva macro, meso y micro, acompañado de la justificación y la delimitación del estudio, así como la presentación de los objetivos generales y específicos. En el segundo capítulo, se desarrolla el marco teórico, enfocándose en algunas teorías relevantes y proporcionando definiciones de términos clave. El tercer capítulo aborda el marco metodológico, detallando las variables operacionalizadas, la población y muestra seleccionadas, las unidades de análisis, el tipo, nivel y diseño de la investigación, así como la validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados y el procesamiento de los datos recolectados. En el cuarto capítulo, se lleva a cabo el análisis y la discusión de los resultados,

considerando cada dimensión en consonancia con los objetivos y las hipótesis planteadas en la investigación. Por último, se presentan las conclusiones, y las recomendaciones dirigidas a los directivos de la institución educativa.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I. Planteamiento del Problema

El clima institucional en las instituciones de educación básica es un factor importante que afecta el desempeño laboral de los docentes a nivel mundial. Así, para Aguirre (2022), el clima institucional es el reflejo del trabajo en equipo y el desarrollo de un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que contribuye en el logro de los planes u objetivos planteados en la organización. Con ello podemos aducir que la calidad del ambiente de trabajo tiene un impacto significativo en la motivación, el compromiso y la satisfacción laboral de los docentes. Pues, el clima institucional es uno de los factores clave para el logro de una educación de calidad en todo el mundo. Así López et al. (2018) destacan la importancia de las relaciones interpersonales, la satisfacción laboral y el ambiente de trabajo para lograr un desempeño adecuado en los docentes. Los autores refieren que pese a que el salario, la infraestructura y los recursos materiales tienen niveles bajos de satisfacción, los docentes valoran el clima escolar positivo como un factor importante para la motivación en su centro de labores más allá de las limitaciones en recursos físicos.

En el Perú, el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas privadas es un tema relevante, el cual creemos que se encuentra en constante proceso de investigación. Por ejemplo, Enciso y Mamani (2020) concluyen que un adecuado clima institucional por parte de los docentes se asocia significativamente con su desempeño en el aula. Por su parte, Moncada (2019) refiere que los profesores expresan una preferencia por el reconocimiento económico sobre el reconocimiento social. Pues, sienten que la remuneración que reciben no refleja adecuadamente el tiempo que dedican a la institución. Además, destacan la importancia de los entornos laborales, que son fundamentales para motivar a los docentes, quienes demuestran sus habilidades en el aula. Tales investigaciones nos permiten asumir que el clima institucional tiene un impacto positivo en la motivación y satisfacción laboral de los docentes, o puede tener un impacto negativo, motivado por diferentes variables como el salario, el trato recibido por los promotores, la falta de reconocimiento, los cuales deben ser abordados de manera urgente por quienes regentan las instituciones, a fin de ofrecer un mejor servicio al estudiante.

En la región Cajamarca, el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en instituciones educativas privadas también es un tema de preocupación por parte de los promotores y padres de familia, debido a la competencia y a la calidad de servicio que ofrecen. Un estudio realizado por Cubas (2019) concluye que, a mejor clima organizacional, mejor desempeño laboral. Esto es, los docentes que perciben un clima institucional favorable tienen una mayor motivación y compromiso laboral, lo cual favorece a la institución. Sin embargo, el clima institucional puede verse afectado por problemas en la gestión de la institución y por la falta de apoyo y reconocimiento por parte de la dirección y otras variables aún no descritas.

En referencia a todo lo mencionado, creemos que en la Institución Educativa Privada Indo Americano, ubicada la ciudad de Cajamarca, el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes es un tema que requiere atención. Si bien se cuenta con una buena reputación académica, creemos que la gestión de la institución muestra algunas deficiencias como una comunicación más fluida entre la dirección y los profesores, la falta de reconocimiento y estímulo al desempeño docente, los cuales creemos que afectan el clima institucional, por lo tanto, al desempeño docente. Por eso, es urgente realizar una investigación para analizar el impacto del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes en esta institución y proponer soluciones para mejorar la gestión y promover un ambiente laboral favorable para el equipo docente en beneficio de la institución.

II. Formulación del Problema

2.1 Problema principal

- ✓ ¿Cómo se relaciona el clima institucional con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa privada Indo Americano, 2023?

2.2 Problemas derivados

- ✓ ¿Cómo se relaciona el clima institucional con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023?

- ✓ ¿Cómo se relaciona el clima institucional con la gestión de los procesos de enseñanza -aprendizaje, de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023?
- ✓ ¿Cómo se relaciona el clima institucional con las responsabilidades profesionales los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023?
- ✓ ¿Cómo se relaciona el clima institucional con la evaluación cognoscitiva de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023?

III. Justificación de la Investigación

3.1 Teórica

El desempeño laboral de los docentes se refiere a la calidad de su trabajo y su efectividad para lograr los objetivos pedagógicos y organizacionales establecidos por la institución. El desempeño laboral puede ser influenciado por factores tanto intrínsecos (por ejemplo, habilidades y conocimientos pedagógicos) como extrínsecos (por ejemplo, recursos, apoyo, cultura organizacional, clima laboral). Ambos conceptos están interconectados, ya que un buen clima institucional puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral de los docentes. Por ejemplo, un ambiente de trabajo positivo y apoyo emocional puede mejorar la motivación y el compromiso de los docentes, lo que puede traducirse en un mejor desempeño laboral. Por otro lado, un buen desempeño laboral puede mejorar la percepción de los docentes sobre el clima institucional, al sentirse valorados y reconocidos por su trabajo. En la literatura académica, se ha demostrado que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes. Diversos estudios han encontrado que un clima laboral positivo se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral, compromiso, motivación y desempeño laboral de los docentes. En consecuencia, mejorar el clima institucional puede ser una estrategia efectiva para mejorar el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa privada. Por ello, Brunet (2011) menciona que el clima organizacional es un componente multidimensional de elementos al igual que lo es el clima atmosférico. De hecho, este último puede descomponerse en términos de humedad, de presiones atmosféricas, de componentes gaseosos (oxígeno, nitrógeno), de contaminación. En este sentido, la investigación seguirá la propuesta de Juárez (2012) para desempeño docente, y la de Corichi et

al. (2013) para la segunda dimensión, por las que más de ajustan a nuestro contexto educativo, y así verificar y validar si existe alguna relación entre las variables, objeto de esta investigación.

3.2 Práctica

Claro está que evaluar el clima institucional permite identificar fortalezas y debilidades en la organización y gestión de una institución educativa, y promover el bienestar y la satisfacción de los docentes, lo que se traduce en un mejor rendimiento laboral y, por tanto, en una mejor calidad de la educación que se brinda. Por otro lado, evaluar el desempeño laboral de los docentes permite identificar áreas de mejora en su trabajo y promover un desarrollo profesional continuo que impacte positivamente en la calidad de la enseñanza. De esta manera, conocedores de que la evaluación del clima institucional y del desempeño docente en una institución educativa privada es esencial para garantizar un ambiente laboral positivo y productivo, y una enseñanza de calidad, asumimos que el estudio proporcionará información valiosa para la toma de decisiones en la gestión educativa para la implementación de estrategias de mejora continua en la institución.

3.3 Metodológica

Para evaluar el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes utilizaremos una metodología rigurosa que nos permita recopilar información objetiva y relevante. El instrumento que utilizaremos para ambas variables será un cuestionario que nos permita recoger información considerando ambas variables con sus respectivas dimensiones e ítems, establecer un plan de muestreo representativo y aseguraremos confiabilidad y validez de los datos recopilados. Para la evaluación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes se garantizará mediante la confidencialidad y el anonimato de los participantes, luego se hará el análisis y la interpretación adecuada de los resultados obtenidos. Todo ello redundará en bien de la institución educativa.

IV. Delimitación de la investigación

4.1 Espacial

La investigación se llevó a cabo en la institución educativa Indo Americano, y está ubicada la provincia de Cajamarca.

4.2 Temporal

El tiempo de duración aproximada para esta investigación es de cinco meses que va desde el 20 de mayo hasta el 30 de setiembre del 2023, aproximadamente.

V. Objetivos de la Investigación

5.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa privada Indo Americano, 2023.

5.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023.
- Determinar la relación entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza -aprendizaje, de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023.
- Determinar la relación entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023.
- Determinar la relación entre el clima institucional y la evaluación cognoscitiva de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de la investigación

1.1 A nivel internacional

Alvarado et al. (2019) en su artículo *Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019* tuvieron como Objetivo Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil. Llegando a la conclusión La investigación revela una relación significativa entre las variables de estudio, indicando que la población de estudio suele estar conforme con el clima organizacional. Sin embargo, se observa una valoración escasa en los aspectos motivacionales, lo cual afecta el desempeño docente. Aunque muchos docentes señalan estar de acuerdo con la aplicación del clima organizacional, también se evidencian disconformidades mínimas en el desarrollo de sus funciones. Por lo tanto, se concluye que la satisfacción total con respecto a las variables no se alcanza debido a estas disconformidades mínimas presentes en la institución de estudio.

Escribano (2018) en su ensayo científico *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina* tuvo objetivo argumentar la significación y el lugar que ocupa el desempeño docente como factor directamente asociado a la calidad educativa. Llega a la conclusión de que América Latina no ha satisfecho metas elementales en cuanto a equidad y justicia en el acceso a la educación, lo que representa un último en el trabajo por la calidad de este servicio. La calidad educativa está asociada a un conjunto de factores entre los que se cuentan los factores económicos, políticos, culturales, científicos y tecnológicos, así como un importante factor humano: el desempeño docente, que resulta vital. En ese orden, se señalan las limitaciones que se presentan hoy en el proceso de formación inicial y continua del personal docente, así como los desafíos que deben encarar como parte de su desempeño para brindar una respuesta coherente que implica una educación de calidad en el presente siglo y los cambios sociales, culturales y tecnológicos que se viven a diario.

A nivel nacional

Vásquez (2020), en su tesis de maestría de la Universidad Cayetano Heredia: *Desempeño Docente y Rendimiento Académico de la Asignatura de Matemáticas en los Estudiantes de Estudios Generales de la Escuela de Administración Industrial de una Institución Educativa Tecnológica*, siguiendo un diseño correlacional, tuvo por objetivo establecer la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico de la asignatura de Matemáticas en los estudiantes de Estudios Generales de la Escuela de Administración Industrial. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación significativa de correlación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en la asignatura de Matemáticas, siendo esta relación de nivel medio a alto ($\rho = 0,309$, $p < 0,01$). Además, se evidenció que el 41,2% de los docentes obtuvo un desempeño excelente, mientras que el 53,3% predijo un buen desempeño. En cuanto al rendimiento académico de los estudiantes en Matemáticas, el 12,6% presentó un rendimiento de bueno a excelente, mientras que el 20,3% obtuvo un rendimiento aceptable y el 67% un rendimiento académico deficiente. También se observaron correlaciones entre las dimensiones del dominio de la asignatura, la planificación del curso y la actitud del docente, con el rendimiento académico de los estudiantes en la asignatura de Matemáticas.

Sosa (2021), en su tesis de maestría de la Universidad de Piura: *Características del clima institucional percibido por el personal de la IE Genaro Martínez Silva de Villa Pedregal Grande antes y durante el confinamiento – 2020*, tuvo por objetivo comparar las características del Clima Institucional en la IE “Genaro Martínez Silva” de Villa Pedregal Grande antes y durante el confinamiento – 2020; tomando como dimensiones la comunicación, el ambiente laboral, las relaciones personales y la autorrealización. Concluye que la percepción del clima institucional en la institución era adecuada y contaba con un mayor nivel de aceptación antes del confinamiento en comparación con la etapa durante el mismo. Lo mismo sucede con la percepción en las dimensiones de comunicación, autorrealización y ambiente laboral, siendo esta última considerada como la dimensión con una percepción más adecuada. Sin embargo, la dimensión de las relaciones personales se percibe como poco adecuada.

Iparraguirre (2021), en su tesis de Maestría de la Universidad Los Andes: *Clima Institucional y Gestión Universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo – 2020*, tuvo por objetivo establecer la relación entre el clima institucional y la gestión universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo en el 2020. Los resultados del estudio indican que el clima institucional evaluado por los participantes fue mayormente positivo, obteniendo un porcentaje del 73% de opiniones favorables. Las dimensiones de Comunicación, Relaciones laborales y Supervisión también resultaron favorables, con porcentajes del 68%, 61% y 57% respectivamente. Sin embargo, la dimensión de Involucramiento laboral obtuvo un 74% de opiniones desfavorables, mientras que la dimensión de Autorrealización recibió un 99% de opiniones muy desfavorables. Por otro lado, la variable de Gestión universitaria fue evaluada como buena, con un 90% de opiniones favorables, y las dimensiones de Gestión universitaria, Gestión administrativa y Gestión institucional recibieron evaluaciones igualmente buenas con porcentajes del 89%, 87% y 59%, respectivamente.

1.2 A nivel local

Becerra Sánchez, M. G. (2022). En su Tesis de maestría por Universidad César Vallejo *Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca* tuvo como objetivo establecer la relación entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca, Los resultados mostraron que el 26.7% de docentes apreciaron que el clima institucional está en un nivel malo, un 63.3% contestó regular, al igual que para comunicación, participación y confianza es regular. Por otro lado, el desempeño docente se halla en un nivel bajo con 23.3% y 66.7% de docentes describen en un nivel medio, estableciéndose con un 95% de confianza la existencia de relación de las variables, confirmando que existe una correlación positiva alta de ($r= 0,839$) de acuerdo con el coeficiente de Spearman.

Livaque (2017) en su tesis de maestría por la Universidad Nacional de Cajamarca *El Clima Laboral y su Relación con el Desempeño Docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015-2016* tuvo por objetivo establecer la relación entre las variables: clima laboral y desempeño docente de la Escuela de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca realizado entre los años 2015 y 2016. Los resultados demostraron que existe una correlación de Pearson, con un nivel de significancia del 95%, cuyo valor fue de 0,980, y un p_ valor de 0,001, que da cuenta sobre una relación directa

y un nivel de significancia menor que 0,05. Por lo tanto, existe una correlación Muy Alta entre el clima organizacional y desempeño docente.

Quiroz (2018), en su tesis de maestría de la Universidad Nacional de Cajamarca: *Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en el Nivel Primario de la Institución Educativa Experimental Antonio Guillermo Urrelo – 2015*, tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Encontrándose una correlación entre clima institucional y desempeño de los docentes del nivel primario de la I.E. Experimental Antonio Guillermo Urrelo, año 2015.

2. Marco teórico

En la investigación que se realizó, para la variable clima institucional se fundamentó en la Teoría del Clima Organizacional de Likert Y La teoría del Value Profit Chain, por otro lado la variable desempeño laboral docente se fundamentó en la Teoría del Capital Humano de Becker y el desempeño docente y en el Modelo de Enseñanza Eficaz de Hunter y el desempeño docente.

2.1 El clima organizacional

El clima organizacional, también conocido como clima laboral o ambiente organizacional, desempeña un papel fundamental en la productividad y la calidad del servicio ofrecido por las organizaciones. Un estudio de este clima permite identificar aspectos clave que pueden estar influyendo en el ambiente laboral, ya sea en términos objetivos, como los aspectos físicos o estructurales, o en reacciones subjetivas, como la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral. Para Calcina (2013), este concepto fue introducido por Gellerman en 1960, y se basa en la escuela de Gestalt y la escuela funcionalista, destacando la importancia de la percepción y el comportamiento del individuo en relación con su entorno laboral. El clima organizacional se caracteriza por ser externo al individuo, existir en la organización, ser permanente, pero con ciertos cambios graduales, y ejercer influencia en el compromiso e identificación de los trabajadores, entre otras características. Así, el estudio del clima organizacional es esencial para comprender la dinámica interna de las organizaciones y mejorar la eficacia de sus operaciones. Además de influir en la productividad y la calidad del servicio, el clima organizacional también puede afectar el bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede impactar en la retención del talento y en la imagen de la empresa. Además,

al considerar la interacción entre los aspectos objetivos y subjetivos del clima laboral, se puede obtener una comprensión más completa de cómo las políticas y prácticas organizacionales influyen en la experiencia de los trabajadores y, en última instancia, en el éxito de la organización en su conjunto.

Por otra parte, Rugel et al. (2023) sostienen que el clima organizacional desempeña un papel crucial en el crecimiento y la sostenibilidad de las instituciones, ya que influye directamente en la calidad del servicio ofrecido y en la eficiencia de las operaciones, tanto en el ámbito público como en el privado. Este ambiente laboral favorable es esencial para promover un desempeño docente óptimo, reconociendo al talento humano como el motor que impulsa las actividades educativas. La gestión adecuada del clima institucional no solo mejora la productividad y la calidad del servicio, sino que también contribuye al bienestar y la satisfacción de todos los miembros de la comunidad educativa. Además de su impacto en la productividad y la calidad del servicio, el clima organizacional también influye en otros aspectos fundamentales de las instituciones educativas. Según estudios como el de Rugel et al. (2023), un ambiente laboral favorable no solo promueve un desempeño docente óptimo, sino que también juega un papel crucial en la retención del talento humano y la reducción del ausentismo laboral. Cuando los empleados se sienten valorados, respetados y motivados en su entorno laboral, tienden a comprometerse más con su trabajo y a mantener una actitud positiva hacia la organización. Asimismo, un clima institucional positivo puede favorecer la creatividad, la innovación y el trabajo en equipo, aspectos esenciales para enfrentar los desafíos y adaptarse a los cambios en el entorno educativo. Cuando los miembros de la comunidad educativa se sienten seguros para expresar sus ideas y opiniones, se crea un ambiente propicio para la colaboración y el intercambio de conocimientos, lo cual beneficia tanto el desarrollo profesional de los docentes como el aprendizaje de los estudiantes.

Adicionalmente, la gestión adecuada del clima organizacional puede impactar positivamente en la reputación y la imagen de la institución educativa, lo cual puede atraer a estudiantes, padres y otros stakeholders clave. Un ambiente laboral positivo y una cultura organizacional sólida pueden ser elementos diferenciadores que contribuyan al éxito y la competitividad de la institución en el mercado educativo. En síntesis, el clima institucional no solo es fundamental para el bienestar y la satisfacción de los miembros de la comunidad educativa, sino que también tiene un impacto significativo en el éxito y la sostenibilidad de la institución en su conjunto.

2.2 Clima institucional

El clima institucional de una institución educativa se refiere al ambiente psicológico que se percibe en cuanto a las relaciones interpersonales, las normas y valores, la comunicación, el liderazgo y la motivación, entre otros aspectos. De esta manera, podemos concebir al clima institucional como el conjunto de percepciones, creencias, valores, actitudes, emociones y comportamientos que comparten los miembros de una organización. Para Etkin (2007), el clima institucional se relaciona con la colaboración y la construcción de aptitudes personales, interpersonales y emocionales que son fundamentales para alcanzar los planes y metas establecidos en la organización. En este sentido, el autor establece diferentes categorías para el clima institucional, las cuales se basan en las relaciones de autoridad, el compromiso con los objetivos institucionales, la orientación del liderazgo, la actitud de los miembros de la organización y la satisfacción de las necesidades sociales y psicológicas. Dichas categorías incluyen el clima rígido o flexible, el clima de identidad o indiferencia, el clima guiado por la producción o las relaciones sociales, el clima cooperativo o de competencia, y el clima de carencias o satisfacción.

