



**TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CARLOS  
WIESSE” DE JUANJUÍ REGIÓN SAN MARTÍN-  
2020**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. DIANA LIZ MELÉNDEZ HERRERA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN  
DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**LIMA – PERÚ**

**2020**



*VICERRECTORADO ACADÉMICO  
ESCUELA DE POSGRADO*

**TÍTULO DE LA TESIS**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO  
LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CARLOS WIESSE”  
DE JUANJUÍ REGIÓN SAN MARTÍN- 2020**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN ESTRATÉGICA DE  
INSTITUCIONES EDUCATIVA**

**ASESORA:**

**DRA. ALICIA AGROMELIS ALIAGA PACORA**

## DEDICATORIA

A mi mamá Quina, por su ejemplo de lucha constante.

## AGRADECIMIENTO

- A Dios por fortalecerme, regalarme sabiduría y entendimiento.
- A Sonia y Carlos, mis padres quienes me motivan constantemente para alcanzar mis anhelos, a mi hermano Carlos Eduardo, mi inspiración.
- A mis compañeros “panditas” y amigos por ser entusiastas y solidarios.
- A mis maestros, como símbolo de gratitud, respeto y admiración por la labor que realizan a diario.

## RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas por  
haberme permitido estudiar mi etapa de  
postgrado.

## ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RECONOCIMIENTO	v
ÍNDICE GENERAL	vi
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	xv

### **CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	17
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL	18
1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL	18
1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL	18
1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	18
1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN	19
1.3.1 PROBLEMA GENERAL	19
1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS	19
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.4.1 OBJETIVO GENERAL	19
1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.5.1 JUSTIFICACIÓN	20
1.5.2 IMPORTANCIA	21
1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	22
1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO	23

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL**

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA	24
2.2 BASES TEÓRICAS	27
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	36

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

3.1 HIPÓTESIS GENERAL	40
3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	40
3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES	41
3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	42

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

4.1 ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	44
4.1.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	44
4.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
4.1.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN	44
4.2 MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
4.2.1 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	45
4.2.2 DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	45
4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	46
4.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	46
4.4.1 TÉCNICAS	46
4.4.2 INSTRUMENTOS	46
4.4.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD	48
4.4.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	51
4.4.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN	51

## **CAPÍTULO V: RESULTADOS**

5.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE (1): CLIMA INSTITUCIONAL	52
5.1.1 Resultado descriptivo general de la variable (1): Clima institucional	52
5.1.2 Resultados descriptivos por dimensiones de la variable (1): Clima institucional	54
5.2 RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE (2): DESEMPEÑO LABORAL	58
5.2.1 Resultado descriptivo general de la variable (2): Desempeño laboral	58
5.2.2 Resultados descriptivos por dimensiones de la variable (2): Desempeño laboral	59
5.3 ANÁLISIS INFERENCIAL	66
5.3.1 Prueba de normalidad	66
5.3.2 Contrastación de hipótesis	68

## **CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

6.1 Discusión de resultados	73
<b>CONCLUSIONES</b>	75
<b>RECOMENDACIONES</b>	78

<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	79
<b>ANEXOS</b>	84
1. Matriz de consistencia	85
2. Instrumento(s) de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores.	87
3. Validación de expertos.	99
4. Copia de la data procesada	94
5. Consentimiento informado	101
6. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo	103
7. Declaratoria de autenticidad de la tesis	105

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	42
Tabla 2	Validación de contenido	50
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad	50
Tabla 4	Clima institucional	52
Tabla 5	Comunicación	54
Tabla 6	Motivación	55
Tabla 7	Confianza	56
Tabla 8	Participación	57
Tabla 9	Desempeño laboral	58
Tabla 10	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	59
Tabla 11	Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje	60
Tabla 12	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	61
Tabla 13	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	62
Tabla 14	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	63
Tabla 15	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	64

Tabla 16	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Clima institucional	66
Tabla 17	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Desempeña laboral	67
Tabla 18	Hipótesis General	68
Tabla 19	Hipótesis Específica 1	69
Tabla 20	Hipótesis específica 2	70
Tabla 21	Hipótesis específica 3	71
Tabla 22	Hipótesis específica 4	72

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Cronología de definiciones de clima	28
Figura 2	Habilidades de las personas emprendedoras	32
Figura 3	Relaciones Interpersonales	33
Figura 4	Dominios y competencias del marco del buen desempeño docente	34
Figura 5	Condiciones del desempeño docente	35
Figura 6	Clima institucional	53
Figura 7	Comunicación	54
Figura 8	Motivación	55
Figura 9	Confianza	56
Figura 10	Participación	59
Figura 11	Desempeño laboral	58
Figura 12	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	59
Figura 13	Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje	60
Figura 14	Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico	61
Figura 15	Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	62
Figura 16	Propicia un ambiente de respeto y proximidad	63
Figura 17	Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	64

## RESUMEN

El estudio determinó el grado de relación del clima institucional con el desempeño laboral según la percepción del personal docentes de la Institución Educativa Carlos Wiesse de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020, se entiende como clima institucional al ambiente, donde día a día los colaboradores laboran su trabajo, bajo el liderazgo del director, director o manager, conjuntamente con todos los colaboradores de la institución. Por otro lado, el desempeño laboral en una institución educativa es considerado como las actuaciones observables que realizan los docentes en el aula.

Se desarrolló la perspectiva cuantitativa, corresponde a un diseño no experimental correlacional; 60 docentes de la institución constituyeron la muestra. La hipótesis de investigación quedó demostrada, pues la relación entre el clima institucional y desempeño laboral en los docentes es significativa, con una correlación  $r = 0,505$  (correlación positiva media), los datos hacen referencia que la correlación es positiva media. Es decir que aún se debe trabajar para que hay un buen clima institucional, más ahora en tiempos de pandemia, necesitamos la colaboración de todo el personal de la institución a fin de superar los problemas que se puedan presentar y dar solución en el tiempo más próximo que se pueda.

**PALABRAS CLAVE:** Clima institucional, desempeño laboral, comunicación, confianza, motivación.

## ABSTRACT

The study determined the degree of relationship between the institutional climate and the work performance according to the perception of the teaching staff of the Carlos Wiesse Educational Institution of Juanjuí, in the San Martín Region - 2020, it is understood as institutional climate to the environment, where the collaborators workday by day, under the leadership of the director, director or manager, together with all the collaborators of the institution. On the other hand, the work performance in an educational institution is considered as the observable actions that teachers perform in the classroom.

The quantitative perspective was developed, it corresponds to a non-experimental correlational design; 60 teachers of the institution constituted the sample. The research hypothesis was demonstrated, since the relationship between the institutional climate and the teachers' labor performance is significant, with a correlation  $n$  value = 0.505 (average positive correlation), the data refer to the average positive correlation. In other words, we still need to work to ensure that there is a good institutional climate, especially now in times of pandemic, we need the collaboration of all the staff of the institution to overcome the problems that may arise and provide solutions in the shortest time possible.

**KEYWORDS:** Institutional climate, job performance, communication, trust, motivation.

## INTRODUCCIÓN

Se presenta el estudio sobre la relación del clima institucional con el desempeño del profesor en el colegio “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín- 2019, este estudio tuvo como designio determinar la relación que existe entre el clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiesse de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020

Los objetivos específicos son: hallar la relación de la comunicación y desempeño laboral. Describir la relación que existe entre la motivación y desempeño laboral. Caracterizar la relación que existe entre la confianza y desempeño laboral e identificar la relación que existe entre la participación y desempeño laboral en los docentes.

La importancia de la presente investigación radica en los resultados porque accedió efectuar recomendaciones acordes a los resultados, a fin de mejorar la calidad tanto del clima institucional y desempeño laboral.

La presente investigación abarca seis apartados. El Apartado I, trata de la problemática del contexto en el que se considera la descripción, objetivos, fundamentación y restricciones del estudio.

En el apartado II, se trabajó los estudios previos, así como el sustento teórico de las variables de estudio y la conceptualización de términos elementales.

En el Apartado III, se planteó las hipótesis de trabajo y la operacionalización de variables.

En el apartado IV, se trabajó la metodología del estudio, que comprende definir, el método, tipo, nivel, diseño, población, muestra, las técnicas de recolección de la información que comprenderá la investigación.

El capítulo V, los resultados, descriptivos e inferencial.

El apartado VI, comprende la discusión de resultados.

Finalmente van los anexos de la investigación.

Esperamos que la presente tesis sea un aporte para la Institución Educativa “Carlos Wiese”, de Juanjuí de la Región San Martín.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **I.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:**

Hoy en día es relevante el estudio del clima institucional en la mayoría de las esferas organizacionales, debido incentiva la mejora continua del contexto y sobre todo lograr un buen nivel en su productividad, teniendo como prioridad el recurso humano.

Por lo cual es necesario tener en una institución educativa un docente motivado y satisfecho, que se desenvuelva en un clima institucional favorable, para lograr el desarrollo humano de sus estudiantes.

Según los estudios que hemos realizado, observamos por ejemplo que, en Ecuador, en relación con el clima institucional la falta de liderazgo constituye un determinado para la falta de un clima óptimo en las instituciones educativas, Así mismo en Venezuela la actual crisis política del país ha generado que haya un gran descontento y por consiguiente el clima institucional debilitado.

En relación a nuestro país, observamos que se han venido haciendo grandes esfuerzos y cambios educativos desde 1996 a la fecha, a través de diferentes capacitaciones llevadas a cabo en los diferentes niveles y estamentos educativos, ya sea en forma general como con cursos de razonamiento lógico verbal y en los últimos 10 años, las capacitaciones ya han sido más especializadas por áreas y según las necesidades de los docentes en relación a los aspectos académicos, sin embargo observamos que falta aún desarrollar talleres y capacitaciones que desarrollen

competencias personales, habilidades sociales, comunicación asertiva entre otros, que son componentes básicos para la mejora de un buen clima en el aula. Si esto se consensuara y de llevarse a cabo, se superarían brechas y permitirían a las instituciones educativas hacer mejoras, lo cual afecta definitivamente en la productividad.

Por lo tanto, se debe considerar como una de las alternativas de solución estos temas primordiales

Son las razones fundamentales por las que queremos investigar en la Institución Educativa Carlos Wiese, la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en los docentes con la finalidad de que se mejore el clima institucional y consecuentemente alcanzar el proceso enseñanza-aprendizaje.

## **1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.2.1 DELIMITACIÓN ESPACIAL:**

El estudio se desarrolló en las instalaciones de la Institución Educativa “Carlos Wiese” de Juanjuí, que pertenece a la región San Martín.

### **1.2.2 DELIMITACIÓN SOCIAL:**

La presente investigación estuvo dirigida a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiese” quienes pertenecen al estrato social C.

### **1.2.3 DELIMITACIÓN TEMPORAL**

El estudio se desarrolló el presente año 2020, consideraremos todo el mes de marzo para llevar a cabo las encuestas a 1 persona docente de la Institución Educativa “Carlos Wiese” de Juanjuí.

### **1.2.4 DELIMITACIÓN CONCEPTUAL**

- **Clima institucional:** “El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tenga con su subordinada, la relación entre el personal de la empresa e incluso con proveedores y clientes son, todos, elementos que conforman”. (Luna 2008, p. 138)

- **Desempeño laboral:** Es el trinomio Estado-docente-sociedad que realizan una alianza técnico y social sobre el dominio de las competencias de todo profesional de educación en ejercicio con el designio de lograr el aprendizaje significativo en los educandos. Dentro de la política global del desarrollo del profesorado, es decir es un instrumento estratégico. (Ministerio de Educación del Perú. 2014).

### 1.3 PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

#### 1.3.1 PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre el **clima institucional** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020?