Por su parte, Chiavenato (2000) sostiene que el clima organizacional se refiere a las características o atributos del entorno laboral que son observados o vivenciados por los integrantes de la organización y que afectan de manera directa los comportamientos de los empleados. Contreras y Matheson (s.f.) refieren que Litwin y Stringer definen al clima organizacional como el conjunto de características cuantificables del entorno laboral, que son percibidas por los trabajadores de la organización de forma directa o indirecta, y que influyen en su motivación y comportamiento. Goncalves, 2005 afirma que, de acuerdo con la teoría de clima organizacional propuesta por Likert entre los años 1961 y 1967, el comportamiento de los subordinados está influenciado directamente por el comportamiento administrativo y las condiciones organizativas que estos perciben, lo cual sugiere que la respuesta de los subordinados está condicionada por su percepción de la situación. Likert establece tres tipos de variables que definen las características propias de una organización y que influyen en la percepción individual del clima. El autor propone las variables causales, las que indican cómo una organización evoluciona y obtiene resultados, y se relacionan con la estructura organizativa- administrativa, las decisiones, la competencia y las actitudes. Las variables intermedias que miden el estado interno de la institución, y están constituidas por la motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones. Y las variables finales que miden productividad, ganancia y pérdida, y surgen a partir de las dos anteriores.

Para Zans (2017), el clima organizacional se refiere al entorno en el que se llevan a cabo las actividades de una empresa, y está directamente relacionado con la satisfacción de los trabajadores al realizar sus tareas, lo que se traduce en una mejor calidad y calidez de vida en el lugar de trabajo. Para lograr esto, es importante que los trabajadores se sientan cómodos en la institución, considerando tanto los aspectos estructurales, como los lugares adecuados para llevar a cabo sus tareas, como los aspectos normativos, que deben estar regulados de manera justa y acorde al perfil de la organización, permitiendo que los colaboradores disfruten de una vida de calidad y calidez en su lugar de trabajo. Para el MINEDU (2000), el clima escolar se configura por distintos valores, reglas de comportamiento, relaciones interpersonales, entornos de aprendizaje y estructuras organizacionales presentes en la escuela. El clima institucional se extiende más allá de las percepciones que se tienen del ambiente o las estructuras de la organización, y comprende los valores que deben ser fomentados y cultivados por los miembros del centro educativo, tales como el respeto, la responsabilidad, el amor, la perseverancia, la superación, entre otros. De esta forma, se consigue un ambiente institucional apropiado en el que todos los integrantes de la organización, especialmente los estudiantes, se sienten aceptados y motivados para alcanzar los objetivos del centro.

Según lo referido, el clima institucional es un concepto complejo en constante cambio y construcción que involucra una variedad de factores como participación, democracia, cooperación, tolerancia, flexibilidad, liderazgo, motivación, comunicación, valores, normas, buenas relaciones personales, reconocimiento justo de logros, estructuras físicas adecuadas de la institución y satisfacción laboral. En resumen, es importante que las instituciones educativas privadas promuevan un clima institucional positivo que fomente el compromiso y la motivación de sus miembros, a través de políticas y prácticas que refuercen la cultura organizacional, la comunicación efectiva y la participación de los estudiantes, docentes y personal administrativo.

2.3 Teoría del Clima Organizacional de Likert

Goncalves (2013). La teoría del clima organizacional de Likert sostiene que el comportamiento de los empleados en una organización está directamente influenciado por cómo perciben la administración y las condiciones de trabajo. Likert identifica tres tipos de variables:

Variables Causales: Determinan la dirección y resultados de la organización, como la estructura, la administración y las actitudes.

Variables Intermedias: Reflejan aspectos internos como motivación, rendimiento y comunicación, influyendo en los procesos organizacionales.

Variables Finales: Son los resultados observables como productividad y ganancias, que dependen de las percepciones de los empleados sobre las variables causales e intermedias.

Según Likert, el clima organizacional se forma a partir de cómo los empleados perciben estas variables, impactando su comportamiento y los resultados de la organización.

2.4 La teoría del Value Profit Chain

Heskett J. L. (1997) Desarrollada por James L. Heskett, W. Earl Sasser Jr. y Leonard A. Schlesinger, destaca la conexión crucial entre la gestión efectiva de los empleados, la satisfacción del cliente y los resultados financieros en una organización. Aquí están los puntos clave de esta teoría:

Gestión de Empleados: Una gestión eficaz de los empleados, que abarca desde la contratación adecuada hasta el desarrollo de habilidades, la motivación y la retención del talento, es fundamental. Esto crea equipos más comprometidos y productivos.

Satisfacción del Cliente: Empleados bien gestionados tienden a ofrecer un servicio al cliente superior. Esto genera una mayor satisfacción entre los clientes, promoviendo la lealtad, la recomendación y la retención.

Resultados Financieros: La satisfacción del cliente, impulsada por el buen servicio de empleados satisfechos, tiene una relación directa con los resultados financieros. Clientes más satisfechos tienden a comprar con más frecuencia, gastar más y ser menos sensibles al precio, lo cual mejora los ingresos y la rentabilidad.

Enlaces Causales: La teoría establece vínculos claros entre estos componentes: una gestión efectiva de empleados conduce a una mejor satisfacción del cliente, que a su vez mejora los resultados financieros. Este ciclo positivo subraya la importancia de invertir en el desarrollo y bienestar de los empleados como una estrategia clave para mejorar el rendimiento organizacional de manera sostenible.

En resumen, la Value Profit Chain subraya que mejorar la gestión de los empleados es esencial para desencadenar mejoras significativas en los resultados finales de una organización. Esto recalca la importancia estratégica de considerar a los empleados como un activo fundamental, no solo para la satisfacción del cliente, sino también para el éxito financiero a largo plazo de la empresa.

2.5 Dimensiones del clima institucional

Para Corichi et al. (2013), el ambiente laboral de una organización está determinado por diversos factores, tanto internos como externos a ella, los cuales son esenciales para lograr el éxito de la empresa, ya que influyen en las actitudes y comportamientos de los trabajadores. Algunos de estos factores son el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, las relaciones interpersonales y la motivación.

- **Liderazgo.** En una institución educativa privada, el liderazgo implica una serie de responsabilidades y tareas clave para el éxito de la organización. El líder debe ser capaz de establecer una visión clara para la institución y comunicarla de manera efectiva a todos los miembros de la comunidad educativa, incluyendo estudiantes, padres y personal docente y administrativo. Además, el líder debe tener habilidades de gestión para asegurarse de que los recursos de la institución se estén utilizando de manera efectiva y eficiente para cumplir con los objetivos estratégicos de la institución. El líder también debe fomentar una cultura de aprendizaje continuo en la institución, asegurándose de que los estudiantes reciban una educación de calidad y los maestros tengan las herramientas y los recursos necesarios para impartir una educación efectiva. Además, debe incluir la creación de políticas y procedimientos, la toma de decisiones importantes y la resolución de conflictos entre los miembros de la comunidad educativa. En general, el liderazgo efectivo en una institución educativa privada es esencial para garantizar el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de la organización.
- **Toma de decisiones.** Implica evaluar y seleccionar las opciones más adecuadas para el logro de los objetivos institucionales. Esto implica considerar diversos factores, como los recursos disponibles, las necesidades de los estudiantes y el personal, las demandas del entorno, las regulaciones y políticas educativas, entre otros. Es importante que las decisiones se tomen de manera justa, transparente y en consulta con los diferentes miembros de la comunidad educativa, para asegurar que se estén considerando todas las perspectivas

y se tomen decisiones informadas. Además, una vez tomadas las decisiones, es necesario comunicarlas de manera efectiva y asegurarse de que se estén implementando adecuadamente y que se estén evaluando sus resultados.

- **Comunicación.** Esto es fundamental para el éxito de la organización. Implica la transmitir información clara y precisa entre los distintos niveles y departamentos de la institución, y también entre los miembros de la comunidad educativa, incluyendo padres de familia y estudiantes. Una comunicación efectiva en una institución educativa privada implica una comunicación bidireccional, donde no solo se transmite información, sino que también se escucha a los miembros de la comunidad educativa. Esto puede lograrse a través de reuniones, encuestas, buzones de sugerencias, entre otros medios. Además, la comunicación debe evitar ambigüedades y malentendidos que puedan afectar la calidad de la educación y las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. También es importante que se utilice un lenguaje adecuado y respetuoso en todas las formas de comunicación, incluyendo correos electrónicos, notas y mensajes de texto. Una buena comunicación es crucial para garantizar una educación de calidad y para mantener una buena relación entre los miembros de la comunidad educativa.
- **Relaciones interpersonales.** Las relaciones interpersonales en las instituciones educativas privadas implican la forma en que los miembros de la comunidad educativa se relacionan entre sí, incluyendo a los directivos, docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia. Esto implica la capacidad de establecer un clima de respeto mutuo, empatía, confianza y colaboración, lo que puede tener un impacto significativo en el desempeño y el bienestar de todos los involucrados. Las relaciones interpersonales adecuadas también pueden contribuir a crear un ambiente escolar positivo y seguro que promueva el aprendizaje, el crecimiento y el desarrollo de los estudiantes. Por otro lado, las relaciones interpersonales conflictivas pueden generar tensiones y dificultades que afecten el rendimiento académico y la satisfacción de los miembros de la comunidad educativa. Por lo tanto, es importante que en las instituciones educativas privadas se promueva la comunicación abierta y efectiva, se fomente la resolución pacífica de conflictos y se establezcan normas claras de convivencia.
- **Motivación.** La motivación en las instituciones educativas privadas implica la capacidad de los líderes y directivos para fomentar un ambiente de trabajo positivo y estimulante, que

motive a los docentes, estudiantes y personal administrativo a dar lo mejor de sí mismos. Esto puede lograrse mediante la creación de oportunidades para el desarrollo profesional y personal, el reconocimiento y la valoración del trabajo bien hecho, la retroalimentación constructiva y la promoción de la participación activa en la toma de decisiones. Implica, además, la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la innovación, y que permita a los docentes y estudiantes explorar nuevas formas de enseñanza y aprendizaje. Esto puede ser especialmente importante en un entorno educativo en el que se espera que los estudiantes desarrollen habilidades y competencias para enfrentar los desafíos del mundo actual y futuro.

2.6 Desempeño docente

El desempeño docente se refiere al conjunto de competencias, habilidades y conocimientos que tiene un docente para llevar a cabo su labor educativa de manera efectiva y eficiente. Incluye tanto la capacidad de planificar, diseñar y ejecutar estrategias de enseñanza, como la habilidad para motivar y guiar a los estudiantes, evaluar su aprendizaje y retroalimentarlos de manera constructiva. El desempeño docente también está dado por la capacidad de colaborar con otros docentes y profesionales de la educación, mantenerse actualizado en su campo y trabajar de manera ética y responsable. Así, para Martínez-Chairez et al. (2016), el desempeño docente es un factor que se asocia de manera directa a la calidad de la educación. La sociedad y la escuela deben contar con profesionales con buena preparación y con clara conciencia del alcance de su desempeño. Pues, los docentes son los principales responsables de la formación de los estudiantes y, por lo tanto, su desempeño es importante para garantizar una educación de calidad. Un buen desempeño docente se traduce en una mejor comprensión y asimilación de los contenidos por parte de los estudiantes, así como en un ambiente de aprendizaje más positivo y motivador. Por otro lado, un mal desempeño docente puede afectar negativamente el rendimiento académico y la actitud hacia el aprendizaje de los estudiantes. Con todo lo mencionado, queda claro que definir la calidad educativa es muy compleja, tanto en su proceso como en sus resultados, ya que abarca aspectos relevantes y multidimensionales. Si bien el logro de los aprendizajes es fundamental, también existen otros aspectos igualmente importantes que dotan de sentido e integralidad a la percepción de esta problemática.

Es importante considerar las teorías de la equidad y de las expectativas propuesta por Klingner y Nabaladian (2002). La primera se relaciona con el vínculo que existe entre la

motivación y la capacidad para el desempeño docente, así como una asociación entre satisfacción laboral, desempeño y rendimiento. La lealtad, la buena voluntad y la eficacia en el trabajo son importantes para una organización. Sin embargo, es difícil medir estas cualidades, ya que dependen de juicios subjetivos. La imparcialidad y el buen trato son fundamentales, y una buena comunicación entre los directivos y los subordinados es esencial. La equidad se compone de dos aspectos: el rendimiento del trabajo y la equiparación con otros trabajadores en términos de retribución. El primero se refiere a comparar el aporte o rendimiento del trabajador con su remuneración y con el de otros. La segunda se enfoca en la satisfacción de los empleados, lo que a su vez conduce a un mejor rendimiento laboral en comparación con otros. Esta se compone de tres factores: la percepción del alcance del trabajo que el empleado cree que puede alcanzar al nivel esperado; la evaluación del desempeño del empleado y el reconocimiento resultante a través de recompensas o sanciones si se alcanza o no el nivel esperado de desempeño; y la importancia que el empleado otorga a las recompensas o sanciones.

Por otra parte, el buen desempeño docente, sumado a sus logros académicos son las características distintivas de un buen maestro, ya que muestra sus competencias profesionales y pedagógicas. La competencia profesional se refiere a la capacidad de dominar el conocimiento, mientras que las competencias pedagógicas del profesorado están relacionadas con su capacidad para gestionar el proceso de aprendizaje, lo que incluye la planificación, ejecución y evaluación de los resultados del aprendizaje en situaciones contextualizadas (Caicedo et al., 2015). Otro aspecto a considerar es lo referido por Escribano (2018) para quien la desigualdad y la pobreza representan los principales obstáculos y amenazas para lograr nuestra meta en América Latina. Pues, la situación de pobreza limita el acceso a la educación y dificulta la capacidad de los estudiantes para aprovechar las oportunidades educativas. Las investigaciones recientes muestran que existe una creciente insatisfacción y crítica hacia los sistemas educativos debido a la falta de relevancia de la formación impartida en las instituciones educativas. El autor resalta que ello se refleja en la incapacidad de satisfacer las necesidades de la vida social, el avance de la ciencia y la tecnología, y las actividades cotidianas de las personas. En este sentido, la calidad de la educación se ve influenciada por varios factores, incluyendo los recursos, la infraestructura y el soporte material, sobre todo la forma en cómo se utilizan estos recursos, cómo se organiza y dirige el sistema educativo, cómo se forma al profesorado. Bajo este contexto, asumimos que la calidad de la formación docente en las instituciones públicas o privadas influye en el desempeño de los docentes en el aula, ya que es

donde se les brinda las herramientas teóricas y prácticas fundamentales para desarrollar su labor. Por ejemplo, si los programas de formación docente en las universidades no están actualizados, no son pertinentes o no brindan las habilidades y conocimientos necesarios para la enseñanza, esto podría afectar el desempeño docente en el aula. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la formación docente es solo una parte del proceso de desarrollo profesional de un profesor, y que también se necesitan programas de capacitación y actualización continua para mantenerse al día en cuanto a las nuevas metodologías y tecnologías educativas. En consecuencia, debe promoverse el buen desempeño docente como parte fundamental de la calidad educativa.

Aunque no está ligado al sector privado, un documento importante es el Marco del Buen Desempeño Docente en el Perú (2014), que es una herramienta elaborada por el Ministerio de Educación para establecer los estándares de desempeño que deben cumplir los docentes en el país. Su objetivo principal de este documento es promover un estándar de calidad en la educación peruana a través de la formación y el desarrollo profesional de los docentes. Algunos de los aspectos que se destacan son la planificación y preparación de la enseñanza, donde se espera que los docentes planifiquen sus clases de manera cuidadosa y anticipada, teniendo en cuenta los objetivos de aprendizaje y las necesidades de los estudiantes; la comunicación efectiva, con la cual espera que los docentes se comuniquen con los estudiantes de manera clara y efectiva, utilizando un lenguaje adecuado y adaptado al nivel de los estudiantes; la gestión del aula, se espera que los docentes creen un ambiente de aprendizaje positivo y seguro en el aula, fomentando la participación de los estudiantes y resolviendo los conflictos de manera efectiva; la evaluación y retroalimentación: se espera que los docentes evalúen de manera regular el progreso de los estudiantes y les brinden retroalimentación oportuna y constructiva para mejorar su aprendizaje; y el desarrollo profesional: se espera que los docentes busquen constantemente mejorar su práctica pedagógica a través de la formación y actualización continua.

2.7 La Teoría del Capital Humano de Becker y el desempeño docente

La teoría del capital humano, propuesta por Becker (1983), plantea que la educación y la formación son inversiones fundamentales realizadas por individuos con el fin de aumentar su eficiencia productiva y, por consiguiente, sus ingresos. Esta perspectiva sostiene que la educación y el desarrollo de habilidades no deben ser vistos solo como gastos, sino como

inversiones con potencial para generar retornos a largo plazo. Al aplicar esta teoría al ámbito educativo, especialmente al desempeño docente, se reconoce que los educadores son inversionistas de su propio capital humano. Esto implica que, al invertir en su formación y desarrollo profesional, pueden mejorar su eficacia y productividad en el aula, lo que repercute en un mejor rendimiento educativo para los estudiantes. Aspectos como la educación formal, la participación en programas de desarrollo profesional, la experiencia en el aula y la adquisición de habilidades pedagógicas son componentes clave del capital humano de los docentes. Por tanto, invertir en la formación y el desarrollo profesional de los educadores se convierte en una estrategia esencial para mejorar la calidad de la enseñanza y, en última instancia, el éxito académico de los estudiantes.

2.8 Modelo de Enseñanza Eficaz de Hunter y el Desempeño Docente

Hunter (1982) propuso el Modelo de Enseñanza Eficaz, también conocido como Enseñanza de Dominio, que se caracteriza por combinar diversas estrategias de instrucción directa para optimizar el aprendizaje de los estudiantes. Este enfoque abarca todas las etapas del proceso educativo, desde la preparación previa hasta el seguimiento posterior a la clase. Durante la planificación detallada de las lecciones, se enfoca en captar la atención de los estudiantes y establecer objetivos claros. Durante la instrucción, se hace hincapié en la presentación clara de la información y en verificar constantemente la comprensión de los estudiantes. Posteriormente, se proporciona práctica guiada y práctica independiente para consolidar el aprendizaje. Este enfoque promueve una participación de los estudiantes y facilita un ambiente de aprendizaje efectivo y colaborativo.

Asimismo, Hunter destaca la importancia de la planificación detallada y la ejecución efectiva de las lecciones. Antes de iniciar una clase, es esencial desglosar el plan de estudios en partes organizadas, identificando claramente los elementos esenciales del tema y su relevancia para los estudiantes. Durante la lección, se maximiza el tiempo con actividades anticipatorias que dirigen la atención hacia el contenido próximo. La explicación se realiza de manera clara y lógica, utilizando ejemplos variados para facilitar la comprensión. Se fomenta la participación activa con preguntas que requieren pensamiento crítico y se verifica continuamente la comprensión. La práctica independiente se brinda para consolidar el aprendizaje, con énfasis en la retroalimentación para garantizar el progreso. Este enfoque busca una experiencia educativa significativa y efectiva, estrechamente relacionada con el desempeño docente al proporcionar un marco estructurado para la planificación y ejecución de las lecciones, y al

promover estrategias efectivas que mejoren la capacidad del docente para facilitar el aprendizaje significativo y el desarrollo de los estudiantes.

2.9 Dimensiones del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es un proceso complejo que involucra diversas dimensiones. Según Juárez (2012), estas dimensiones se centran en la planificación del trabajo pedagógico, la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje y las responsabilidades profesionales. Sin embargo, para una comprensión más holística, se incorpora la teoría de evaluación cognoscitiva de Lazarus y Folkman (1984), que añade una perspectiva relevante sobre cómo los docentes perciben y responden a las demandas de su entorno laboral. Este enfoque integral permite una valoración más completa y precisa del desempeño docente, considerando tanto aspectos prácticos como emocionales en el proceso educativo.

- **Planificación del trabajo pedagógico.** Es el proceso mediante el cual los docentes definen, organizan y estructuran las actividades y estrategias de enseñanza-aprendizaje que se desarrollarán en el aula con el objetivo de lograr los objetivos de aprendizaje planteados. La planificación del trabajo pedagógico implica la elaboración de un plan de trabajo detallado que incluye la selección de contenidos, la definición de estrategias y recursos didácticos, la distribución del tiempo y la evaluación del aprendizaje, entre otros aspectos. Este proceso permite al docente optimizar su tiempo y recursos, así como también adaptar las actividades a las necesidades y características de sus estudiantes.
- **Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje.** Se refiere a la planificación, organización, dirección y control de las actividades y recursos necesarios para lograr los objetivos de aprendizaje de los estudiantes. Implica tomar decisiones sobre la selección de estrategias, materiales y recursos didácticos adecuados, así como sobre la evaluación y retroalimentación de los estudiantes. El docente, en este sentido, es el responsable de diseñar y aplicar una metodología adecuada para promover el aprendizaje de sus estudiantes y debe estar en capacidad de ajustarla a las necesidades de cada grupo de estudiantes y situación de aprendizaje. Además, la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje implica trabajar en equipo con otros docentes, compartir experiencias y conocimientos, y colaborar en la identificación y solución de problemas para mejorar la calidad educativa.

- **Responsabilidades profesionales.** Las responsabilidades profesionales en el ámbito docente se refieren al conjunto de tareas y compromisos que un profesor debe asumir en su rol como educador. Estas responsabilidades incluyen, entre otras, la planificación y organización de clases y actividades pedagógicas, la evaluación del aprendizaje de los estudiantes, el diseño y actualización de programas y materiales educativos, la participación en la formación continua y el perfeccionamiento profesional, el fomento de la convivencia y la disciplina en el aula, y el establecimiento de relaciones colaborativas con otros docentes, padres de familia y miembros de la comunidad educativa. Además, los profesores también tienen la responsabilidad de actuar con ética y respeto en el desempeño de sus funciones y de promover valores como la tolerancia, la inclusión y el compromiso social en su labor educativa.
- **Teoría de la evaluación cognoscitiva.** A finales de la década de 1960, se propuso que la introducción de remuneraciones externas, como el salario, por un esfuerzo que antes tenía una remuneración interna por el placer que se derivaba del trabajo en sí, tendría por resultado una disminución en la motivación general. Las principales implicaciones de esta teoría se relacionan con la forma en que se paga a las personas en las organizaciones. Históricamente, los teóricos de la motivación asumían que los motivadores intrínsecos como los logros, responsabilidad y competencia eran independientes de los motivadores extrínsecos como un salario elevado, ascensos, buenas relaciones con los supervisores y condiciones laborales agradables. Es decir, el estímulo de unos no debería afectar a los otros. Pero la teoría de la evaluación cognoscitiva indica lo contrario. Afirma que cuando las organizaciones acuden a las remuneraciones extrínsecas para recompensar el desempeño superior, las remuneraciones intrínsecas, que se derivan de que los individuos hacen lo que les gusta, se reducen. En otras palabras, cuando se entrega una remuneración extrínseca a alguien por realizar una tarea interesante, lo que se consigue es que disminuya el interés en la tarea (Robbins, 2004).

3. Definición de términos básicos

- **Calidad.** En 1988, Ishikawa dijo que la calidad se refiere al proceso de desarrollo, diseño, fabricación y mantenimiento de un producto que sea económico, útil y satisfactorio para el consumidor final. La calidad se basa en las características del producto que satisfacen las necesidades del cliente y, por lo tanto, genera satisfacción con el producto.

- **Clima laboral.** Hodgetts y Altman (1985) definen al clima laboral como un conjunto de características del lugar de trabajo, percibidas por los individuos que laboran en ese lugar y sirven como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo.
- **Clima institucional-organizacional.** Según Brunet (2011), el clima organizacional es similar al clima atmosférico en cuanto a que ambos están compuestos por múltiples elementos. De manera similar a cómo el clima atmosférico se puede desglosar en diferentes factores, como la humedad, la presión atmosférica y los componentes gaseosos como el oxígeno y el nitrógeno, el clima organizacional también está compuesto por diferentes componentes. Estos componentes pueden incluir aspectos como la comunicación, el liderazgo y el ambiente de trabajo, entre otros.
- **Comunicación organizacional.**, el concepto de comunicación organizacional hace referencia a la circulación de información que ocurre dentro de una organización a través de distintos canales y redes existentes en la misma. (Robbins, 2004).
- **Confianza.** Es la voluntad de los empleados a ser vulnerables a las acciones de su organización, sin que los empleados tengan control sobre estas acciones y conductas” (Lin, 2009).
- **Desempeño docente.** Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje (Minedu, 2014).
- **Estrategia de aprendizaje.** Las estrategias de aprendizaje pueden ser definidas como conductas y pensamientos que un aprendiz utiliza durante el aprendizaje con la intención de influir en su proceso de codificación (Weinstein y Mayer, 1986).
- **Evaluación.** La evaluación es parte integral de una buena enseñanza; no es posible concebir adecuadamente a la enseñanza sin la evaluación (Díaz Barriga, 1998)
- **Liderazgo:** Es el proceso de mover a un grupo o grupos hacia alguna dirección, a través de medios no coercitivos (Kotter, 1990).
- **Planificación del currículo.** La planificación curricular es el proceso de previsión de las acciones que deberán realizarse en la institución educativa con la finalidad de vivir, construir e interiorizar experiencias de aprendizaje deseables en los estudiantes (Romero Salvatierra, 2014).
- **Retroalimentación.** Es parte integral de la evaluación formativa en cuanto que proporciona información importante para hacer ajustes en el proceso de enseñanza-

aprendizaje con el fin de que los estudiantes alcancen los objetivos propuestos (Melmer, Burmaster & James, 2008).

- **Satisfacción laboral.** Está íntimamente ligada con el clima organizacional de la empresa y al desempeño laboral. Es decir, con los niveles de satisfacción del empleado, igualmente, tiene que ver la influencia del clima en el desempeño de los sujetos en relación a los resultados (Chiavenato, 1999).
- **Tolerancia.** La tolerancia como el autocontrol intencional ante algo con lo que no estamos de acuerdo, algo que nos resulte desagradable, amenazante, o ante el cual tengamos una actitud negativa. Esto con el objeto de mantener y promover la armonía en un grupo (Vogt, 1997).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y contextualización de la investigación

La Institución Educativa Indo Americano tiene un tipo de gestión de carácter privado. Se ubica en la localidad de Cajamarca, provincia de Cajamarca. La institución busca aumentar el número de personas eficientes con una elevada autoestima, inteligencia, habilidades sociales y una firme formación académica, moral y emocional para que puedan llegar al éxito personal y profesional dentro de una sociedad actual y cambiante. Asimismo, promueve una educación de alta calidad en un ambiente de enseñanza seguro, en donde nuestros estudiantes logran su pleno crecimiento espiritual, físico, social, intelectual, moral y emocional.

2. Hipótesis de Investigación

2.1 Principal

- Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa privada Indo Americano, 2023.

2.2 Específicas

- Existe una relación significativa entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023.
- Existe una relación significativa entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza -aprendizaje, de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023.
- Existe una relación significativa entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023.
- Existe una relación significativa entre el clima institucional y la evaluación cognoscitiva de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023.

3. Variables de Investigación

- Variable 1: Clima institucional
- Variable 2: Desempeño laboral docente

4. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Clima Institucional	La atmósfera laboral de una compañía está constituida por una variedad de elementos, tanto endógenos como exógenos a su estructura, que son fundamentales para alcanzar el triunfo de la organización, puesto que impactan en las actitudes y conductas de los empleados. Algunos de estos elementos son el liderazgo, la toma de decisiones, la comunicación, las interacciones interpersonales y la motivación (Corichi, 2013)	A través de una encuesta, se evaluó la percepción de los trabajadores de la institución educativa acerca del clima institucional, considerando cinco dimensiones principales: liderazgo, toma de decisiones, comunicación, relaciones interpersonales y motivación.	Liderazgo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proporciona una visión clara y precisa sobre los objetivos específicos para la organización. 2. Celebra y reconoce los logros individuales y de equipo. 3. Promueve un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional saludable. 4. Brinda retroalimentación efectiva y oportuna a su equipo de trabajo. 	Encuesta Cuestionario
			Toma de decisiones	<ol style="list-style-type: none"> 5. Toma decisiones oportunas y efectivas en situaciones críticas. 6. Utiliza información relevante y suficiente para tomar decisiones importantes. 7. Considera las posibles consecuencias de sus decisiones antes de tomarlas. 8. Evalúa periódicamente sus decisiones y las ajusta si es necesario. 	
			Comunicación	<ol style="list-style-type: none"> 9. Escucha las opiniones y sugerencias de su equipo de trabajo. 10. Comunica de manera clara y efectiva los objetivos, políticas y procedimientos de la institución. 11. Utiliza múltiples canales de comunicación para llegar a todos. 12. Proporciona retroalimentación constructiva y honesta a su equipo de trabajo. 	
			Relaciones interpersonales	<ol style="list-style-type: none"> 13. Fomenta un ambiente de respeto y tolerancia entre el equipo de trabajo. 14. Colabora con los líderes de todas las áreas. 15. Establece relaciones de confianza y apoyo con su equipo de trabajo. 16. Identifica y resuelve conflictos de manera efectiva y justa. 	
			Motivación	<ol style="list-style-type: none"> 17. Ofrece oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la institución. 18. Proporciona retroalimentación constante y constructiva sobre el desempeño laboral del docente. 19. Valora y reconoce públicamente el trabajo bien hecho y los logros de los docentes. 20. Fomenta la participación activa de los docentes en la toma de decisiones institucionales y en la planificación de actividades. 	

Desempeño laboral docente	Las competencias pedagógicas del profesorado están relacionadas con su capacidad para gestionar el proceso de aprendizaje, lo que incluye la planificación, ejecución y evaluación de los resultados del aprendizaje (Caicedo et al., 2015). Para Juárez (2012), existen tres aspectos fundamentales en el rendimiento docente: la organización del trabajo pedagógico, el manejo de los procedimientos de enseñanza-aprendizaje y las responsabilidades profesionales. A ello le sumamos la teoría de la evaluación cognitiva de Lazarus y Folkman (1984).	Esta variable se ha medido a través de una encuesta que se integró por cuatro dimensiones clave: planificación del trabajo pedagógico, gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, responsabilidades profesionales y teoría de la evaluación cognoscitiva.	Planificación del trabajo pedagógico	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunica de manera clara y efectiva los objetivos de aprendizaje que se establecen en el plan de enseñanza de la institución. 2. Planifica su trabajo pedagógico, optimizando el tiempo y los recursos de la institución. 3. Presenta un material de enseñanza de calidad, adecuado a los objetivos de aprendizaje. 4. Muestra capacidad para planificar y diseñar actividades y estrategias de enseñanza-aprendizaje. 	Escala Likert Cuestionario
			Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	<ol style="list-style-type: none"> 5. Planifica la participación e interacción de los estudiantes y docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje. 6. Propone diversas estrategias y metodologías de enseñanza para alcanzar los objetivos de aprendizaje. 7. Promueve el uso efectivo de la tecnología y otros recursos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. 8. Formula estrategias de evaluación alineadas a los objetivos de aprendizaje, así como la retroalimentación efectiva. 	
			Responsabilidades profesionales	<ol style="list-style-type: none"> 9. Cumple con las obligaciones y responsabilidades establecidas en el contrato laboral. 10. Participa activamente en actividades extracurriculares y en el desarrollo profesional continuo. 11. Colabora en la planificación, implementación y evaluación de programas y proyectos educativos institucionales. 12. Evalúa y analiza su práctica docente e implementa mejoras en función de los resultados obtenidos. 	
			Evaluación cognoscitiva.	<ol style="list-style-type: none"> 13. Utiliza diversas técnicas que incentiven y estimulen la participación de los estudiantes en pro de su aprendizaje. 14. Muestra capacidad para fomentar la autonomía y la autorregulación del aprendizaje en los estudiantes. 15. Usa la retroalimentación efectiva para mejorar el desempeño de los estudiantes. 16. Evalúa el impacto de sus decisiones y estrategias en el aprendizaje de sus estudiantes para ajustar sus practica pedagógica. 	

5. Población y muestra

5.1 Población

La población estadística viene a ser el conjunto de todos los individuos de interés para la investigación, es decir, abarca al conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Ahora bien, si la población es pequeña, menor que 50 individuos entonces la población es igual a la muestra (Hernández et al., 2018). Por eso en esta investigación se ha considerado un total de 16 profesores de la institución educativa “Indo Americano” de la provincia de Cajamarca, que incluye los niveles Inicial, Primaria y Secundaria.

Inicial	Primaria	Secundaria	Total
Un profesor	Seis profesores	Nueve profesores	16 profesores

5.2 Muestra

La muestra se refiere a un subgrupo de la población de interés, del cual se recopilarán datos. Este subgrupo debe ser definido o delimitado con precisión previamente y debe ser representativo de toda la población. (Hernández et al., 2018). En esta investigación, la muestra estuvo conformada por el mismo número de la población, debido a que es una institución pequeña. Pues, los autores sostienen que, si se está realizando un estudio, cuyo número es relativamente pequeño, no necesita de una muestra, basta con la población para aplicar los instrumentos de recojo de datos.

6. Unidad de Análisis

La unidad de análisis del trabajo de investigación estuvo constituida por cada uno de los profesores seleccionados en la investigación. Es decir, cada respuesta de cada profesor encuestado constituyó un dato que sirvió para analizar relación con los objetivos de la investigación.

7. Método

En este estudio, se empleó el método hipotético deductivo, que permitió contrastar el uso de la lógica y el racionalismo crítico con las teorías y leyes generales para llegar a una conclusión. Es fundamental señalar que estas teorías y leyes no se considerarán verdaderas en su totalidad,

sino que serán sometidas a un riguroso proceso de evaluación y cuestionamiento dentro del contexto de la investigación. Esto permite explorar la validez y la aplicabilidad de las hipótesis planteadas, así como identificar posibles limitaciones o contradicciones en el marco teórico establecido (Ñaupas, 2018).

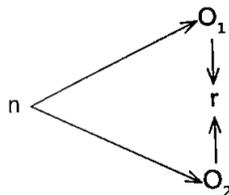
8. Tipo de Investigación

Por su finalidad, la investigación es aplicada, porque enfoca en la resolución de problemas prácticos o en la mejora de situaciones específicas de una comunidad, región o país. en el mundo real. A diferencia de la investigación puramente teórica o académica, la investigación aplicada busca generar conocimientos con un impacto directo en la práctica. Según el nivel de profundidad en la investigación es correlacional porque examina si existe una relación entre dos o más variables, pero no busca establecer una relación de causa y efecto entre ellas. Según el alcance temporal de la investigación es transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo punto en el tiempo o durante un período breve y específico. Por ejemplo, en nuestro caso se recogió datos en un momento específico, en lugar de seguir a los participantes a lo largo del tiempo como se haría en un estudio longitudinal. Finalmente, Por su enfoque es cuantitativa, dado que se realizó un análisis numérico y estadístico para el tratamiento de los datos (Ñaupas, 2018).

9. Diseño de Investigación

El diseño de investigación es no experimental, debido a que no se manipuló ninguna variable. Lo que se buscó fue observar los fenómenos en un contexto natural de la institución educativa (Ñaupas, 2018). Es decir, buscamos conocer la relación que existe entre las dos variables determinadas en nuestro estudio.

Su diagrama es el siguiente:



Donde:

n = Tamaño de la muestra seleccionada

O_1 = Observación o medición la variable 1

O_2 = Observación o medición de la variable 2

r = Coeficiente de correlación.

10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el ámbito de la investigación, tanto las encuestas como los cuestionarios son herramientas valiosas para recopilar datos. Las encuestas implican una interacción directa con los participantes, ya sea en persona, por teléfono o en línea. Su diseño puede ser flexible, incluyendo preguntas abiertas o cerradas. Las encuestas se utilizan para explorar actitudes, opiniones y comportamientos de las personas. Por otro lado, los cuestionarios tienen un formato fijo con preguntas predefinidas y opciones de respuesta específicas. Los participantes pueden completar cuestionarios por sí mismos, sin la presencia de un entrevistador. Los cuestionarios se centran en recopilar datos específicos y medir variables cuantitativas (Ñaupas, 2018). En la investigación, empleamos la encuesta como técnica. Esta se basó en recopilar información a través de preguntas estandarizadas presentadas a una muestra de la población objetivo. Utilizamos el cuestionario como instrumento, que actuó como el medio para recopilar los datos y responder a las preguntas de investigación. De hecho, la técnica de encuesta con cuestionario permitió recopilar datos de manera eficiente y sistemática, facilitando el análisis y la interpretación de los resultados para obtener conclusiones relevantes sobre el tema de estudio.

11. Técnicas para el procesamiento y análisis de los datos

Los datos se procesaron mediante la hoja de cálculo Excel, luego se utilizó el SPSS para el tratamiento estadístico. Ello nos permitió determinar la correlación entre las dos variables, y verificar la hipótesis. Luego de haber recogido la información se elaboró la base de datos en Excel, enseguida, se procesó los datos mediante el SPSS, lo cual nos permitió determinar la relación entre las dos variables, y verificar el cumplimiento de la hipótesis. Se siguió la siguiente secuencia:

- ✓ Elaboración de la hoja de cálculo Excel y ejecución del programa SPSS
- ✓ Organización de los datos en tablas y gráficos estadísticos.
- ✓ Análisis e interpretación de la información procesada.
- ✓ Verificación de las hipótesis planteadas.

12. Validez y confiabilidad

Validez

La validez de un instrumento se refiere al grado en que este mide realmente la variable que pretende medir. En esta investigación el instrumento fue validado por el juicio de expertos. (Ver anexo VIII).