#### 1.3.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

1. ¿Qué relación existe entre la **comunicación** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020?
2. ¿Qué relación existe entre la **motivación** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020?
3. ¿Qué relación existe entre la **confianza** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020?
4. ¿Qué relación existe entre la **participación** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020?

### 1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.4.1 OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación que existe entre el **clima institucional** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

#### 1.4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Identificar la relación que existe entre la **comunicación** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.
2. Describir la relación que existe entre la **motivación** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.
3. Caracterizar la relación que existe entre la **confianza** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.
4. Identificar la relación que existe entre la **participación** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

### 1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.5.1 JUSTIFICACIÓN:

- **Justificación teórica:** En la presente investigación, las variables de estudio son el clima institucional y el desempeño laboral. Entendemos por clima institucional al ambiente donde la persona labora. (Luna 2008); y desempeño docente es considerado como un acuerdo técnico y social entre el estado, los docentes y la sociedad en relación con las competencias que muestra frente al proceso enseñanza- aprendizaje. (Ministerio de Educación del Perú. 2014).

- **Justificación práctica:** Los resultados nos permitieron realizar recomendaciones a fin crear un clima cordial y de esta forma sea un contexto laboral productivo.
- **Justificación social:** La presente investigación estuvo orientada a los docentes del recinto educativo “Carlos Wiesse” quienes pertenecen al estrato social C. siendo sus ingresos económicos entre S/. 3,915 y S/. 8230.00 soles (ENAH0 2011).
- **Justificación metodológica:** Se trabajó con la investigación no experimental, es aquella en la que no hay ningún tipo de manipulación a la variable, por parte del investigador. (Hernández, Fernández y Baptista. 2014)

#### **1.4.2 IMPORTANCIA:** Consideramos importante porque:

- Relevancia; la investigación es relevante, porque será el primer trabajo de indagación que se realizó en la Institución Educativa en estudio
- Conveniencia: Los resultados servirán para plantear alternativas de solución y mejorar tanto el clima institucional como el desempeño laboral.
- El valor teórico de la investigación es valioso por considerar temas actuales y constituyen un marco de referencia a fin de seguir investigando y profundizando el tema en la región.
- Las conclusiones del trabajo facilitaron la elaboración de recomendaciones. (Hernández et al., 2014).

## **1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN**

En este acápite consideramos a Mertens, (2010) y Rojas (2001), citado por (Hernández et al., 2014)

- **Recursos humanos:** En el desarrollo del estudio participaron:
  - Asesor de tesis
  - La investigadora
  - Los docentes
  
- **Recursos financieros:** El costo de la investigación estuvo financiada estrictamente por la investigadora. (se detalla en el Capítulo V)
  
- **Recursos materiales:** Entre los recursos materiales que se emplearon:
  - **Fuentes bibliográficas:** Comprendidas por las fuentes bibliográficas necesarias como: libros originales como copias y textos virtuales.
  
  - **Bienes y útiles de escritorio:** Entre los bienes y útiles de escritorio básicos se consideró: computadora, impresora, tinta, papel bond de 75g., anillado, empastados, lápices, bolígrafos, internet, etc.
  
  - **Recursos para el traslado y movilidad:** Son los medios que permitirán el traslado del investigador.
  
  - **Imprevistos:** Son los recursos que permitirán afrontar cualquier tipo de eventualidad que pueda ocurrir en el transcurso de la investigación.

## **1.7 LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

Escasa premura en las gestiones administrativas, por parte de la universidad.  
“La oportunidad y el cumplimiento de las especificaciones son esenciales”.  
(Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 41).

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA**

#### **2.1.1 Nacionales:**

**Campos (2017)** en su investigación realizada en la universidad Privada Antenor Orrego; analizó la incidencia del clima institucional en el desempeño laboral del profesorado de una institución educativa en Sushuro-Sanagorán en el año 14. El estudio fue desarrollado desde la perspectiva cuantitativa siguió el diseño no experimental transeccional. Trabajó con una población censal de 50 profesores. Halló como resultado que la variabilidad del desempeño docente se debía al clima institucional demostrando de esta manera la hipótesis general.

**Nieves (2018)** en su investigación, determinó la relación de la variable clima institucional y sus dimensiones con el desempeño docente universitario de la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao. El estudio fue desarrollado con una visión cuantitativa no experimental transeccional, hizo uso del procedimiento hipotético deductivo. Trabajó con una población censal de 62 docentes universitarios a quienes aplicó un cuestionario tipo Liker. Halló como resultado que la relación del clima institucional y el desempeño docente es alta (Rho de Spearman de 0.712) en cuanto a los

resultados descriptivos encontró que más del 50% de los docentes consideraban que la comunicación era inadecuada y que la desconfianza era muy alta.

**Mendoza (2011)** Desarrolló una investigación en donde señaló que un buen clima dentro de la institución genera un desempeño óptimo de parte de los colaboradores educativos, estas se relacionaban de forma significativa y moderada ( $Rho=0.537$ ). El estudio fue efectivizado en las instituciones educativas de inicial de la Red/Callao. N°9- La muestra no solo lo constituyó los docentes, sino que también trabajó con 205 padres de familia a los mismos administró un cuestionario tipo escala Likert. Metodológicamente el estudio fue desarrollado bajo la perspectiva cuantitativa de nivel correlacional y no experimental el diseño.

**Gutiérrez (2017)** Realizó el estudio sobre clima organizacional y desempeño docente en dos instituciones educativas en un distrito de Lima. La investigación se realizó con un enfoque cuantitativo de tipo básica debido a que no se manipuló variable alguna le corresponde el diseño no experimental. Trabajó con una muestra no aleatoria conformada por 109 estudiantes. Se aplicó dos cuestionarios validados y con alta confiabilidad. con respuestas politómicas. Como resultado determinó que el clima organizacional se vincula con el desempeño docente, es decir cuando el clima institucional es óptimo la producción educativa del docente también es adecuado.