Confiabilidad

la confiabilidad del instrumento refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo produce resultados iguales (Hernández- Sampieri et al., 2018). Para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach. El primer instrumento para medir la variable clima institucional de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023 alcanzó un 0,955 en el Alfa de Cronbach, lo que indica una buena fiabilidad de este. Y el segundo instrumento que midió la variable desempeño laboral de los docentes en la institución educativa privada Indo Americano, 2023 alcanzó un Alpha de Cronbach de 0,882, lo que permitió dar cuenta de su fiabilidad, por lo tanto, sirvió para el recojo de datos.

<i>Estadístico de fiabilidad</i>			
Variables	Alfa de Cronbach	Elementos	N
CI	0.955	20	16
DLD	0.882	16	16

Fuente: Datos obtenidos a partir del procesamiento.

Obtener en la primera variable un valor de alfa de Cronbach cercano a 1 indica una alta consistencia interna entre los ítems del instrumento (Ver anexo IV), lo que sugiere que los ítems están correlacionados de manera consistente y que miden la misma característica subyacente. Por

otra parte, un alfa de Cronbach de 0.882 para la segunda variable también indica una consistencia interna bastante alta, aunque ligeramente menor que en la primera variable.

En síntesis, ambos valores sugieren que los ítems que componen las variables están correlacionados de manera consistente y miden la misma característica subyacente con una alta fiabilidad.

- **Escalas de valoración y equivalencias**

En el siguiente capítulo se presentan los resultados de la investigación denominada el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institucional educativa privada Indo Americano de la provincia de Cajamarca – 2023. Se precisa que para medir el comportamiento de la variable *clima institucional* en el recojo de datos se utilizaron las escalas sumativas, o niveles categóricos: *nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre*. Ello nos dio las puntuaciones para cada pregunta. Luego de obtener los resultados, tales puntuaciones de los niveles categóricos los convertimos a niveles mediante la equivalencia de escalas, utilizando la baremación: *muy malo, malo, regular, bueno, muy bueno* para la primera variable. Y *muy bajo, bajo, medio, alto, muy alto* para la segunda variable. (Ver anexo I).

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de la variable Clima Institucional

1.1 Dimensión: Liderazgo

Tabla 1

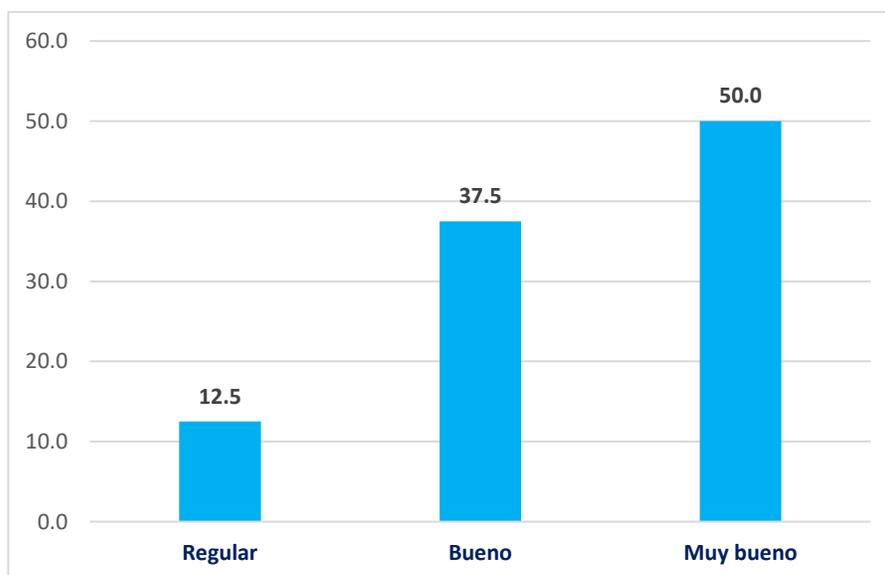
Liderazgo en la institución educativa Indo Americano 2023

Nivel	N	%
Regular	2	12.5
Bueno	6	37.5
Muy bueno	8	50.0
Total	16	100.0

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Figura 1

Liderazgo en la institución educativa Indo Americano 2023



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Interpretación

En la tabla 1 y figura 1 se observa la evaluación sobre el nivel de liderazgo en la institución educativa Indo Americano. Los resultados muestran que, de un total de 16 personas encuestadas, el 12.5% calificó el liderazgo como nivel Regular, el 37.5% lo calificó como Bueno, y el 50.0% lo calificó como Muy Bueno. Esto refleja una percepción general positiva del liderazgo, con la mayoría de los encuestados calificándolo como Muy Bueno. Sin embargo, es importante considerar que la evaluación del liderazgo es subjetiva y puede variar según las experiencias y perspectivas individuales de los encuestados.

Al comparar los hallazgos de la investigación sobre la percepción del liderazgo en un contexto institucional específico con las conclusiones del ensayo científico de Escribano (2018) sobre el desempeño docente y la calidad educativa en América Latina, podemos identificar puntos de convergencia y divergencia significativos. Ambos textos reconocen la importancia del liderazgo y el desempeño docente como factores determinantes para la calidad educativa. Mientras que esta investigación revela una percepción general positiva del liderazgo entre los encuestados, el ensayo científico aborda el desempeño docente en un sentido más amplio, considerando diversos factores socioeconómicos, políticos y culturales que influyen en la calidad de la educación en la región latinoamericana. Si bien ambas investigaciones destacan la relevancia del factor humano en la mejora de la educación, sugieren enfoques diferentes para abordar los desafíos existentes. Mientras esta investigación se centra en la percepción subjetiva de los individuos dentro de una institución específica, el ensayo científico adopta una perspectiva más amplia y estructural, resaltando las limitaciones en la formación docente y los desafíos que enfrentan los educadores en el contexto actual de cambios sociales, culturales y tecnológicos.

Por lo tanto, existe la necesidad de continuar investigando para comprender mejor cómo el liderazgo, el desempeño docente y otros factores influyen en la calidad educativa y cómo pueden abordarse de manera efectiva para mejorarla en América Latina.

1.2 Dimensión: Toma de decisiones

Tabla 2

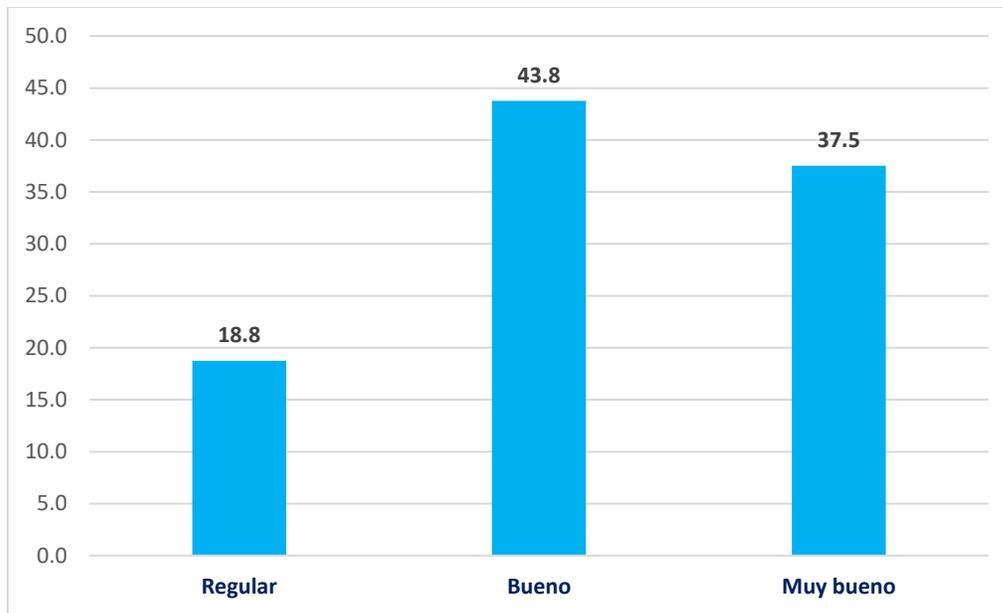
Toma de decisiones en la institución educativa Indo Americano

Nivel	N	%
Regular	3	18.8
Bueno	7	43.8
Muy bueno	6	37.5
Total	16	100.0

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Figura 2

Toma de decisiones en la institución educativa Indo Americano



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Interpretación

La tabla 2 y figura 2 muestran el análisis sobre la eficacia en la toma de decisiones en la institución educativa Indo americano. De un total de 16 personas encuestadas, el 18.8% calificó la

toma de decisiones como Regular, el 43.8% la calificó como Bueno, y el 37.5% la calificó como Muy bueno. Estos resultados sugieren una percepción general positiva en cuanto a la toma de decisiones, con la mayoría de los encuestados. Sin embargo, sería importante realizar un análisis más detallado para identificar áreas específicas de mejora y fortalezas en el proceso de toma de decisiones en la institución.

En la investigación de Escribano (2018) y la investigación actual abordan el desempeño docente y la calidad educativa, y dan cuenta de algunas similitudes y diferencias significativas. Destacamos la importancia de aspectos relacionados con la gestión y el desempeño en el ámbito educativo. Mientras esta investigación muestra una percepción mayoritariamente positiva sobre la toma de decisiones en la institución específica, el ensayo científico aborda el desempeño docente como un factor determinante para la calidad educativa en un contexto más amplio. Sin embargo, se pueden identificar aspectos comunes a investigar, como la influencia del liderazgo en la toma de decisiones dentro de las instituciones educativas y cómo esto repercute en el desempeño docente y, por ende, en la calidad de la educación. Aún queda por investigar cómo las políticas educativas pueden mejorar la eficacia en la toma de decisiones y el desempeño docente en la región.

1.3 Dimensión: Comunicación

Tabla 3

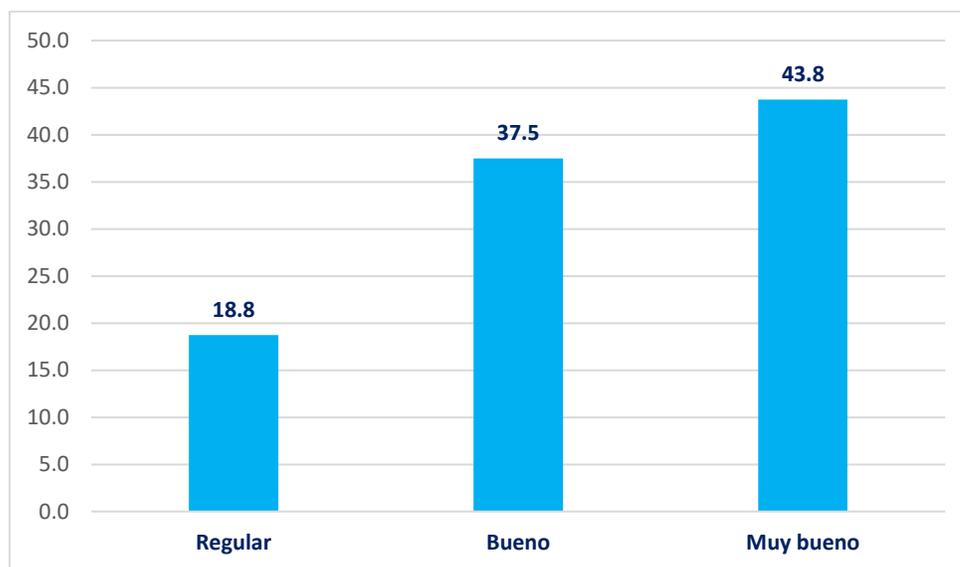
Comunicación en la institución educativa Indo Americano

Nivel	N	%
Regular	3	18.8
Bueno	6	37.5
Muy bueno	7	43.8
Total	16	100.0

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Figura 3

Comunicación en la institución educativa Indo Americano



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Interpretación

La tabla 3 y figura 3 muestran el análisis sobre la eficacia de la comunicación en la institución educativa Indo Americano. De un total de 16 personas encuestadas, el 18.8% calificó la comunicación como Regular, el 37.5% la calificó como Bueno, y el 43.8% la calificó como Muy bueno. Tales resultados dan cuenta de una percepción positiva en cuanto a la comunicación a nivel institucional con la mayoría de los encuestados calificándola como Bueno o Muy bueno. No obstante, se recomienda llevar a cabo una evaluación más exhaustiva con el fin de identificar tanto las áreas de oportunidad como los puntos fuertes del proceso de comunicación en la institución.

Al comparar los resultados de la investigación con la de Sosa (2021), resaltamos la importancia de la comunicación en el ámbito institucional, aunque se enfoquen en contextos diferentes. Mientras investigación muestra una percepción mayoritariamente positiva sobre la comunicación en la institución específica de Indo Americano, Sosa (2021) revela que la percepción del clima institucional y la comunicación fueron menos favorables durante el confinamiento en la IE Genaro Martínez Silva. Esto sugiere que el contexto, como el confinamiento, puede influir en

la percepción del clima institucional y la comunicación. Por lo tanto, queda por investigar cómo los cambios en el contexto, como el confinamiento, pueden afectar la comunicación y el clima institucional en diferentes contextos educativos, así como las estrategias para mejorar la comunicación en tiempos de crisis como el confinamiento.

1.4 Dimensión: Relaciones interpersonales

Tabla 4

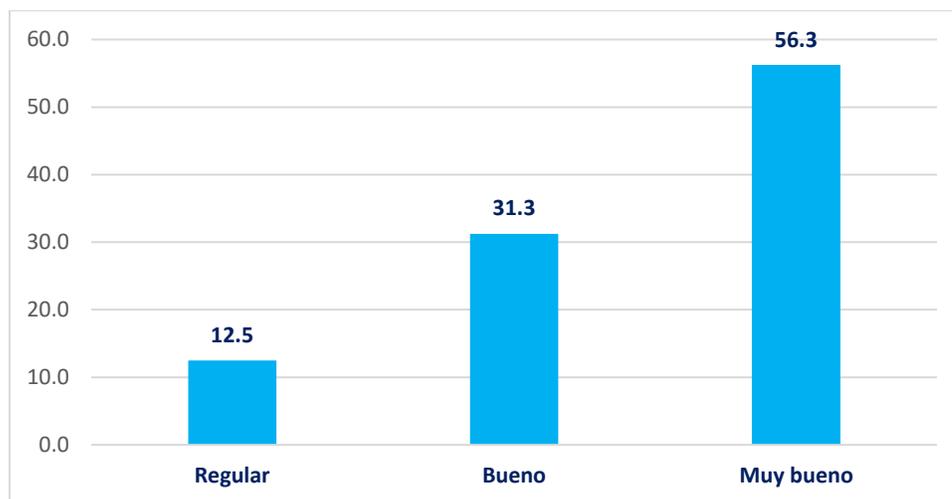
Relaciones interpersonales en la institución educativa Indo Americano

Nivel	N	%
Regular	2	12.5
Bueno	5	31.3
Muy bueno	9	56.3
Total	16	100.0

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Figura 4

Relaciones interpersonales en la institución educativa Indo Americano



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Interpretación

La tabla 4 y figura 4 muestran el análisis sobre el nivel de las relaciones interpersonales en la institución educativa Indo Americano. De un total de 16 personas encuestadas, el 12.5% calificó las relaciones interpersonales como Regular, el 31.3% las calificó como Bueno, y el 56.3% las calificó como Muy Bueno. Estos resultados reflejan una percepción general altamente positiva sobre las relaciones interpersonales en la institución, con la mayoría de los encuestados calificándolas como Muy bueno. Sin embargo, sería beneficioso realizar un análisis más detallado para comprender los factores específicos que contribuyen a esta percepción positiva y para identificar cualquier área de mejora potencial que pueda existir. En general, estos resultados brindan una base sólida para continuar fortaleciendo las relaciones interpersonales en la institución educativa.

Al comparar los resultados de la investigación con el estudio de Alvarado et al. (2019) encontramos que ambos resaltan la importancia de las relaciones interpersonales y el clima escolar en el ámbito educativo. Esta investigación muestra una percepción mayoritariamente positiva sobre las relaciones interpersonales en la institución específica, lo cual coincide con el hallazgo de Alvarado et al. (2019) sobre la relevancia de estas relaciones para el desempeño docente. Sin embargo, mientras que nuestro estudio se centra específicamente en la percepción de las relaciones interpersonales en una institución concreta, el estudio de Alvarado et al. (2019) aborda un espectro más amplio de elementos del clima escolar y su impacto en la motivación docente.

En esencia, queda por investigar cómo la calidad de las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas puede influir en el clima escolar y, a su vez, en el desempeño docente. Además, sería útil explorar estrategias para mejorar las relaciones interpersonales y el clima escolar en contextos educativos diversos, así como su efecto en la satisfacción y motivación de los docentes.

1.5 Dimensión: Motivación

Tabla 5

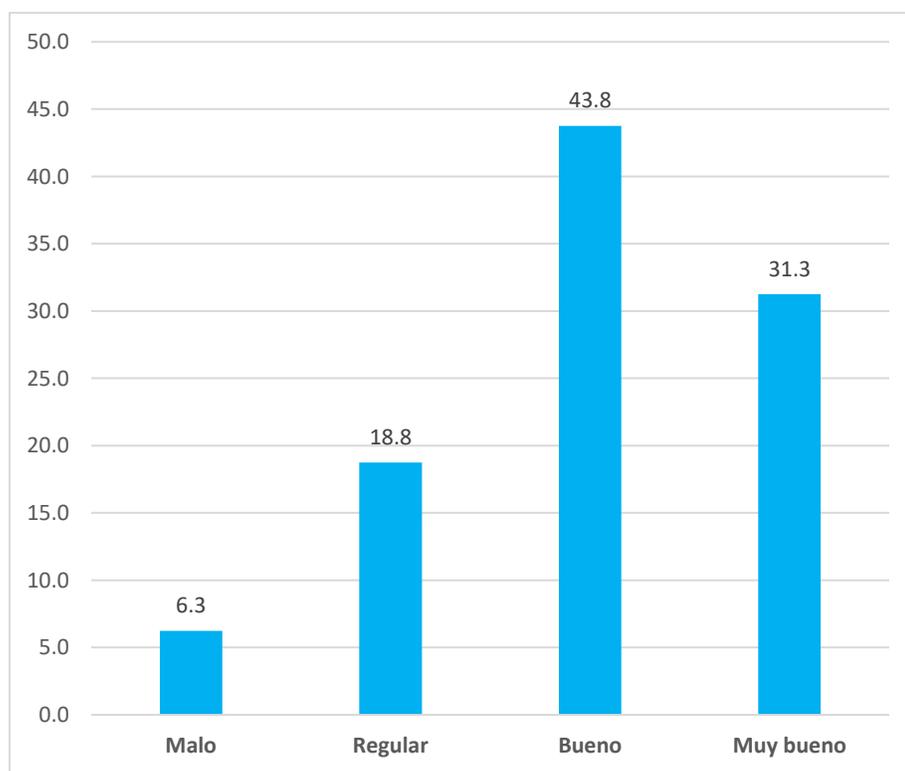
Motivación en la institución educativa Indo Americano

Nivel	N	%
Malo	1	6.3
Regular	3	18.8
Bueno	7	43.8
Muy bueno	5	31.3
Total	16	100

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Figura 5

Motivación en la institución educativa Indo Americano



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Interpretación

La tabla 5 y figura 5 muestran el análisis sobre el nivel de motivación de los encuestados en la institución educativa Indo Americano. Se observa que 1 persona (6.3%) calificó su motivación como Malo, 3 personas (18.8%) la calificaron como Regular, 7 personas (43.8%) la calificaron como Bueno y 5 personas (31.3%) la calificaron como Muy bueno. Estos números muestran la percepción de los encuestados sobre su nivel de motivación en la institución, proporcionando una visión general de cómo se sienten en términos de motivación. Estos hallazgos sugieren que existe una variabilidad en la motivación dentro de la institución, lo que puede tener implicaciones importantes para el rendimiento y el bienestar de los estudiantes y el personal. Sería importante para la administración de la institución investigar algunas causas subyacentes de estas diferencias en la motivación y desarrollar estrategias específicas para abordar cualquier área de mejora identificada, con el objetivo de fomentar un entorno educativo más motivador y positivo para todos los involucrados.

La investigación muestra una variabilidad en el nivel de motivación dentro de la institución, lo que sugiere la existencia de áreas de mejora en términos de fomentar un entorno más motivador. Por otro, Iparraguirre (2021) revela que el clima institucional en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo fue mayormente positivo, aunque hubo áreas específicas como el involucramiento laboral y la autorrealización que recibieron opiniones desfavorables. Esto resalta la importancia de considerar diferentes dimensiones del clima institucional al analizar la motivación y el desempeño del personal.

Por lo tanto, aún falta investigar cómo se pueden mejorar las dimensiones específicas del clima institucional, como el involucramiento laboral y la autorrealización, para aumentar la motivación y el bienestar del personal en diferentes contextos educativos. Además, sería útil explorar cómo la gestión universitaria puede influir en el clima institucional y, a su vez, en la motivación y el desempeño del personal.

2. Resultados por dimensiones de la variable Desempeño Laboral Docente

2.1. Dimensión: planificación del trabajo pedagógico

Tabla 6

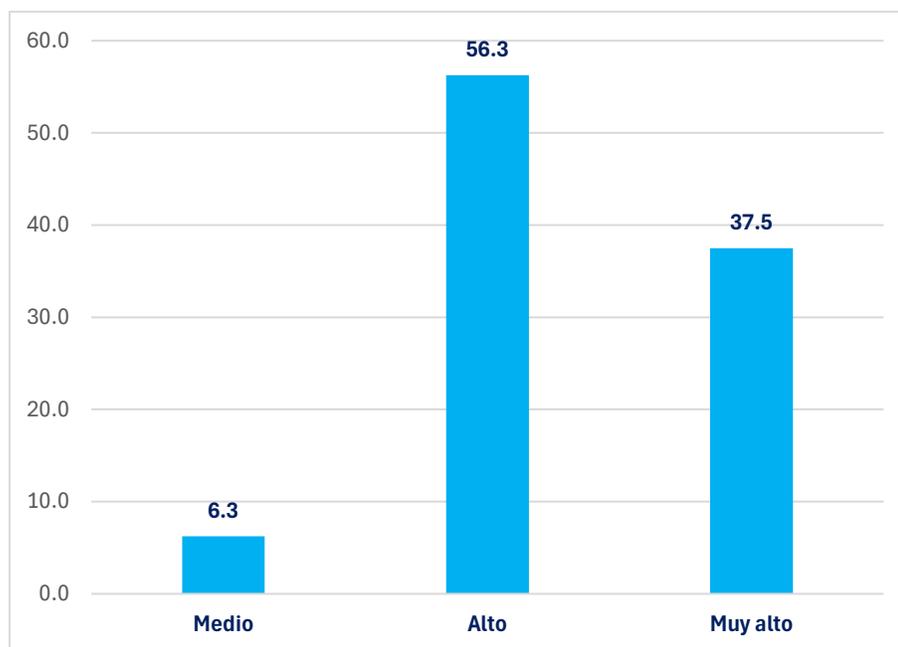
Planificación del trabajo pedagógico en la institución educativa Indo Americano

Nivel	N	%
Medio	1	6.3
Alto	9	56.3
Muy alto	6	37.5
Total	16	100.0

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Figura 6

Planificación del trabajo pedagógico en la institución educativa Indo Americano



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Interpretación

La tabla 6 y figura 6 presentan el análisis sobre el nivel de planificación del trabajo pedagógico en la institución educativa Indo Americano, el mismo que nos muestra la distribución de las respuestas de los encuestados en diferentes niveles de planificación del trabajo pedagógico. Se observa que 1 persona (6.3%) calificó el nivel de planificación como Medio, 9 personas (56.3%) lo calificaron como Alto y 6 personas (37.5%) lo calificaron como Muy Alto. Esto indica cómo los encuestados perciben la planificación del trabajo pedagógico en la institución, destacando una predominancia de calificaciones en los niveles Alto y Muy Alto, lo que sugiere un alto grado de planificación y organización en el ámbito pedagógico dentro de la institución. Estos hallazgos son alentadores ya que indican un compromiso con la excelencia académica y la eficacia en la gestión educativa por parte del personal y la administración de la institución. Sin embargo, sería beneficioso explorar algunas razones detrás de la calificación Medio otorgada por un único encuestado, ya que podría revelar áreas específicas de mejora o preocupación en términos de planificación pedagógica.

La investigación sugiere un alto grado de organización y compromiso con la excelencia académica. Por otro lado, Iparraguirre (2021) muestra un clima institucional mayoritariamente positivo, aunque hay áreas específicas como el involucramiento laboral y la autorrealización que recibieron opiniones desfavorables. Queda por investigar cómo el nivel de planificación y gestión del trabajo pedagógico puede influir en el clima institucional y, a su vez, en la motivación y el desempeño del personal en diferentes contextos educativos. Además, sería útil explorar estrategias específicas para mejorar el involucramiento laboral y la autorrealización del personal, con el objetivo de promover un entorno más positivo y satisfactorio en las instituciones educativas.

2.2. Dimensión: Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje

Tabla 7

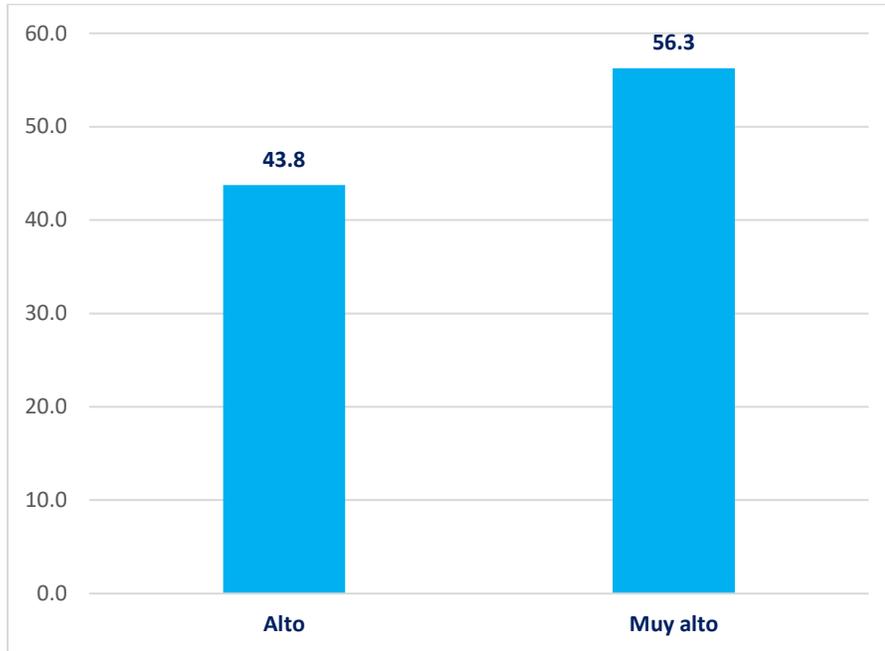
Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución educativa Indo Americano

Nivel	N	%
Alto	7	43.8
Muy alto	9	56.3
Total	16	100.0

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Figura 7

Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje en la institución educativa Indo Americano



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Interpretación

Según la tabla 7 y figura 7, la mayoría de los encuestados (56.3%) perciben los procesos de enseñanza-aprendizaje en la institución como Muy Alto, lo que sugiere que hay una percepción generalizada de una alta calidad en la forma en que se llevan a cabo estos procesos. Además, el 43.8% considera que estos procesos son Alto. En general, estos resultados indican una evaluación positiva de la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la institución. sin embargo, sería interesante complementar estos datos con otras fuentes de información, como evaluaciones externas de la calidad educativa y retroalimentación directa de los estudiantes y el personal docente, para obtener una comprensión más completa de la efectividad de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la institución. Además, sería útil investigar cómo estas percepciones se relacionan con los resultados académicos de los estudiantes y su experiencia de aprendizaje.

2.3. Dimensión: Responsabilidad profesional

Tabla 8

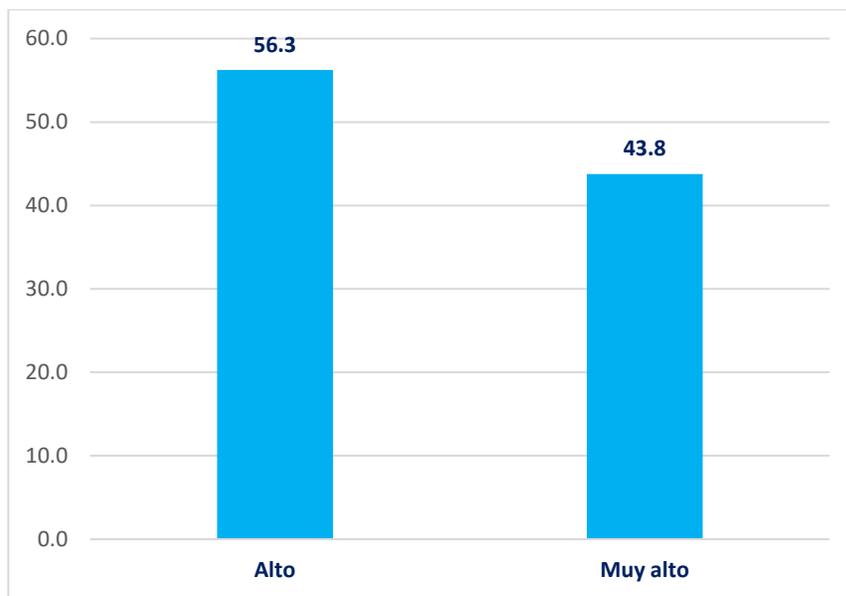
Responsabilidad profesional en la institución educativa Indo Americano

Nivel	N	%
Alto	9	56.3
Muy alto	7	43.8
Total	16	100.0

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Figura 8

Responsabilidad profesional en la institución educativa Indo Americano



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Interpretación

La tabla 8 y figura 8 presentan los datos sobre la responsabilidad profesional en la institución educativa Indo Americano, los cuales indican la distribución de las respuestas de los encuestados en diferentes niveles de responsabilidad profesional. Se observa que 9 personas (56.3%) calificaron su nivel de responsabilidad como Alto y 7 personas (43.8%) lo calificaron como Muy

Alto. Esto sugiere que la gran mayoría de los encuestados perciben un alto nivel de compromiso y dedicación hacia sus responsabilidades profesionales dentro de la institución. Estos hallazgos son alentadores, ya que sugieren un ambiente laboral donde los empleados están comprometidos y enfocados en cumplir con sus deberes de manera eficaz. La percepción general de un alto nivel de responsabilidad profesional es un indicador positivo de la cultura organizacional y puede contribuir al éxito general de la institución educativa Indo Americano.

En esta investigación muestra predominancia de calificaciones en los niveles Alto y Muy Alto en cuanto a la responsabilidad profesional en la institución de Indo Americano, lo que sugiere un alto nivel de compromiso por parte del personal. Este hallazgo es alentador y refleja una cultura organizacional positiva que puede contribuir al éxito general de la institución. Por otro lado, Iparraguirre (2021) revela un clima institucional mayoritariamente positivo en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo, aunque hubo áreas específicas como el involucramiento laboral y la autorrealización que recibieron opiniones desfavorables. Queda por investigar cómo el nivel de responsabilidad profesional y el clima institucional pueden influir en la motivación y el desempeño del personal en diferentes contextos educativos.

2.4. Dimensión: Evaluación cognoscitiva

Tabla 9

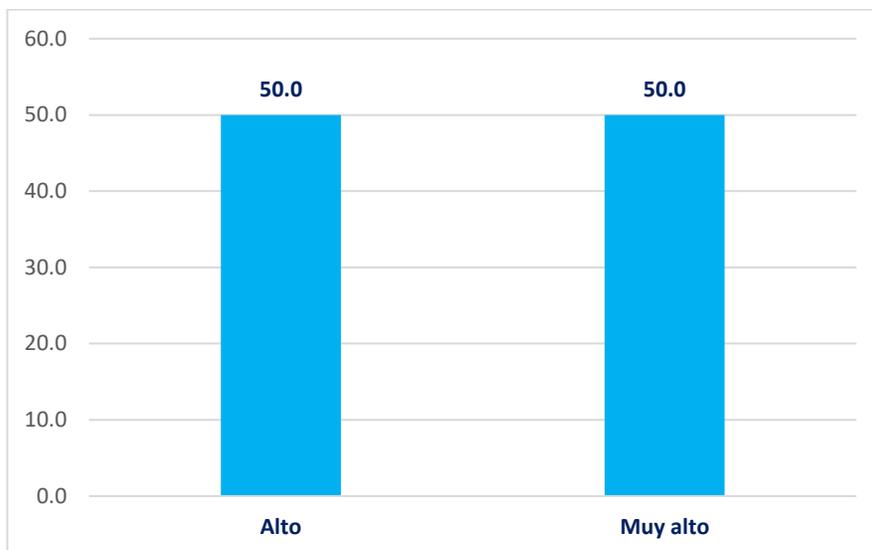
Evaluación cognoscitiva en la institución educativa Indo Americano

Nivel	N	%
Alto	8	50.0
Muy alto	8	50.0
Total	16	100.0

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Figura 9

Evaluación cognoscitiva en la institución educativa Indo Americano



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indo Americano, 2023

Interpretación

La tabla 9 y figura 9 presentan el análisis sobre la evaluación cognoscitiva en la institución educativa Indo Americano muestran, los cuales muestran la distribución de las respuestas de los encuestados en diferentes niveles de evaluación cognoscitiva. En este caso, se observa que el 50% de los encuestados calificaron su nivel de evaluación cognoscitiva como Alto y el otro 50% lo calificaron como Muy Alto. Esto sugiere que la totalidad de los encuestados perciben un nivel significativamente alto de evaluación cognoscitiva en la institución, lo que puede reflejar un enfoque fuerte en la calidad del aprendizaje y la comprensión en el proceso educativo. Sin embargo, es importante realizar un análisis más detallado que incorpore múltiples fuentes de datos, como las tasas de retención de estudiantes, el rendimiento académico y las encuestas de satisfacción de los estudiantes, para obtener una imagen más completa y precisa del estado de la evaluación cognoscitiva en la institución.

Como se observa, esta investigación muestra una percepción generalmente alta de la calidad de la evaluación cognoscitiva en la institución. Este hallazgo sugiere un enfoque en el aprendizaje y la comprensión en el proceso educativo. Por otro lado, la tesis de Livaque (2017) revela una correlación muy alta entre el clima laboral y el desempeño docente en la Escuela de Obstetricia, lo que sugiere que un clima organizacional positivo puede influir significativamente en el

desempeño docente. Vale preguntarse cómo el clima organizacional y la calidad de la evaluación cognoscitiva pueden influir en el aprendizaje y el rendimiento académico de los estudiantes. Y explorar cómo mejorar tanto el clima organizacional como los procesos de evaluación cognoscitiva para promover un entorno educativo más efectivo y enriquecedor.

3. Resultados totales de las variables

3.1. Variable: Clima Institucional

Tabla 10

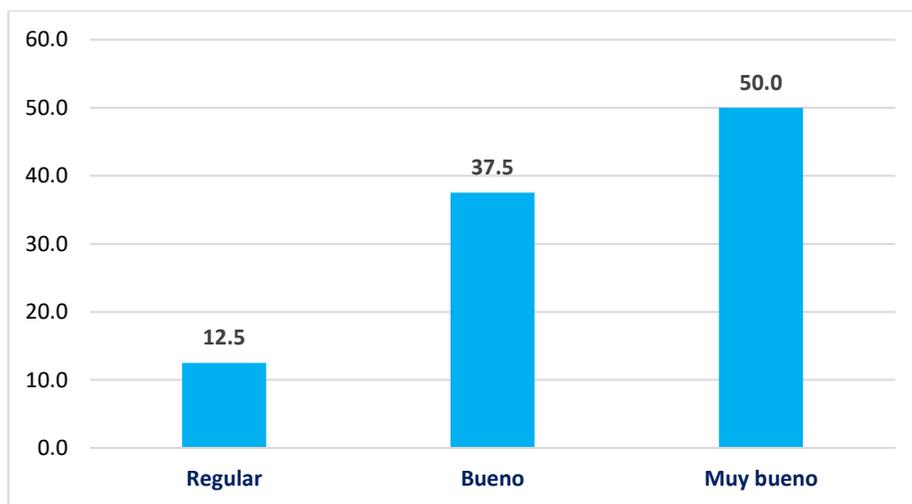
Clima institucional en la institución educativa Indo Americano

Nivel	N	%
Regular	2	12.5
Bueno	6	37.5
Muy bueno	8	50.0
Total	16	100.0

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Figura 10

Clima institucional en la institución educativa Indo Americano



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Interpretación

La tabla 10 y figura 10 presentan los resultados sobre el clima institucional en la institución educativa Indo Americano. Se observa que la mayoría de los encuestados (el 50%) calificaron el clima institucional como Muy Bueno, seguido de un 37.5% que lo calificó como Bueno. Solo un 12.5% lo consideró Regular. Esto indica una percepción generalizada de un clima institucional favorable dentro de la institución.

Dado que la mayoría de los encuestados perciben el clima institucional como positivo, sugiere que la institución puede estar proporcionando un ambiente laboral satisfactorio para los docentes y el personal administrativo. Un clima institucional positivo puede influir en la motivación, el compromiso y el bienestar del personal, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el desempeño laboral y la satisfacción en el trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un pequeño porcentaje de encuestados percibió el clima institucional como Regular. Esto sugiere que aún hay áreas de mejora en la institución en términos de su ambiente laboral. Es fundamental investigar las razones detrás de esta percepción y abordar cualquier problema subyacente para garantizar que todos los miembros de la comunidad educativa se sientan apoyados y motivados en su entorno laboral.

Al analizar y comparar los resultados con el de Livaque (2017) notamos que el ambiente positivo puede influir de manera beneficiosa en el rendimiento académico, la satisfacción laboral y el bienestar general. Por su parte, Livaque (2017) muestra una correlación muy alta entre el clima laboral y el desempeño docente en la Escuela de Obstetricia. Este hallazgo resalta la importancia del clima organizacional en el rendimiento y la efectividad del personal docente. Sin embargo, un aspecto pendiente de investigación es cómo el clima institucional afecta directamente el desempeño de los docentes y, a su vez, cómo impacta en el aprendizaje y la experiencia educativa de los estudiantes. También queda por explorar estrategias específicas para mejorar el clima institucional en las áreas identificadas como Regular, así como investigar cómo las percepciones del clima organizacional pueden variar entre diferentes grupos dentro de la institución, como estudiantes, docentes y personal administrativo.