**Sulca (2018)** En su investigación determinó el vínculo entre un buen clima dentro de la institución genera una buena producción laboral por parte del docente. El estudio se desarrolló bajo una visión cuantitativa/no experimental y de alcance correlacional. Trabajó con los 43 docentes fue censal. La encuesta fue utilizada como técnica y el instrumento dos cuestionarios con los cuales se recopiló la información, los instrumentos fueron validados y con alta confiabilidad. Arribó al siguiente resultado determinó que un clima medianamente óptimo dentro de la institución genera un regular desempeño docente en su labor. Así lo indica el resultado obtenido de la prueba estadística Rho Spearman de  $0,527^{**}$

## 2.2.2 Antecedentes internacionales:

**Medina (2017)** En su tesis sobre la influencia del clima organizacional en el desempeño docente determinó que el clima organizacional si incide en el desempeño docente de una institución privada. La investigación fue de nivel explicativo o correlacional causal de diseño no experimental de corte transversal. La población fue censal conformado por 50 profesores; el acopio de datos fue con el cuestionario HayMcBer y para el desempeño aplicaron cuatro cuestionarios de Minedu. Los resultados fueron que la dimensión recompensas no incide en el desempeño del profesorado de la institución en estudio.

**Zans (2017)** En su investigación: sobre la incidencia del clima en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos y docentes universitarios de la UNAN. El estudio siguió la línea cuantitativa de alcance explicativo y de diseño no experimental. La población fue conformada por 88 colaboradores administrativos y funcionarios y la muestra fue probabilística de 59. La técnica fue la encuesta y un cuestionario este cumplió con las propiedades psicométricas: los resultados fueron que el clima organizacional si incide en el desempeño de los colaboradores, por lo que recomienda que se debe motivar para elevar el desempeño laboral y por ende incrementar la productividad fortaleciendo la toma de decisiones en equipo.

**Arenas (2017)** Desarrolló un estudio sobre la variabilidad del desempeño exitoso de la labor docente por los factores del clima organizacional. El estudio se oriento bajo la perspectiva cuantitativa de alcance explicativo y diseño no experimental: la muestra estuvo conformada por 30 docentes la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, este contó con validez y confiabilidad. los resultados obtenidos fueron que el clima organizacional si influye sobre el desempeño exitoso de los docentes las dimensiones: el pago no puntual de las remuneraciones y la infraestructura son los que más inciden en el desempeño exitoso.

**Requena (2016)** En su estudio se propuso además de analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño docente conceptualizar las dos variables

de estudio; el estudio se fundamentó bajo la teoría de la comunicación propuesto por Habermas en el año 1999. Es estudio se desarrollo bajo el enfoque cuantitativo de tipo básica y no experimental de alcance correlacional causal, 75 docentes conformaron la muestra. El acopio de los datos se realizó mediante la técnica y como instrumento el cuestionario tipo Lickert. Este fue validado y de alta confiabilidad. los resultados hallados fueron que el comportamiento hostil de los administrativos incluido el jefe incide en la supervivencia laboral y profesional en cambio si el clima laboral es idóneo el desempeño también mejora.

**Angulo (2016)** En su tesis sobre liderazgo directivo y su influencia en el clima institucional. Este estudio se desarrolló bajo la perspectiva mixta ya que utilizó los métodos inductivo y deductivo. Las vivencias de los estudiantes, padres de familia, directivos y docentes fueron los que experimentaron las opiniones de estos orientaron a la formulación de propuestas, sugerencias a partir de las necesidades identificadas gracias a la percepción de los protagonistas. Los resultados fueron que se identificó que la corrección a tiempo fortalece y potencia la calidad educativa.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1 CLIMA INSTITUCIONAL:**

- a. Definición de clima institucional:** Es importante señalar la cronología de las definiciones del clima institucional u organizacional, según Furnham (2001)

<b>Autores</b>	<b>Definición</b>
<i>Forehand y Gilmer (1964)</i>	Características que 1 distinguen a una organización de otra; 2 perduran en el tiempo, y 3 influyen en el comportamiento de las personas en las organizaciones. La personalidad de la organización
<i>Findlater y Margulies (1969)</i>	Propiedades organizacionales percibidas que intervienen entre el comportamiento y las características organizacionales.
<i>Campbell et al (1970)</i>	Conjunto de actitudes y expectativas que describen las características estáticas de la organización, el comportamiento y los resultados y las contingencias de resultados-resultados.
<i>Schneider y Hall (1970)</i>	Percepciones de los individuos acerca de su organización afectadas por las características de ésta y las personas.
<i>James y Jones (1974)</i>	Representaciones cognoscitivas psicológicamente significativas de la situación; percepciones.
<i>Schneider (1975)</i>	Percepciones o interpretaciones de significado que ayudan a la gente a encontrarle sentido al mundo y saber cómo comportarse.
<i>Payne et al (1976)</i>	Consenso en cuanto a la descripción que las personas hacen de la organización.
<i>James et al (1978)</i>	Suma de percepciones de los miembros acerca de la organización.
<i>Litwin y Stringer (1978)</i>	Proceso psicológico que interviene entre el comportamiento y las características organizacionales.
<i>Joyce y Slocum (1979)</i>	Los climas son: 1 perceptuales; 2 psicológicos; 3 abstractos; 4 descriptivos; 5 no evaluativos, y 6 sin acciones.
<i>James y Sell (1981)</i>	La representación cognoscitiva de las personas de los entornos próximos... expresada en términos de sentido y significado psicológico para el sujeto... un atributo del individuo que se aprende, es histórico y resistente al cambio.
<i>Schneider y Reichers (1983)</i>	Una inferencia o percepción corpórea evaluada que los investigadores hacen con base en ideas más particulares.
<i>Glick (1985)</i>	(Clima organizacional) Un término genérico para una clase amplia de variables organizacionales, más que psicológicas, que describen el contexto para las acciones de los individuos.