3.2. Variable Desempeño Laboral Docente

Tabla 11

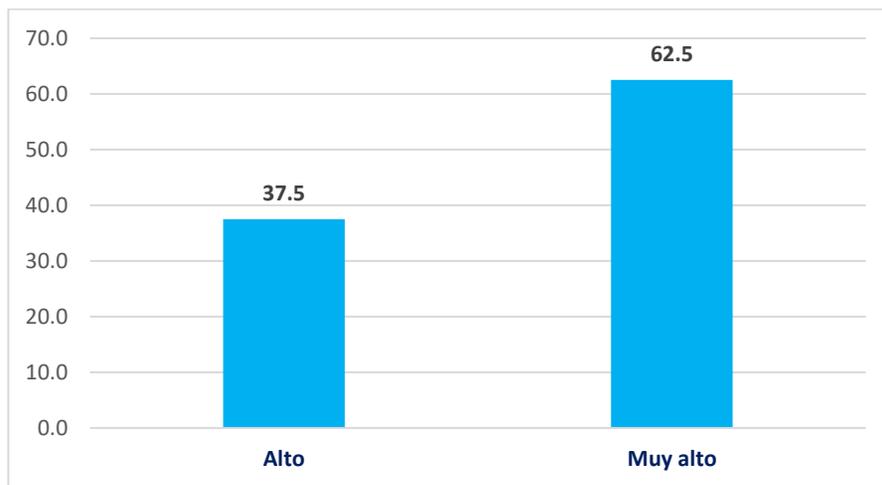
Desempeño laboral docente en la institución educativa Indo Americano

Nivel	N	%
Alto	6	37.5
Muy alto	10	62.5
Total	16	100.0

Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Figura 11

Desempeño laboral docente en la institución educativa Indo Americano



Nota. Datos obtenidos de la encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Interpretación

La tabla 11 y figura 11 presenta los datos sobre el desempeño laboral docente en la institución educativa Indo Americano, los cuales indican la distribución de las respuestas de los encuestados en diferentes niveles de desempeño laboral. Se observa que el 37.5% de los encuestados calificaron el desempeño laboral como Alto y el 62.5% lo calificaron como Muy Alto.

Esto sugiere que la mayoría de los encuestados perciben un nivel de desempeño laboral docente muy elevado en la institución. Aunque los resultados parecen ser positivos, es importante considerar que la percepción de los encuestados puede estar influenciada por diversos factores, como la lealtad institucional, la presión social o la falta de comparaciones externas. Además, la evaluación del desempeño laboral puede ser subjetiva y variar según las expectativas individuales de los encuestados. Podría complementarse estos datos con otras dimensiones como el rendimiento estudiantil en exámenes estandarizados, la tasa de retención de estudiantes o las evaluaciones realizadas por pares y supervisores. Estos datos adicionales proporcionarían una imagen más completa y precisa del verdadero desempeño laboral docente en la institución.

Comparando estos hallazgos con la tesis de Vásquez (2020), que analizó la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en la asignatura de Matemáticas en una institución educativa tecnológica, encontramos similitudes en cuanto a la importancia del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes. Los resultados de Vásquez muestran una correlación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en Matemáticas. Destaca la correlación entre dimensiones específicas del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, como el dominio de la asignatura, la planificación del curso y la actitud del docente. Estos hallazgos sugieren que el desempeño docente tiene un impacto significativo en el aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes, lo cual es coherente con la importancia atribuida al desempeño laboral docente en la investigación.

Para futuras investigaciones, sería importante profundizar en cómo las prácticas de enseñanza y las estrategias pedagógicas específicas influyen en el desempeño laboral docente y, a su vez, en el rendimiento académico de los estudiantes. Además, investigar cómo otros factores, como el clima institucional, la capacitación docente y el apoyo administrativo, pueden afectar el desempeño laboral docente y el éxito educativo en general.

3.3. Análisis del clima institucional y la satisfacción laboral docente en la institución educativa privada Indo Americano

Tabla: 12

Descripción sobre clima institucional en la institución educativa Indo Americano

		Estadístico
Clima Institucional	Media	80.69
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior Límite superior
		73.91 87.47
	Media recortada al 5%	81.21
	Mediana	84.00
	Varianza	161.963
	Desviación estándar	12.726
	Coefficiente de variación	0.158
	Mínimo	56
	Máximo	96
	Rango	40
	Rango intercuartil	21
	Asimetría	-0.788
	Curtosis	-0.402

Nota. Elaborado según datos de encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Interpretación

Según los datos de la tabla 12 observamos que el promedio del clima institucional de los docentes en la institución educativa privada Indo Americano es de 80.69 puntos, lo que sugiere una percepción general positiva hacia el ambiente dentro de la institución, superando el punto medio de la escala de 20 a 100 puntos. Sin embargo, existe cierta variabilidad en estas percepciones, como lo indica la desviación estándar de 12.726 puntos y el coeficiente de variación del 15.8%, reflejando una diversidad de opiniones y experiencias entre los docentes. La

distribución de estas percepciones muestra un sesgo hacia la izquierda, indicado por la asimetría negativa (-0.788) y la baja elevación (-0.402), lo que sugiere una concentración de puntajes más altos en comparación con los más bajos. A pesar de esta variabilidad, el intervalo de confianza del 95% para el promedio del clima institucional (73.91 a 87.47 puntos) proporciona una sólida estimación de la percepción general, indicando que las estimaciones muestrales son representativas y confiables de la población de docentes en la institución. Por lo tanto, podemos concluir que el clima institucional en la institución educativa tiende a ser positivo en términos generales, con cierta variabilidad en las opiniones y experiencias.

Tabla: 13

Descripción sobre desempeño laboral docente en la institución educativa Indo Americano

		Estadístico
	Media	69.25
	95% de intervalo de confianza para la media	66.30
	Límite inferior	72.20
	Límite superior	69.56
	Media recortada al 5%	70.50
	Mediana	30.600
	Varianza	5.532
Desempeño Laboral Docente	Desviación estándar	0.080
	Coeficiente de variación	56
	Mínimo	77
	Máximo	21
	Rango	9
	Rango intercuartil	-0.820
	Asimetría	0.572
	Curtosis	

Nota. Elaborado según datos de encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Interpretación

El análisis del desempeño laboral de los docentes, según la tabla 13, revela una tendencia central que muestra un promedio de 69.25 puntos, indicando que en general el rendimiento se sitúa

por encima del punto medio de la escala de evaluación. Además, la mediana de 70.50 puntos sugiere que la mayoría de los docentes obtienen puntajes más altos que el promedio. Respecto a la variabilidad, tanto la varianza (30.600) como la desviación estándar (5.532) son relativamente bajas, indicando poca dispersión en los puntajes en relación con la media, corroborado por un coeficiente de variación del 0.080. La distribución de los puntajes exhibe una leve asimetría negativa (-0.820) y una moderada puntiagudez (curtosis de 0.572), sugiriendo una concentración de puntajes más altos. El intervalo de confianza del 95% para la media, de 66.30 a 72.20 puntos, brinda una seguridad en la representatividad del promedio poblacional. Finalmente, el rango de 21 puntos y el rango Inter cuartil de 9 puntos indican una consistencia en los puntajes de la mayoría de los docentes, con una dispersión moderada en la distribución de los datos.

Tabla 14***Prueba de normalidad de Shapiro Wilk***

Para decidir la prueba de hipótesis se utilizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk por tratarse de una muestra pequeña menor a 50 individuos, para ver si nuestros datos provienen de una distribución normal o no y a través de ellos saber que estadísticos vamos a utilizar en contraste de hipótesis.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima Institucional	0.907	16	0.106
Desempeño Laboral Docente	0.941	16	0.357
planificación del trabajo pedagógico	0.934	16	0.288
Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje	0.944	16	0.414
Responsabilidad profesional	0.951	16	0.512
Evaluación cognoscitiva	0.893	16	0.063

Nota. Elaborado según encuesta tomada en la institución Indoamericano, 2023

Interpretación

La tabla 14 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para las variables Clima Institucional y Desempeño Laboral Docente con sus dimensiones. Se observa que los valores de estadístico son 0.907 y 0.941, respectivamente. Tales valores indican que el estadístico de Shapiro-Wilk calculado para cada variable está cerca de 1. Los valores de significancia son 0.106 para Clima Institucional y 0.357 para Desempeño Laboral Docente. Se realizó la prueba de normalidad a los puntajes de las dimensiones del desempeño laboral docente en la institución educativa privada Indo Americano, 2023, comprobándose la existencia de normalidad en las puntuaciones de planificación del trabajo pedagógico (SW= 0,935, $p>0.05$), gestión del proceso enseñanza aprendizaje (SW= 0.945, $p>0.05$), responsabilidad profesional (SW= 0.951, $p>0.05$) y evaluación cognoscitiva (SW= 0.893, $p>0.05$), Los valores representan la probabilidad de obtener el estadístico de prueba observado si los datos provienen de una distribución normal. En este caso, ambos valores de significancia son mayores que el nivel de significancia comúnmente

utilizado de 0.05. Por lo tanto, los resultados sugieren que las muestras provienen de poblaciones con distribuciones normales.

4. Prueba de hipótesis

4.1. Hipótesis general

Tabla 15

Prueba de hipótesis: Clima Institucional y Desempeño Laboral Docente

		Clima Institucional	Desempeño laboral docente
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,705**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	16	16
Desempeño laboral docente	Correlación de Pearson	,705**	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	16	16

***. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)*

Nota. Elaborado según datos de encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Interpretación

La tabla 15 indica una correlación significativa entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral Docente. Los resultados muestran que el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables es de 0.705, lo que indica una correlación positiva. El valor de significancia (Sig.) para esta correlación es de 0.002. Esto sugiere que el clima institucional y el desempeño laboral docente están positivamente relacionados en la institución evaluada.

Comparando estos resultados con la investigación de Quiroz (2018), que también examinó la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel primario de una institución educativa en Cajamarca, encontramos una conclusión similar. Quiroz también encontró una correlación entre el clima institucional y el desempeño docente, lo que sugiere que esta

relación puede ser consistente en diferentes contextos educativos. Estos hallazgos respaldan la importancia de crear un entorno organizacional positivo y favorable para mejorar el desempeño laboral de los docentes. Aunque, la falta de comunicación fluida entre la dirección y los profesores, junto con la ausencia de reconocimiento y estímulo al desempeño docente, son factores que podrán contribuir a un clima institucional negativo.

4.2. Hipótesis Derivada 1

Tabla 16

Prueba de hipótesis: Clima Institucional y Planificación del Trabajo Pedagógico

		Clima Institucional	Planificación del trabajo pedagógico
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,689**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	16	16
	Correlación de Pearson	,689**	1
Planificación del trabajo pedagógico	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	16	16

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaborado a partir de los datos de encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Interpretación

La tabla 16 presenta los resultados de la prueba de correlación de Pearson entre el Clima Institucional y la Planificación del trabajo pedagógico. Los datos muestran una correlación positiva significativa ($r = 0.689$, $p = 0.003$). Esta correlación sugiere que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico en la institución educativa. Es decir, a medida que el clima institucional mejora, también tiende a mejorar la planificación del trabajo pedagógico. Este hallazgo puede tener implicaciones importantes para el rendimiento y la efectividad del personal docente, así como para la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en la institución educativa Indo Americano.

Al comparar nuestros resultados con la investigación de Livaque (2017), que examinó la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en una escuela de obstetricia en la Universidad Nacional de Cajamarca, encontramos una conclusión similar. Livaque también encontró una correlación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente, lo que sugiere que este hallazgo puede ser generalizable a diferentes contextos educativos y disciplinas. A pesar de la robustez de estos resultados, hay aspectos que quedan por investigar para profundizar en esta relación. Sería relevante explorar los mecanismos específicos a través de los cuales el clima institucional se relaciona con la planificación del trabajo pedagógico, como el apoyo administrativo, las oportunidades de desarrollo profesional y la cultura escolar.

4.3. Hipótesis Derivada 2

Tabla 17

Prueba de hipótesis: Clima Institucional y Gestión de los procesos de enseñanza -aprendizaje

		Clima Institucional	Gestión de los procesos de enseñanza - aprendizaje
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,696**
	Sig. (bilateral)		0.003
	N	16	16
Gestión de los procesos de enseñanza - aprendizaje	Correlación de Pearson	,696**	1
	Sig. (bilateral)	0.003	
	N	16	16

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota. Elaborado a partir de los datos de encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación de Pearson entre el Clima Institucional y la Gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, de la tabla 17, indican una correlación positiva significativa ($r = 0.696$, $p = 0.003$). Esta correlación sugiere que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje en la institución educativa. Es decir, a medida que mejora el clima institucional,

también tiende a mejorar la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Este hallazgo podría tener implicaciones importantes para la calidad de la enseñanza y el aprendizaje en la institución, ya que un buen clima institucional puede facilitar una gestión más efectiva de los procesos educativos.

Comparando nuestra investigación con la de Vásquez (2020), notamos que él centra su estudio en la relación entre el desempeño docente y el rendimiento académico en la asignatura de Matemáticas en una escuela de Administración Industrial, pero puede proporcionar información relevante sobre cómo ciertas variables pueden influir en los resultados educativos. Vásquez encontró una correlación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en Matemáticas, lo que sugiere que el buen desempeño docente puede estar asociado con un mejor rendimiento académico de los estudiantes. Si extrapolamos estos hallazgos a nuestro contexto, podríamos inferir que un clima institucional favorable, que influye positivamente en la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, podría contribuir a mejorar el desempeño docente. A su vez, un mejor desempeño docente, podría tener un impacto positivo en el rendimiento académico de los estudiantes.

Por lo tanto, podemos establecer una conexión indirecta entre los hallazgos de ambos estudios: un buen clima institucional, que promueva una gestión efectiva de los procesos de enseñanza-aprendizaje, podría potencialmente influir en el desempeño docente y, por ende, en el rendimiento académico de los estudiantes.

4.4. Hipótesis Derivada 3

Tabla 18

Prueba de hipótesis: Clima Institucional y las Responsabilidades Profesionales

		Clima Institucional	Responsabilidades profesionales
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,592*
	Sig. (bilateral)		0.016
	N	16	16
Responsabilidades profesionales	Correlación de Pearson	,592*	1
	Sig. (bilateral)	0.016	
	N	16	16

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Elaborado a partir de los datos de encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación de Pearson entre el Clima Institucional y las Responsabilidades Profesionales, según la tabla 18, muestran una correlación positiva significativa ($r = 0.592$, $p = 0.016$). Esta correlación sugiere que existe una relación significativa entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales en la institución educativa. Es decir, a medida que mejora el clima institucional, también tiende a aumentar el nivel de responsabilidad profesional percibido por el personal en la institución. Este hallazgo puede indicar que un ambiente institucional positivo puede fomentar una mayor dedicación y compromiso del personal hacia sus responsabilidades laborales.

De esta manera, tanto nuestros hallazgos como el de Iparraguirre (2020) respaldan la idea de que un clima organizacional positivo puede influir positivamente en varios aspectos del desempeño laboral o la gestión universitaria. Aunque los estudios se llevaron a cabo en diferentes instituciones y se centraron en aspectos ligeramente diferentes, la similitud en los resultados

sugiere que la relación entre el clima institucional y diferentes dimensiones del trabajo y la gestión es un tema importante y relevante en varios contextos educativos. Comparando nuestro resultado con el de Iparraguirre (2021) notamos que se encontró una correlación muy alta entre el clima organizacional y el desempeño docente ($r = 0,980$, $p < 0,001$), lo que indica una relación directa y significativa entre estas dos variables. Ello proporciona un contexto útil para entender la dinámica del clima institucional y la gestión universitaria en otro entorno educativo, específicamente en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo.

De modo complementario, aunque los resultados de este estudio pueden ser relevantes para comprender la relación entre el clima institucional y ciertos aspectos de la gestión universitaria, es importante reconocer que cada institución tiene su propia cultura organizacional y desafíos únicos. Por ejemplo, los bajos salarios podrían contribuir a la desmotivación del personal docente, lo cual puede impactar negativamente en el clima institucional y el desempeño laboral. Por lo tanto, queda pendiente examinar cómo el clima institucional influye en las responsabilidades profesionales específicas del personal en diferentes contextos educativos, así como también explorar cómo otras dimensiones del clima organizacional pueden afectar diferentes aspectos de la gestión universitaria.

4.5. Hipótesis Derivada 4

Tabla 19

Prueba de hipótesis: Clima Institucional y la Evaluación Cognoscitiva

		Clima Institucional	Evaluación cognoscitiva
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,529*
	Sig. (bilateral)		0.035
	N	16	16
Evaluación cognoscitiva	Correlación de Pearson	,529*	1
	Sig. (bilateral)	0.035	
	N	16	16

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota. Elaborado a partir de los datos de encuesta tomada a los profesores de la institución Indoamericano, 2023

Interpretación

Los resultados de la prueba de correlación de Pearson entre el Clima Institucional y la Evaluación cognoscitiva, según la tabla 19, muestran una correlación positiva significativa ($r = 0.529$, $p = 0.035$). Esto indica que existe una relación estadísticamente significativa entre el clima institucional y la evaluación cognoscitiva en la institución educativa. O sea, a medida que mejora el clima institucional, también tiende a mejorar la evaluación cognoscitiva de los individuos. Este hallazgo sugiere que un ambiente institucional positivo puede influir positivamente en la capacidad de los individuos para procesar y comprender la información, lo que puede tener un impacto en su desempeño académico y aprendizaje.

Vásquez (2020), en su investigación, revela una relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en la asignatura de Matemáticas, sugiriendo que los docentes influyen en el éxito académico de los estudiantes. Este hallazgo resalta la importancia de la calidad del trabajo docente en el aprendizaje de los estudiantes y respalda la necesidad de investigar más a fondo cómo las prácticas pedagógicas impactan en el rendimiento estudiantil en diferentes áreas del conocimiento. En contraste, con nuestra investigación, el resultado de la correlación entre el Clima Institucional y la Evaluación Cognoscitiva sugiere que un ambiente institucional positivo está relacionado con una mejor capacidad de los individuos para procesar y comprender la información. Esto puede tener implicaciones para el rendimiento académico y el aprendizaje, ya que un clima institucional favorable podría influir positivamente en el desempeño cognitivo de los estudiantes y el personal educativo. Sin embargo, aún desconocemos cómo los diferentes aspectos del clima institucional como la comunicación, el liderazgo, la cultura organizacional, entre otros, influyen específicamente en la evaluación cognoscitiva de los individuos.