Figura 1. Cronología de definiciones de clima. (Furnham 2001, p. 605)

Según Luna (2008, p. 138), el clima institucional es “El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe tenga con su subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso con proveedores y clientes son, todos, elementos que conforman”.

Es decir que podemos definir al clima institucional, como un entorno positivo de trabajo, en el que participan todos los colaboradores en base al logro de objetivos propuestos por la organización y de la mejor manera mostrando eficiencia y eficacia que lleva a la calidad de servicio.

**b. Factores que influyen en el clima institucional:** Para Stringer (2002) en el clima organizacional se encuentran elementos esenciales a tener en cuenta:

- 1. Práctica del liderazgo:** Es la conducta diaria del líder, quien controla las recompensas, establece las reglas y determina el clima de la organización. Razón por la cual es muy importante que sea una persona preparada y se adapte muy rápido a los cambios y de soluciones prácticas e innovadoras.
- 2. Liderazgo:** Es la capacidad de influir en los demás, con objetivos claros, de tal manera que se lleve un trabajo en equipo coordinado y que este al servicio de los demás.
- 3. Estrategias:** Es muy importante las estrategias que se utilicen a fin de mantener al equipo siempre dispuesto a colaborar en bien de la institución. En caso de las Instituciones educativas, listas a colaborar docentes, padre de familia y comunidad.
- 4. Historia de la organización:** Es necesario conocer cuáles son los objetivos y por qué fue creada la institución, sus valores y qué visión desea alcanzar

**c. Dimensiones del clima institucional:** Consideramos los aportes de Martín (1999), las dimensiones del clima institucional son:

- 1. Comunicación:** Considerando que la comunicación es una de las herramientas más importantes que posee el ser humano para intercambiar ideas, pensamientos, sentimientos y nuestras necesidades. Debemos darle la importancia necesaria a la comunicación dentro de la organización, siendo sus características:

- Una comunicación asertiva
- Rápida,
- Clara,

- Corta y precisa.

2. **Motivación:** Al respecto Fischman (2000) afirma que es importante lograr en los colaboradores un tipo de motivación interna que cree lazos de lealtad y de identificación por la institución, que tienen mucho más valor que una motivación externa que se fundamenta en bonos, un mayor sueldo.

Es importante considerar a la motivación ya que es uno de los factores más relevantes en la determinación del clima institucional, se caracteriza por:

- Mostrar satisfacción en el trabajo
- Respeto
- Consideración
- Buenas relaciones.

3. **Confianza:** La confianza está dada por la seguridad, basada en la honestidad, integridad o fiabilidad que uno tiene hacia otra persona. Es uno de los valores más preciados entre los seres humanos y por ende básico para el desarrollo en una organización.

La confianza que tiene el jefe, director o manager frente a los demás colaboradores de la institución, dentro de sus características se destacan:

- La sinceridad
- El respeto
- Una buena relación interpersonal.

4. **Participación:** También es uno de los elementos importantes para que haya un buen clima institucional, ya que amerita que el personal docente se reúna permanentemente y se lleven acuerdos y coordinaciones en bien de la institución, así como también propiamente dicha la participación tanto de padres de familia, personal administrativo, docente de toda la institución.

Se caracteriza por:

- Mostrar participación activa en diferentes momentos
- Coordinaciones.
- Respeto
- Escucha.

d. **Tipos de clima institucional:** Consideramos los aporte de Requena (2016), quien considera cuatro tipos de clima, veremos brevemente a cada uno de ellos:

1. **Clima Organizacional hacia el Poder:** El bienestar de los colaboradores depende del jefe, en caso de una institución educativa depende del director. Este tipo de clima no es favorable para ninguna organización, menos para una de carácter educativo, donde debe prevalecer un trabajo en equipo y en forma coordinada.
2. **Clima Orientado hacia el papel:** Le dan mucha importancia a las normas, órdenes, reglamentación, procedimiento y todo es por escrito. En los actales momentos debe de cambiar, ya que si bien es cierto son muy buenos los procedimientos, estos deben ser cada vez más ágiles y aplicando las TIC, se puede ahorrar mas tiempo en trámites.
3. **Clima Orientado hacia lo laboral:** Este tipo de clima institucional, está orientado a resultados, lo cual implica un entrenamiento constante y un buen trabajo en equipo, este debe ser el modelo que debe primar en las instituciones educativas y en todas las organizaciones, por ser ágil y participativa.
4. **Clima Orientado hacia la Gente:** El trabajo es asignado de acuerdo a las habilidades de los integrantes del equipo de trabajo.

## 2.2.1 DESEMPEÑO LABORAL

a. **Definición de desempeño laboral:** Consideramos los aportes del Ministerio de Educación (2014, p.29), de nuestro país que se encuentra descrito en el Marco del buen desempeño docente “como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia (...), que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país”. (p.24)

### b. Dominios, competencias y desempeño docente

Para ser mejor entendido el desempeño, se ha organizado en 3 categorías: Cuatro dominios, que comprenden 9 competencias, las cuales a su vez comprenden 40 desempeños.



*Figura 2. Dominios, competencias y desempeños del marco del buen desempeño docente. (2014, p.29)*

1. **Dominios:** Se considera dominios del área donde se ejecuta el ejercicio laboral, que acopia un cúmulo de desempeños del ejercicio profesional, que influyen directamente en los aprendizajes del que aprende.

A continuación presentamos la figura con los dominios considerados:

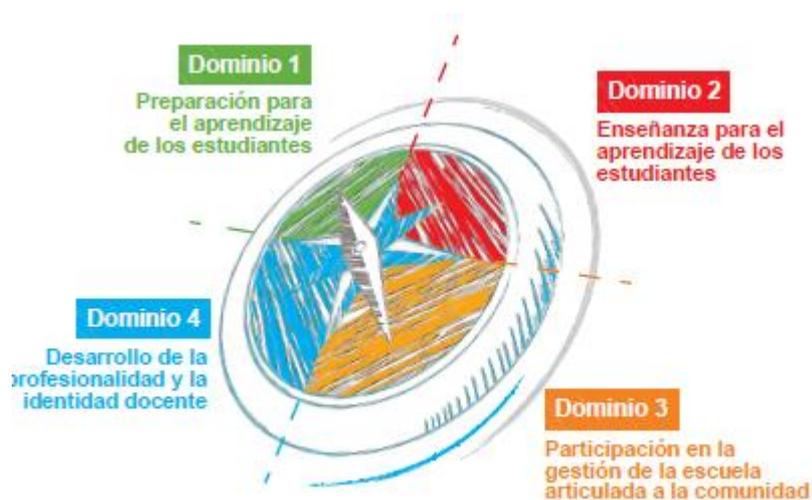


Figura 3. Dominios del marco del buen desempeño docente. (2014, p.25)

Se observa:

- El dominio 1, está en relación a la preparación para la enseñanza.
- El dominio 2, está en relación al desarrollo de la enseñanza en el aula y la institución educativa.
- El dominio 3, está en relación al vínculo de la gestión escolar, con la familia incluye comunidad.
- El dominio 4, está en relación a la identidad docente y al desarrollo profesional.

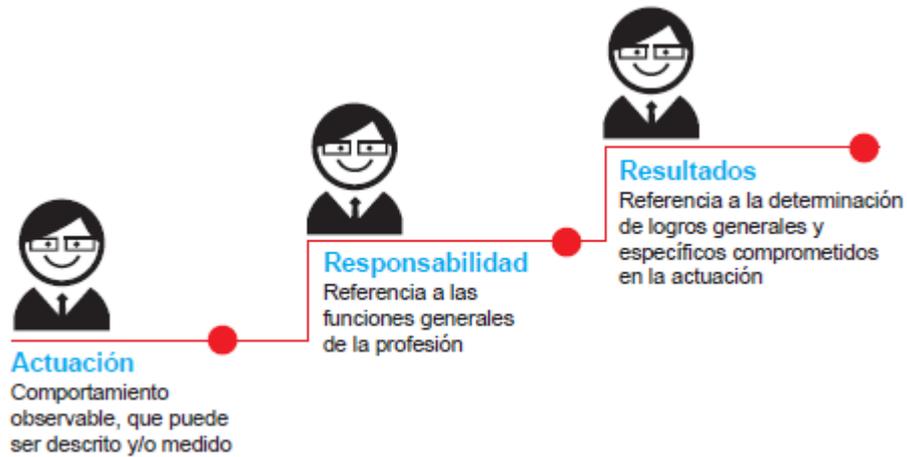
**2. Competencias:** La competencia se refiere a la capacidad de dar solución a los problemas y cumplir con los objetivos, que comprende un actuar reflexivo que implica una serie de procesos intrínsecos en la persona, así como el compromiso, la disposición de hacer las cosas con calidad. Ministerio de Educación (2014, p.26),

Seguidamente presentamos los dominios y destrezas (competencias), consideramos en el Marco del buen desempeño docente.

<b>Dominio 1</b> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	<b>Competencia 1</b> Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.
	<b>Competencia 2</b> Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.
<b>Dominio 2</b> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<b>Competencia 3</b> Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.
	<b>Competencia 4</b> Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.
	<b>Competencia 5</b> Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.
<b>Dominio 3</b> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<b>Competencia 6</b> Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.
	<b>Competencia 7</b> Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.
<b>Dominio 4</b> Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<b>Competencia 8</b> Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
	<b>Competencia 9</b> Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social.

Figura 4. Dominios y competencias del marco del buen desempeño docente. (2014, p.28)

**c. Elementos o condiciones del desempeño docente:**



*Figura 5. Condiciones del desempeño docente.*

Como podemos observar la figura 5; se consideran como condiciones del desempeño docente:

- **La actuación;** hace referencia al comportamiento que demuestra cada colaborador.
- **La responsabilidad;** está en relación al cumplimiento oportuno de las tareas que le toca ejecutar.
- **Los resultados;** está en función de los logros alcanzados, según los objetivos trazados.

**d.. Dimensiones de1 desempeño docente:** Minedu en el año 2014 detreminó las siguientes dimensiones :

- 1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje;** está en relación a la capacidad que muestra el docente para involucrar a los estudiantes en el proceso de aprender en forma activa.
- 2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje;** Los docentes programan actividades de aprendizaje en las que hacen participar activamente a cada estudiante, valorando el tiempo en cada proceso.

3. **Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico;** está en relación a la capacidad de los docentes de propiciar actividades que motiven el desarrollo de la creatividad y el pensamiento crítico, a través de la participación de los estudiantes en todo el proceso.
4. **Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y ajustar sus instrucción,** esta etapa comprende la evaluación a los estudiantes acerca de sus aprendizajes, con la finalidad de reforzar y si es necesario cambiar de estrategias que permitan a los estudiantes lograr los aprendizajes previstos.
5. **Propicia un ambiente de respeto y proximidad;** se considera importante que el docente propicie un ambiente de respeto, escucha, pero a su vez de resolución de problemas, dentro de cada equipo de trabajo, como en forma individual de los estudiantes.
6. **Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes;** es muy importante que el docente este a la expectativa del comportamiento de cada estudiante a fin de buscar las estrategias adecuadas a fin de que trabajen en un ambiente agradable y los estudiantes muestren siempre optimismo ante cada desafío.