CONCLUSIONES

- Con respecto al Clima Institucional y el Desempeño Docente, Los resultados revelan que hay una correlación positiva significativa ($r = 0,705$, $p = 0,002$) entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente. Este hallazgo indica que a medida que mejora el clima institucional, también tiende a mejorar el Desempeño Docente. Por lo tanto, se confirma la hipótesis de investigación, cumpliendo con los objetivos planteados.
- Con relación al Clima Institucional y Planificación del Trabajo Pedagógico, los resultados demuestran una correlación positiva significativa ($r = 0,689$, $p = 0,003$). Es decir, conforme el clima institucional mejora, también tiende a mejorar la planificación del trabajo pedagógico. Por ende, se cumplieron los objetivos y la hipótesis planteada en esta investigación.
- En cuanto al clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje, según la prueba de Pearson indican una correlación positiva significativa ($r = 0.696$, $p = 0.003$). Es decir, a medida que mejora el clima institucional, también va a mejorar la gestión de los procesos de enseñanza-aprendizaje. Por lo tanto, se cumplieron los objetivos y la hipótesis planteada en esta investigación.
- Con respecto al Clima Institucional y las Responsabilidades Profesionales, los resultados de la prueba de Pearson indican una correlación positiva significativa ($r = 0.592$, $p = 0.016$). Es decir, conforme mejora el clima institucional, aumentara el nivel de responsabilidad profesional percibido por el personal de la institución. Con ello se cumplieron los objetivos y la hipótesis planteada en esta investigación.
- Con relación al Clima Institucional y la Evaluación Cognoscitiva, los resultados de la prueba de Pearson demuestran una correlación positiva ($r = 0.529$, $p = 0.035$). Por lo tanto, a medida que mejora el clima institucional, tiende a mejorar la evaluación cognoscitiva de los individuos. Con ello se cumplieron los objetivos y la hipótesis planteada en esta investigación.

Finalmente, esta investigación da cuenta de que el clima institucional se relaciona con el desempeño de los docentes en la institución educativa Indo Americano.

RECOMENDACIONES Y SUGERENCIAS

A partir de los resultados obtenidos, dejamos algunas recomendaciones y sugerencias, dirigidas a los promotores y la institución educativa Indo Americano.

- Se recomienda a los promotores y al director de la institución educativa Indo Americano que promuevan mejorar el clima institucional. Esto podría lograrse mediante políticas y prácticas que fomenten la comunicación abierta, supervisión efectiva y un sentido de comunidad entre los docentes de la institución para lograr obtener un mejor Desempeño Docente.
- Asimismo, se recomienda a los promotores y al director de la institución educativa Indo Americano fortalecer la comunicación abierta y colaborativa entre los docentes y la administración para abordar los desafíos y compartir las mejores prácticas. Esto podría incluir la creación de espacios para reuniones regulares, grupos de discusión y plataformas en línea donde los docentes puedan intercambiar ideas y recursos.
- Se sugiere a los promotores y director de la institución educativa Indo Americano que promuevan una cultura de responsabilidad y rendición de cuentas entre los docentes, reconociendo el desempeño excepcional y proporcionando oportunidades de desarrollo profesional para que los docentes obtengan un mejor clima institucional.
- Se recomienda a los promotores y directivos de la institución educativa Indo Americano implementar estrategias de apoyo y desarrollo de habilidades cognitivas entre estudiantes y docentes, como programas de tutoría, capacitación en técnicas de estudio efectivas y actividades extracurriculares centradas en el desarrollo cognitivo para mejorar el desempeño dentro de la institución educativa.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aguirre, L. L. (2022). Clima institucional. Una revisión bibliográfica. *Ciencia latina*, 6(1), 1280-1290. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1578/2199> assessment. Washington, DC: Council of Chief State School Officers.
- Becerra Sánchez, M. G. (2022). Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94661/Becerra_SMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Becker, G. (1983). *El capital humano. El análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*. Alianza Editorial. <https://www.marcialpons.es/libros/el-capital-humano/9788420680637>
- Brunet, L. (2011). *El clima del trabajo en las organizaciones, definición, diagnóstico y consecuencias*. Trillas.
- Caicedo Villamizar, S. B., Álvarez Acosta, H., & Hernández Pérez, C. (2015). Referentes históricos del desempeño profesional. Caso de estudio de los maestros que enseñan en la educación básica primaria en Colombia. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(1), 91-96. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100013&lng=es&tlng=es.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación universidad andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *Comunicación*, 1 (1), 1-8. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci_abstract
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (9ª.ed.). Mc Graw Hill Interamérica.
- Contreras, B., & Matheson, P. (1984). Una herramienta para medir clima organizacional: cuestionario de Litwin y Stringer.
- Corichi García, A., Hernández Gracia, T. J., & García Velásquez, M. del R. (2013). El clima organizacional: un factor clave de éxito, que debe evaluarse de manera permanente en las

- empresas. *Boletín Científico De Las Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 2(3). <https://doi.org/10.29057/icea.v2i3.62>
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico “04 de junio de 1,821” de Jaén – Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_VW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz Barriga, F., & Hernández Rojas, G. (2000): *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. México, McGraw-Hill. <https://buo.mx/assets/diaz-barriga%2C---estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf>
- Dora Alexandra García Alvarado¹, A. R. (s.f.). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”*, Guayaquil – Ecuador, 2019. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202005>
- Enciso, C. J., & Mamani, B.O. (2020). Clima Institucional y Desempeño de Docentes en Instituciones Educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. Ñawparisun. *Revista de Investigación Científica*, 2(2). <http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>
- Escribano Hervis, Elmys. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación* , 42 (2), 717-739. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Etkin, J. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable*. Ediciones Granica S.A.
- Etkin, J. (2007). *Capital social y valores en la organización sustentable*. Ediciones Granica S.A.
- Gonçalves, A. (2007). *Dimensiones del clima organizacional*. Sociedad Latinoamericana para la Calidad.
- Goncalves, A. (. (1999). *Dimensiones del clima organizacional*. Extraído en 2013 .
- Hernández Sampieri, R., & al. (2018). *Metodología de la Investigación*. (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Hodgetts, R. M. y Altman, S. (1985). *Comportamiento en las organizaciones*. (6ª ed.). Interamericana S.A. de CV.
- Hunter, M. (1982). *Model of Mastery Learning*. <https://www.csun.edu/sites/default/files/Holle-Lesson-Planning.pdf>

- Iparraquirre, M. S. (2021). *Clima Institucional y Gestión Universitaria en la Universidad Privada Franklin Roosevelt de Huancayo – 2020*. [tesis de maestría, Universidad Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/3253>
- Ishikawa, K. (1988). *¿Qué es el control total de calidad? La modalidad japonesa*. Grupo Editorial Norma.
- Heskett, J. L. (s.f.). Heskett, J. L., Sasser Jr., W. E., & Schlesinger, L. A. (1997). *The Service Profit Chain: How Leading Companies Link Profit and Growth to Loyalty, Satisfaction, and Value*. Free Press.
- Juárez Núñez, J. M., Comboni Salinas, S. (2007). La calidad de la educación en el discurso político-académico en México *Reencuentro*, (50), 60-72. https://www.redalyc.org/pdf/340/Resumenes/Resumen_34005009_1.pdf
- Klingner, E., & Nalbandian, J. (2002). *Administración del Personal en el Sector Público*. ELIAC
- Kotter, J. (1990). *El factor del liderazgo*. Díaz de Santos.
- Lazarus, Richard y Folkman, Susan. (1984). *Stress, coping and adaptation*. Springer.
- Lin, C. P. (2009). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and work engagement based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, (94), 517-531. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-009-0279-6>
- Livaque, P. L. (2017). *El Clima Laboral y su Relación con el Desempeño Docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015-2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/1432>
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M., & Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Espacios*, 39 (35), 5-13. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/a18v39n35p05.pdf>
- Martínez - Chairez, G.I., Guevara - Araiza, A., & Valles - Ornelas, M.M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12 (6), 123-134. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Melmer, R., Burmaster, E., & James, T. K. (2008). Attributes of effective formative
- Ministerio de Educación del Perú (2000). *Guía para la elaboración del Reglamento Interno de las instituciones educativas de Educación Básica*. MINEDU.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1225347/Gu%C3%ADa-para-laelaboraci%C3%B3n-del-RI.pdf>

- Ministerio de Educación. (2014). Marco del Buen desempeño docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Moncada Herrera, P. (2019). *Motivación laboral y desempeño laboral en docentes universitarios de una institución educativa privada de Lima Metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/c9de1346-572c-4d2c-9e54-bb77a988b78e>
- Quiroz, P. (2018). Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en el Nivel Primario de la Institución Educativa Experimental Antonio Guillermo Urrelo – 2015. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Cajamarca]. <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/4710>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Ediciones Pearson.
- Romero Salvatierra, W. (2014). *La planificación curricular y su incidencia en la práctica pedagógica en la Especialidad de Producciones Agropecuarias de la Unidad Educativa 16 de mayo del Cantón Quinsaloma* [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador]. <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/2002/MDC-169.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rugel-Sono, J. L., Esteves-Fajardo, Z. I., & Tamariz-Núnjar, H. O. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(16), 4–19. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Sosa, K.M. (2021). Características del clima institucional percibido por el personal de la IE Genaro Martínez Silva de Villa Pedregal Grande antes y durante el confinamiento – 2020. [Tesis de maestría, Universidad de Piura]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/5209>
- Vásquez, Y. M. (2020). *Desempeño Docente y Rendimiento Académico de la Asignatura de Matemáticas en los Estudiantes de Estudios Generales de la Escuela de Administración Industrial de una Institución Educativa Tecnológica*. [Tesis de maestría, Universidad Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8445>
- Vogt, Paul (1997), *Tolerance & Education. Learning to Live with Diversity and Difference*. Sage Publications

- Weinstein, C. E. y Mayer, R. E. (1986). The teaching of learning strategies. En M. C. Wittrock (Ed.), Handbook of research on teaching. New York: McMillan. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1838059](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1838059)
- Ñaupás, H., Valdivia, M.R., Palacios, J.J., & Romero, H.E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Zans, A. J. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

ANEXOS

ANEXO I: INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

CUESTIONARIO 1

Instrucciones. Estimado profesor, este cuestionario es personal y anónimo, dirigido a docentes de la Institución Educativa “Indo Americano”, y tiene como finalidad recoger información precisa sobre el clima institucional. Por ello, se te pide leer con atención y dar respuesta con la mayor sinceridad posible a cada pregunta, ya que requerimos recoger información para acercarnos a la realidad de esta institución.

VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

I. DIMENSIÓN_LIDERAZGO

1. **¿La institución en la que trabajas proporciona una visión clara y precisa sobre los objetivos específicos para la organización?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

2. **¿La institución en la que trabajas celebra y reconoce los logros individuales y en equipo?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

3. **¿La institución en la que trabajas promueve un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional saludable?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

4. **¿La institución en la que trabajas brinda retroalimentación efectiva y oportuna a su equipo de trabajo?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

II. DIMENSIÓN: TOMA DE DECISIONES

5. **¿El promotor de la institución educativa en la que trabajas toma decisiones oportunas y efectivas en situaciones críticas?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
6. **¿El promotor de la institución educativa en la que trabajas utiliza información relevante y suficiente para tomar decisiones importantes?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
7. **¿El promotor de la institución educativa en la que trabajas considera las posibles consecuencias de sus decisiones antes de tomarlas?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
8. **¿El promotor de la institución educativa en la que trabajas evalúa periódicamente sus decisiones y las ajusta si es necesario?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

III. DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN

9. **¿El promotor de la institución educativa escucha las opiniones y sugerencias de su equipo de trabajo?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

10. ¿El promotor de la institución educativa comunica de manera clara y efectiva los objetivos, políticas y procedimientos de la institución?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

11. ¿El promotor de la institución educativa utiliza múltiples canales de comunicación para llegar a todos?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

12. ¿El promotor de la institución educativa proporciona retroalimentación constructiva y honesta a su equipo de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

IV. DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES

13. ¿El promotor de la institución educativa fomenta un ambiente de respeto y tolerancia entre el equipo de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

14. ¿El promotor de la institución educativa colabora con los líderes de todas las áreas?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

15. ¿El promotor de la institución educativa establece relaciones de confianza y apoyo con su equipo de trabajo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

16. ¿El promotor de la institución educativa identifica y resuelve conflictos de manera efectiva y justa?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

V. DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN

17. ¿El promotor de la institución educativa ofrece oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la institución?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

18. ¿El promotor de la institución educativa proporciona retroalimentación constante y constructiva sobre el desempeño laboral del docente?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

19. ¿El promotor de la institución educativa valora y reconoce públicamente el trabajo bien hecho y los logros de los docentes?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

20. ¿El promotor de la institución educativa fomenta la participación activa de los docentes en la toma de decisiones institucionales y en la planificación de actividades?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

CUESTIONARIO 2

Instrucciones. Estimado profesor, este cuestionario es personal y anónimo, dirigido a los docentes de la Institución Educativa “Indo Americano”, y tiene como finalidad recoger información precisa sobre el desempeño docente. Por ello, se te pide leer con atención y dar respuesta con la mayor sinceridad posible a cada pregunta que te formula ya que necesitamos recoger información para acercarnos a la realidad de esta institución.

VARIABLE 2: DESEMPEÑO DOCENTE

I. DIMENSIÓN_ PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO

- 1. ¿Comunicas de manera clara los objetivos de aprendizaje que se establecen en el plan de enseñanza de la institución?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

- 2. ¿Planificas tu trabajo pedagógico, optimizando el tiempo y los recursos de la institución?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

- 3. ¿Presentas un material de enseñanza de calidad, adecuado a los objetivos de aprendizaje?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

- 4. ¿Muestras capacidad para planificar y diseñar actividades y estrategias de enseñanza-aprendizaje?**
 - a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

II. DIMENSIÓN_ GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE

- 5. ¿Planificas la participación e interacción de los estudiantes y docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
- 6. ¿Propones diversas estrategias y metodologías de enseñanza para alcanzar los objetivos de aprendizaje?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
- 7. ¿Promueves el uso efectivo de la tecnología y otros recursos para mejorar el proceso de enseñanza- aprendizaje?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca
- 8. ¿Formulas estrategias de evaluación alineadas a los objetivos de aprendizaje, así como la retroalimentación efectiva?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

III. DIMENSIÓN_RESPONSABILIDADES PROFESIONALES

- 9. ¿Cumples con las obligaciones y responsabilidades establecidas en el contrato laboral?**
- a) Siempre
 - b) Casi siempre
 - c) A veces
 - d) Casi nunca
 - e) Nunca

10. ¿Participas activamente en actividades extracurriculares y en el desarrollo profesional continuo?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

11. ¿Colaboras en la planificación, implementación y evaluación de programas y proyectos educativos institucionales?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

12. ¿Evalúas y analizas tu práctica docente e implementas mejoras en función de los resultados obtenidos?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

IV. DIMENSIÓN_ EVALUACIÓN COGNOSCITIVA

13. ¿Utilizas diversas técnicas que incentivan y estimulan la participación de los estudiantes en pro de su aprendizaje?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

14. ¿Muestras capacidad para fomentar la autonomía y la autorregulación del aprendizaje en los estudiantes?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

15. ¿Usas la retroalimentación efectiva para mejorar el desempeño de los estudiantes?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

16. ¿Evalúas el impacto de tus decisiones y estrategias en el aprendizaje de tus estudiantes para ajustar sus practica pedagógica?

- a) Siempre
- b) Casi siempre
- c) A veces
- d) Casi nunca
- e) Nunca

ANEXO II

INSTRUMENTO I PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL						
DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Likert				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
LIDERAZGO	1. ¿La institución en la que trabajas proporciona una visión clara y precisa sobre los objetivos específicos para la organización?					
	2. ¿La institución en la que trabajas celebra y reconoce los logros individuales y de equipo?					
	3. ¿La institución en la que trabajas promueve un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional saludable?					
	4. ¿La institución en la que trabajas brinda retroalimentación efectiva y oportuna a su equipo de trabajo?					
TOMA DE DECISIONES	5. ¿El promotor de la institución educativa en la que trabajas toma decisiones oportunas y efectivas en situaciones críticas?					
	6. ¿El promotor de la institución educativa en la que trabajas utiliza información relevante y suficiente para tomar decisiones importantes?					
	7. ¿El promotor de la institución educativa en la que trabajas considera las posibles consecuencias de sus decisiones antes de tomarlas?					
	8. ¿El promotor de la institución educativa en la que trabajas evalúa periódicamente sus decisiones y las ajusta si es necesario?					
COMUNICACIÓN	9. ¿El promotor de la institución educativa escucha las opiniones y sugerencias de su equipo de trabajo?					
	10. ¿El promotor de la institución educativa comunica de manera clara y efectiva los objetivos, políticas y procedimientos de la institución?					
	11. ¿El promotor de la institución educativa utiliza múltiples canales de comunicación para llegar a todos?					
	12. ¿El promotor de la institución educativa proporciona retroalimentación constructiva y honesta a su equipo de trabajo?					
RELACIONES INTERPERSONALES	13. ¿El promotor de la institución educativa fomenta un ambiente de respeto y tolerancia entre el equipo de trabajo?					
	14. ¿El promotor de la institución educativa colabora con los líderes de todas las áreas?					

	15. ¿El promotor de la institución educativa establece relaciones de confianza y apoyo con su equipo de trabajo?					
	16. ¿El promotor de la institución educativa identifica y resuelve conflictos de manera efectiva y justa?					
MOTIVACIÓN	17. ¿El promotor de la institución educativa ofrece oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la institución?					
	18. ¿El promotor de la institución educativa proporciona retroalimentación constante y constructiva sobre el desempeño laboral del docente?					
	19. ¿El promotor de la institución educativa valora y reconoce públicamente el trabajo bien hecho y los logros de los docentes?					
	20. ¿El promotor de la institución educativa fomenta la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales y en la planificación de actividades?					