### 2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

#### **ASERTIVIDAD:**

Es contra con la destreza para gestionar las recomendaciones en reconocimientos, credos o sentires de uno mismo y de los demás de forma decente, interiormente considerada, cuyo fin básico es la comunicación adecuada y necesaria. (Monje 2009)

#### **CALIDAD:**

Es el nivel alcanzado por un cúmulo de características innatas que desempeña un rol importante en las necesidades o expectativas de los interesados o usuarios. (ISO 9000:2005)

**CLIMA LABORAL:**

Se refiere a los eventos que median entre los elementos organizacionales, llámese: organización, gobernación y toma de decisión en las directrices motivacionales que se convierten en una actuación que tiene como resultados la organización relacionado a laproductividad, lasatisfacción, larotación y elausentismo. (Goncalvez 2000)

**COMUNICACIÓN:**

Se trata de una interiorización mútua, de la puesta habitual de un adjunto individual y hacia los demás. La comunicación, de esta forma se a la colectividad. De tal manera, que la indagación es exigencia básica de la comunicación, esta es un requisito elemental, pero no suficiente. (Carnicero, 2005).

**CONFIANZA:**

Se refiere a la posición entusiasta que inicia con la emoción del valor propio y, que se extiende a los demás, es decir, el radio de una órbita que llega a todos los miembros de un equipo, área, o toda la asociación. (Cooper y Sawaf, 1997).

**DESEMPEÑO:**

Es la actividad del personal que labora dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la asociación, trabajando el colaborador con entregan y por ende satisfacción laboral. (Chiavenato, 2000)

**DESEMPEÑO DOCENTE:**

Se centra en una actividad asentada en la indagación perenne de su actuación propia, de esta forma se va tomando conciencia de la situación que se le presentan, muchas veces determina su autoevaluación, y heteroevaluación hechas por el director y el supervisor se considera una estrategia de motivación. (Milkovieh y Boudrecau, 1994).

**EVALUACIÓN:**

Es la obtención de datos informativos de forma inexorable y ordenada la cual le da validez y verificación referidas a disímiles situaciones con el objetivo de establecer y despedir una reflexión valorativa en función a ella. La cual, consentirá la toma de decisiones lo más correcta posible. (Casonova, 1998)

**HABILIDADES TÉCNICAS:**

Referidas a procesos y técnicas que son innatas para su entorno especializado. (Robbins y DeCenzo, 2008)

**LIDERAZGO:**

Proceso originario de atribución que sucede entre un individuo –el guía– y sus incondicionales, donde este proceso de influjo puede ser manifestado a partir de explícitas particularidades y proceder del guía. (Lupano y Castro, 2008).

**PLANIFICACIÓN DEL CURRÍCULO:**

Es el ordenamiento de los elementos que forman parte del currículo, en él se vincula los principios de institución y de los elementos básicos de la organización para las circunstancias administradoras bajo las cuales se va a aplicar. El proyecto, es necesario que esté desarrollado bajo una perspectiva teórica, la cual va explícita y establece los principios que se van a aplicar. (Taba 1974)

**RETROALIMENTACIÓN (FEEDBACK):**

Es aportar una serie de reflexiones importantes a este tema; es la ejecución o evaluación del accionar o interés de alguien. Es cualquier comunicación que suministra información a otro individuo acerca de la percepción de estos. (Zecus Skiffington 2002).

**SATISFACCIÓN LABORAL:**

Es el comportamiento de los coagentes de cara a su propia labor, basada en los credos y valores que la persona despliega al momento de ejecutarlos. (Robbins 2005).

**TOLERANCIA:**

Es la aprobación reflexiva y positiva de la discrepancia cultural, políticas o morales (de grupos estables organizados o de personas individuales) porque representan otras formas de pensamiento o de acción, sin que esto suponga una dimisión a la propia convicción ni falta de compromisos. (Baigorri 2000)

## **CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **3.1 HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación significativa entre el **clima institucional** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

### **3.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

1. Existe relación significativa entre la **comunicación** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.
2. Existe relación significativa entre la **motivación** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.
3. Existe relación significativa entre la **confianza** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.
4. Existe relación significativa entre la **participación** y **desempeño laboral** en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

### 3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

- **Definición conceptual de la variable (X): Clima organizacional;** se refiere al filtro o un fenómeno que interviene con factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones) y las directrices motivacionales que se convierten en un accionar que tiene efectos sobre la organización en cuanto a producción, agrado, ausentismo y rotación.. (Goncalves, 2000)
- **Definición operacional de la variable (X): Clima organizacional;** Esta comprendida por: Comunicación, motivación, confianza, participación.
- **Definición conceptual de la variable (Y): Desempeño laboral;** Se define como el grado en el cual el empleado cumple los requisitos del desempeño. Es el resultado de compromisos que se relacionan con las intenciones de la organización, tales como calidad, eficacia y otros discernimientos de garantía. (Milkovich y Boudreau 1994).
- **Definición operacional de la variable (Y): Actitud de emprendimiento;** Está conformado por: Involucra prontamente a los que aprenden en el proceso de amaestramiento, extiende el tiempo laborioso, suscita la reflexión, la creatividad/pensamiento crítico, evalúa el perfeccionamiento de los nociones para retroalimentar a los alumnos y acomodar su instrucción, atenúa una esfera de rendición y cercanía y regula positiva y el proceder del que aprende.

## ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORES
<b>VARIABLE (1): CLIMA INSTITUCIONAL</b>	<b>CLIMA LABORAL:</b> Es un filtro o un fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional (estructura, liderazgo, toma de decisiones) y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización en cuanto a productividad, satisfacción, rotación, ausentismo. (Goncalves, 2000)	El clima laboral, está comprendido por: Comunicación, motivación, confianza y la participación	1. Comunicación 2. Motivación 3. Confianza 4. Participación	- Comunicación asertiva - Respeto - Autonomía - Satisfacción - Sinceridad - Buen trato - Coordinación - Participación en equipos	Ordinal
<b>VARIABLE (2): DESEMPEÑO LABORAL</b>	<b>DESEMPEÑO LABORAL:</b> Se define como el grado en el cual el empleado cumple los requisitos del	El desempeño laboral, está comprendido por: Planificación del currículo, involucramiento activo de los estudiantes en el proceso	1. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	- Oportunidad - Orientación	

	trabajo. Es el resultado de cargos que se relacionan con los propósitos de la organización, tales como calidad, eficiencia y otros criterios de efectividad. Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994).	de aprendizaje, promover el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico, evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar sus enseñanzas, propiciar un ambiente de respeto y proximidad y la regulación positiva del comportamiento de los estudiantes.	2. Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje	- Tiempo de las actividades	Ordinal
			3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico	- Actividades creativas - Actividades de razonamiento	
			4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar sus enseñanzas	- Evaluación formativa - Monitoreo - Evaluación sumativa	
			5. Propicia un ambiente de respeto y proximidad	- Trabajo en equipo - Respeto - Ayuda mutua	
			6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes	- Comprensión - Tolerancia	

Fuente: Elaboración propia.