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS

Autor y año	Jhonatan Blanco Ruiz. Año 2023
Objetivos de los instrumentos	Determinar la relación entre V1 Y V2
Usuario	Investigador
Validez	Determinada por juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL	
Dimensiones	Número de dimensiones: 5 - Dimensión 1: 4 ítems - Dimensión 2: 4 ítems - Dimensión 3: 4 ítems - Dimensión 4: 4 ítems - Dimensión 5: 4 ítems Total: 20 ítems
Baremación	- Muy Malo: 20-35 - Malo: 36-51 - Regular: 52-67 - Bueno: 68-83 Muy Bueno: 84-100
Niveles categóricos	- Muy malo en clima institucional - Malo en clima institucional - Regular en clima institucional - Bueno en clima institucional - Muy Bueno en clima institucional

INSTRUMENTO II PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

DIMENSIONES	INDICADORES	Escala de Likert				
		Siempre (5)	Casi siempre (4)	A veces (3)	Casi nunca (2)	Nunca (1)
PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO PEDAGÓGICO	1. ¿Comunicas de manera clara los objetivos de aprendizaje que se establecen en el plan de enseñanza de la institución?					
	2. ¿Planificas tu trabajo pedagógico, optimizando el tiempo y los recursos de la institución?					
	3. ¿Presentas un material de enseñanza de calidad, adecuado a los objetivos de aprendizaje?					
	4. ¿Muestras capacidad para planificar y diseñar actividades y estrategias de enseñanza-aprendizaje?					
GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJES	5. ¿Planificas la participación e interacción de los estudiantes y docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje?					
	6. ¿Propones diversas estrategias y metodologías de enseñanza para alcanzar los objetivos de aprendizaje?					
	7. ¿Promueves el uso efectivo de la tecnología y otros recursos para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje?					
	8. ¿Formulas estrategias de evaluación alineadas a los objetivos de aprendizaje, así como la retroalimentación efectiva?					
RESPONSABILIDADES PROFESIONALES	9. ¿Cumples con las obligaciones y responsabilidades establecidas en el contrato laboral?					
	10. ¿Participas activamente en actividades extracurriculares y en el desarrollo profesional continuo?					
	11. ¿Colaboras en la planificación, implementación y evaluación de programas y proyectos educativos institucionales?					
	12. ¿Evalúas y analizas tu práctica docente e implementas mejoras en función de los resultados obtenidos?					
EVALUACIÓN COGNOSCITIVA	13. ¿Utilizas diversas técnicas que incentivan y estimulan la participación de los estudiantes en pro de su aprendizaje?					
	14. ¿Muestras capacidad para fomentar la autonomía y la autorregulación del aprendizaje en los estudiantes?					
	15. ¿Usas la retroalimentación efectiva para mejorar el desempeño de los estudiantes?					
	16. ¿Evalúas el impacto de tus decisiones y estrategias en el aprendizaje de tus					

	estudiantes para ajustar sus practica pedagógica?					
--	---	--	--	--	--	--

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOJO DE DATOS	
Autor y año	Jhonatan Blanco Ruiz. Año 2023
Objetivos de los instrumentos	Determinar la relación entre V1 Y V2
Usuario	Investigador
Validez	Determinada por juicio de expertos
Confiabilidad	Alfa de Cronbach
VARABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE	
Dimensiones	Número de dimensiones: 4 - Dimensión 1: 4 ítems - Dimensión 2: 4 ítems - Dimensión 3: 4 ítems - Dimensión 4: 4 ítems Total: 16 ítems
Baremación	- Muy Bajo: 16-28 - Bajo: 29-41 - Medio: 42- 54 - Alto: 55- 67 - Muy Alto: 68- 80
Niveles categóricos	- Muy bajo en desempeño laboral docente - Bajo en desempeño laboral docente - Medio en desempeño laboral docente - Alto en desempeño laboral docente - Muy alto en desempeño laboral docente

ANEXO III

Interpretación del coeficiente de correlación de Pearson

Valor del coeficiente r	significado
-0.90	Correlación negativa muy fuerte.
-0.75	Correlación negativa considerable.
-0.50	Correlación negativa media.
-0.25	Correlación negativa débil.
-0.10	Correlación negativa muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre las variables.
+0.10	Correlación positiva muy débil.
+0.25	Correlación positiva débil.
+0.50	Correlación positiva media.
+0.75	Correlación positiva considerable.
+0.90	Correlación positiva muy fuerte.

Fuente: Hernández Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación. McGraw-Hill Interamericana.

ANEXO IV

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Escala de interpretación del índice de confiabilidad

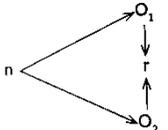
Valor	Interpretación
Coeficiente de alfa >0.9	Es excelente
Coeficiente de alfa >0.8	Es bueno
Coeficiente de alfa >0.7	Aceptable
Coeficiente de alfa >0.6	Cuestionable
Coeficiente de alfa >0.5	Pobre
Coeficiente de alfa <0.5	Es inaceptable

Fuente: (George y mallery,2003)

ANEXO V

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	METODOLOGÍA
<p>Principal</p> <p>- ¿Cómo se relaciona el clima institucional con el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa privada Indo Americano, 2023?</p> <p>Derivados</p> <p>- ¿Cómo se relaciona el clima institucional con la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023?</p>	<p>General</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa privada Indo Americano, 2023. <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar la relación entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023. 	<p>Principal</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la institución educativa privada Indo Americano, 2023. <p>Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> Existe relación significativa entre el clima institucional y la planificación del trabajo pedagógico de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023. 	<p>Clima Institucional</p>	<p>Liderazgo institucional</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Comunicación</p>	<ol style="list-style-type: none"> Proporciona una visión clara y precisa sobre los objetivos específicos para la organización. Celebra y reconoce los logros individuales y de equipo. Promueve un ambiente de trabajo positivo y una cultura organizacional saludable. Brinda retroalimentación efectiva y oportuna a su equipo de trabajo. Toma decisiones oportunas y efectivas en situaciones críticas. Utiliza información relevante y suficiente para tomar decisiones importantes. Considera las posibles consecuencias de sus decisiones antes de tomarlas. Evalúa periódicamente sus decisiones y las ajusta si es necesario. Escucha las opiniones y sugerencias de su equipo de trabajo. 	<p>Encuesta</p> <p>Cuestionario</p>	<p>Investigación</p> <p>aplicada, nivel correlacional</p>  <p>Dónde:</p> <ul style="list-style-type: none"> n= Tamaño de la muestra o número total de elementos de la muestra seleccionada O₁= Observaciones o mediciones de la

<p>¿Cómo se relaciona el clima institucional con la gestión de los procesos de enseñanza - aprendizaje, de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar la relación entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza -aprendizaje, de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023. • Demostrar la relación entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el clima institucional y la gestión de los procesos de enseñanza -aprendizaje, de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023. • Existe relación significativa elación entre el clima institucional y las responsabilidades profesionales de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023. 			<p>10. Comunica de manera clara y efectiva los objetivos, políticas y procedimientos de la institución.</p> <p>11. Utiliza múltiples canales de comunicación para llegar a todos.</p> <p>12. Proporciona retroalimentación constructiva y honesta a su equipo de trabajo.</p>		<p>variable clima institucional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • $O_2 =$ Observaciones o mediciones de la variable desempeño docente • $r =$ Coeficiente de correlación estadística de Karl Pearson
<p>-¿Cómo se relaciona el clima institucional con las responsabilidades profesionales los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la relación entre el clima institucional y la evaluación cognoscitiva de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe relación significativa entre el clima institucional y la evaluación cognoscitiva de los docentes de la institución educativa privada Indo Americano, 2023. 		<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>13. Fomenta un ambiente de respeto y tolerancia entre el equipo de trabajo.</p> <p>14. Colabora con los líderes de todas las áreas.</p> <p>15. Establece relaciones de confianza y apoyo con su equipo de trabajo.</p> <p>16. Identifica y resuelve conflictos de manera efectiva y justa.</p>		<p>Población</p> <p>la población estadística está constituida por 16 personas entre docentes y directivos de la Institución Educativa “Indo Americano, Cajamarca.</p>
<p>-¿Cómo se relaciona el clima institucional con la evaluación cognoscitiva de los docentes de la</p>				<p>Motivación</p>	<p>17. Ofrece oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la institución.</p> <p>18. Proporciona retroalimentación constante y constructiva sobre el desempeño laboral del docente.</p> <p>19. Valora y reconoce públicamente el trabajo bien hecho y los logros de los docentes.</p> <p>20. Fomenta la participación de los docentes en la toma de decisiones institucionales y en la planificación de actividades.</p>		<p>Muestra</p> <p>La muestra estuvo conformada por 16 docentes y directivos de la Institución</p>

<p>institución educativa privada Indo Americano, 2023?</p>			<p>Desempeño laboral docente</p>	<p>Planificación del trabajo pedagógico</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunica de manera clara y efectiva los objetivos de aprendizaje que se establecen en el plan de enseñanza de la institución. 2. Planifica su trabajo pedagógico, optimizando el tiempo y los recursos de la institución. 3. Presenta un material de enseñanza de calidad, adecuado a los objetivos de aprendizaje. 4. Muestra capacidad para planificar y diseñar actividades y estrategias de enseñanza-aprendizaje. 	<p>Encuesta Cuestionario</p>	<p>Educativa “Indo Americano, Cajamarca.</p>
<p>Gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje</p>	<ol style="list-style-type: none"> 5. Planifica la participación e interacción de los estudiantes y docentes en el proceso de enseñanza aprendizaje. 6. Propone diversas estrategias y metodologías de enseñanza para alcanzar los objetivos de aprendizaje. 7. Promueve el uso efectivo de la tecnología y otros recursos para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje. 8. Formula estrategias de evaluación alineadas a los objetivos de aprendizaje, así como la retroalimentación efectiva. 						

				Responsabilidades profesionales	<p>9. Cumple con las obligaciones y responsabilidades establecidas en el contrato laboral.</p> <p>10. Participa activamente en actividades extracurriculares y en el desarrollo profesional continuo.</p> <p>11. Colabora en la planificación, implementación y evaluación de programas y proyectos educativos institucionales.</p> <p>12. Evalúa y analiza su práctica docente e implementa mejoras en función de los resultados obtenidos.</p>		
				Evaluación cognoscitiva.	<p>13. Utiliza diversas técnicas que incentiven y estimulen la participación de los estudiantes en pro de su aprendizaje.</p> <p>14. Muestra capacidad para fomentar la autonomía y la autorregulación del aprendizaje en los estudiantes.</p> <p>15. Usa la retroalimentación efectiva para mejorar el desempeño de los estudiantes.</p> <p>16. Evalúa el impacto de sus decisiones y estrategias en el aprendizaje de sus estudiantes para ajustar sus practica pedagógica.</p>		

ANEXO VI

SOLICITUD PARA PEDIR APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



SOLICITO PERMISO PARA EL DESARROLLO DEL PROYECTO DE TESIS EN LA I.E.P "INDO AMERICANO"

DEL AGUILA MENDOZA OSCAR MANUEL, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR "INDO AMAERICANO"

Yo, Jhonatan Blanco Ruiz, identificado con D.N.I.72297477, con domicilio real en jirón Piura 324, Distrito Cajamarca, Provincia Cajamarca y Departamento de Cajamarca. Ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo culminado la carrera profesional de educación en la Universidad Nacional de Cajamarca, Solicito a Ud. Permiso para poder realizar mi trabajo de investigación en la institución Educativa que usted dignamente dirige, proyecto denominado: "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA "INDO AMERICANO" DE LA PROVINCIA DE CAJAMARCA – 2023", con el objeto de que a través de este estudio pueda obtener el título profesional de licenciado en educación .

POR LO EXPUESTO:

Solicito a usted acceder a mi petición por ser de justicia.

Cajamarca, 13 de mayo del 2023


Jhonatan Blanco Ruiz
DNI:72297477

*Proyecto - 13/05/23.
Pasa a Secretaría para su
tratamiento y archivo.
ATE*





I.E.P. "LICEO INDO AMERICANO"

Fundado en 1934

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Cajamarca 14 de mayo del 2023

SEÑOR: JHONATAN BLANCO RUIZ
CAJAMARCA

De mi mayor consideración

Me dirijo a usted para hacer de su conocimiento, que luego de haber tratado su solicitud con el Consejo Directivo, hemos creído por conveniente otorgar el permiso para realizar el trabajo de investigación, con el tratamiento analítico del Personal Docente de la Institución Educativa Indo Americano, durante el presente año Lectivo 2023.

Deseándole éxito en la obtención de su título profesional, aprovecho la ocasión para expresarles las singularidades de mi aprecio.

Atentamente,




Lic. Oscar Del Aguila Mendoza
DIRECTOR

Jr. José Gálvez # 430 Barrio San Pedro – Cajamarca Telf: (076) 362970

ANEXO VII

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE (JUICIO DE EXPERTO)

Yo, **Carmela Nacarino Díaz** identificado con DNI N° **17911540**, con grado académico de: **Maestro en Ciencias de la Educación** de la universidad nacional de Cajamarca.

Hago constar que he leído y revisado los y revisado los veinte (16) ítems correspondientes a la Tesis: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Los ítems del cuestionario están distribuidos en cuatro (04) dimensiones de apoyo al desempeño laboral docente: planificación del trabajo pedagógico (04 ítems), gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje (04 ítems), responsabilidades profesionales (04 ítems), evaluación cognoscitiva (04 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (03) indicadores: Claridad, coherencia y adecuación.

El instrumento corresponde a la tesis: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
16	16	100%

Lugar y fecha: Cajamarca, 16 de octubre del 2023

Nombres y Apellidos del Evaluador: **Carmela Nacarino Díaz**



.....
FIRMA DEL EVALUADOR

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE (JUICIO DE EXPERTO)**

Apellidos y Nombres del Evaluador: **Carmela Nacarino Diaz**

Título: El clima institucional y el desempeño laboral del docente de la institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Variable: desempeño laboral del docente.

Autor: Jhonatan Blanco Ruiz

Fecha: Cajamarca, 16 de octubre del 2023

N°	CRITERIOS DE EVALUACION							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	



FIRMA

DNI:

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

Yo, **Carmela Nacarino Diaz** identificado con DNI N° **17911540**, con grado académico de: **Maestro en Ciencias de la Educación** de la universidad nacional de Cajamarca.

Hago constar que he leído y revisado los y revisado los veinte (20) ítems correspondientes a la Tesis: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Los ítems del cuestionario están distribuidos en cinco (05) dimensiones de apoyo al Clima Institucional: liderazgo (04 ítems), Toma de decisiones (04 ítems), Comunicación (04), relaciones interpersonales (04 ítems) y motivación (04 ítems) . Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (03) indicadores: Claridad, coherencia y adecuación.

El instrumento corresponde a la tesis: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA		
Nº de ítems	Nº de ítems válidos	% de ítems válidos
20	20	100%

Lugar y fecha: Cajamarca, 16 de octubre del 2023

Nombres y Apellidos del Evaluador: **Carmela Nacarino Diaz**



.....
FIRMA DEL EVALUADOR

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL
CLIMA INSTITUCIONAL(JUICIO DE EXPERTO)**

Apellidos y Nombres del Evaluador: **Carmela Nacarino Diaz**

Título: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Variable: Clima Institucional.

Autor: Jhonatan Blanco Ruiz

Fecha: Cajamarca, 16 de octubre del 2023

Nº	CRITERIOS DE EVALUACION							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión /indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	



FIRMA

DNI:

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL
(JUICIO DE EXPERTO)**

Yo, **Elmer Luis Pisco Goicochea**, identificado con DNI N° 26714773 , con grado académico de: **Maestro en Ciencias de la Educación de la universidad nacional de Cajamarca**.

Hago constar que he leído y revisado los y revisado los veinte (20) ítems correspondientes a la Tesis: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Los ítems del cuestionario están distribuidos en cinco (05) dimensiones de apoyo al Clima Institucional: liderazgo (04 ítems), Toma de decisiones (04 ítems), Comunicación (04), relaciones interpersonales (04 ítems) y motivación (04 ítems) . Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (03) indicadores: Claridad, coherencia y adecuación.

El instrumento corresponde a la tesis: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
20	20	100%

Lugar y fecha: Cajamarca, 30 octubre del 2023

Nombres y Apellidos del Evaluador: **Elmer Luis Pisco Goicochea**


.....
FIRMA DEL EVALUADOR

FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL CLIMA INSTITUCIONAL (JUICIO DE EXPERTO)

Apellidos y Nombres del Evaluador: **Elmer Luis Pisco Goicochea**

Título: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Variable: Clima Institucional.

Autor: **Jhonatan**

Blanco

Ruiz

Fecha: Cajamarca, 30 de octubre del 2023

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión / indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	
17	X		X		X		X	
18	X		X		X		X	
19	X		X		X		X	
20	X		X		X		X	



 FIRMA
 DNI:

**VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL
DOCENTE(JUICIO DE EXPERTO)**

Yo, **Elmer Luis Pisco Goicochea**, identificado con DNI N° 26714773 , con grado académico de: **Maestro en Ciencias de la Educación de la universidad nacional de Cajamarca.**

Hago constar que he leído y revisado los y revisado los veinte (16) ítems correspondientes a la Tesis: El institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa privada "Indo Americano" provincia de Cajamarca - 2023

Los ítems del cuestionario están distribuidos en cuatro (04) dimensiones de apoyo al desempeño laboral docente: planificación del trabajo pedagógico (04 ítems), gestión de los procesos de enseñanza aprendizaje (04 ítems), responsabilidades profesionales (04 ítems), evaluación cognoscitiva (04 ítems). Para la evaluación de los ítems, se tomaron en cuenta tres (03) indicadores: Claridad, coherencia y adecuación.

El instrumento corresponde a la tesis: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Luego de la evaluación de cada ítem y realizada las correcciones respectivas, los resultados son los siguientes:

CUESTIONARIO DE ENCUESTA		
N° de ítems	N° de ítems válidos	% de ítems válidos
16	16	100%

Lugar y fecha: Cajamarca, 30 de octubre del 2023

Nombres y Apellidos del Evaluador: **Elmer Luis Pisco Goicochea**



FIRMA DEL EVALUADOR

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL CUESTIONARIO DEL
DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE (JUICIO DE EXPERTO)**

Apellidos y Nombres del Evaluador: **Elmer Luis Pisco Goicochea**

Título: El clima institucional y el desempeño laboral del docente de la institución educativa privada "Indo Americano" de la provincia de Cajamarca - 2023

Variable: desempeño laboral del docente.

Autor: Jhonatan Blanco Ruiz

Fecha: Cajamarca, 30 de octubre del 2023

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN							
	Pertinencia con el problema, objetivos e hipótesis de investigación.		Pertinencia con la variable y dimensiones		Pertinencia con la dimensión/indicador		Pertinencia con los principios de la redacción científica (propiedad y coherencia)	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
1	X		X		X		X	
2	X		X		X		X	
3	X		X		X		X	
4	X		X		X		X	
5	X		X		X		X	
6	X		X		X		X	
7	X		X		X		X	
8	X		X		X		X	
9	X		X		X		X	
10	X		X		X		X	
11	X		X		X		X	
12	X		X		X		X	
13	X		X		X		X	
14	X		X		X		X	
15	X		X		X		X	
16	X		X		X		X	



 FIRMA
 DNI:



Universidad
Nacional de
Cajamarca
"Norte de la Universidad Peruana"

Repositorio Digital Institucional
CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

1. Datos del autor:

Nombres y Apellidos: Jhonatan Blanco Ruiz

DNI/Otros N°: 72297477

Correo electrónico: Jblancor15@unc.edu.pe

Teléfono: 907161058

2. Grado académico o título profesional

Bachiller Título profesional Segunda especialidad

Maestro Doctor

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional

Trabajo académico

Título: El Clima Institucional y El Desempeño Laboral De
Los Docentes De La Institución Educativa Privada
"Indo Americano" De La Provincia De Cajamarca -2023

Asesor: Dr. Carlos Enrique Moreno Huamán

Jurados: Presidente: Dr. Juan Edilberto Julca Novoa.

Secretario: Mcs. Rodolfo Alberto Alvarado Padilla.

Vocal : Mcs. José Rosario Calderón Bacón.

Fecha de publicación: 31 / 07 / 2024

Escuela profesional/Unidad:

Escuela Académico Profesional De Educación

4. Licencias

Bajo los siguientes términos autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Cajamarca una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación, en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de la UNC, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Nacional de Cajamarca podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.



Universidad
Nacional de
Cajamarca
"Norte de la Universidad Peruana"

Repositorio Digital Institucional
CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Nacional de Cajamarca consignará el nombre del(los) autor(es) del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha
____/____/____

No autorizo



Firma

31 / 07 / 2024
Fecha