## **CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1. ENFOQUE, TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

#### **4.1.1 ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN**

Se orientó bajo la perspectiva cuantitativa que es secuencial y demostrativo, donde cada fase precede a la siguiente, y se utiliza el acopio de datos con el fin de contrastar las hipótesis. (Hernández, Fernández, y Baptista. 2015).

Así mismo se utilizó la estadística descriptiva e inferencial para intentar las hipótesis de investigación.

#### **4.1.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Se aplicó la investigación no experimental. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), mencionan que la investigación no experimental es aquella en la que no hay ningún tipo de manipulación a la variable, por parte del investigador.

#### **4.1.3 NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Se trabajó tanto con el nivel descriptivo como explicativo, en la presente investigación. (Sánchez C., H. y Reyes M., C. 2017).

## 4.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

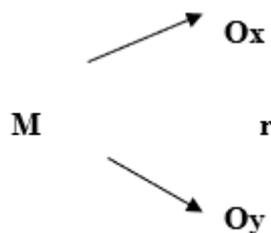
### 4.2.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

**El método general:** Hipotético deductivo. “Es aquel que estudia casos individuales, para llegar a una generalización, conclusión o norma general y después se deducen las normas individuales” (Eyssautier, M. 2006. P. 98)

**El método específico:** Estadístico. “Se utiliza para recopilar, elaborar e interpretar datos numéricos por medio de la búsqueda de estos y de su posterior organización, análisis e interpretación”. (Eyssautier, M. 2006. P. 95)

### 4.2.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

Según Sánchez C., H. y Reyes M., C. (2017, p. 106), el diseño correlacional, es aquel que se utilizó para correlacionar variables. Se presenta a continuación:



Dónde:

**M** → muestra.

**Ox** → variable (1): Clima institucional

**Oy** → variable (2): Desempeño laboral

**r** → coeficiente de correlación de las variables.

### **4.3 POBLACIÓN Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN**

Tamayo y Tamayo (2008), señalan que la población es la “Totalidad de fenómenos a estudiar. Grupo de entidades. Personas o elementos cuya situación se está investigando” (p. 323).

Se trabajó con una población censal es decir con todos los docentes por ser accesible son un total de 60 docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí.

### **4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

#### **4.4.1 TÉCNICAS**

Se aplicó la encuesta, esta trata de un interrogatorio a un grupo de personas, que consiste contestar una serie de preguntas (Eyssautier 2006. p. 220)

#### **4.4.2 INSTRUMENTOS**

Se utilizó el cuestionario. “Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (Chasteauneuf, 2009, en Hernández, R. et al., 2014)

- **Para la Variable (X): Clima Institucional**

## Ficha técnica

**Nombre del Instrumento:** Clima Institucional

**Autor :** Sulca; N. (2017)

**Administración:** Individual.

**Tiempo Aplicación:** En promedio de 15 minutos.

**Significación:** Comprende cuatro dimensiones:

1. Comunicación
2. motivación
3. Confianza
4. Participación

**Propiedades psicométricas:** Tipo Likert, con un  $\alpha = ,721$  de confiabilidad y validez mayor de ,02. (no necesitando juicio de expertos)

### - Para 1a Variable (Y): Desempeño Laboral

La elaboración de la encuesta estuvo a cargo de la investigadora, se ha adecuado la ficha de desempeño del Ministerio de Educación.

## Ficha técnica

**Nombre del Instrumento:** Encuesta para medir el Desempeño laboral

**Autor:** La investigadora

**Administración:** Individual.

**Tiempo Aplicación:** En promedio de 30 minutos.

**Significación:** Comprende seis dimensiones:

1. Planificación del currículo
2. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje
3. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o pensamiento crítico
4. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar sus enseñanzas
5. Propicia un ambiente de respeto y proximidad
6. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

**Propiedades psicométricas:** Comprende 29 ítems, con respuestas de tipo Likert, se adjunta juicio de expertos.

**4.4.3 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD:** Todo instrumento de recolección de información deben tener validez y confiabilidad a fin de dar consistencia tanto interna como externa de los instrumentos empleados. (Hernández et. al. 2015)

- a. **Validez y confiabilidad de la variable (1):** Clima institucional. La encuesta muestra un  $\alpha = ,721$  de confiabilidad y validez mayor de ,02. *(no necesitando juicio de expertos)*
- b. **Validez y confiabilidad de la variable (2):** Desempeño laboral, que fue adecuada por la investigadora. A continuación, la validez y confiabilidad.

- **Validez de Contenido:** Fue mediante la Técnica de Juicio de Expertos.

**Experto 1:** En cuanto a la valoración de los 20 ítems, para la encuesta de Clima Institucional, fue calificado con el mayor puntaje de 100 (excelente), a los 10 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de valoración de 100, de acuerdo con los estándares exigidos en el momento por la EPG- UAP. (ver anexo)

**Experto 2:** En cuanto a la valoración de los 20 ítems, para la encuesta de Clima Institucional, fue calificado con el mayor puntaje de 100 (excelente), a los 10 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de valoración de 100, de acuerdo con los estándares exigidos en el momento por la EPG- UAP. (ver anexo)

**Experto 3:** En cuanto a la valoración de los 20 ítems, para la encuesta de Clima Institucional, fue calificado con el mayor puntaje de 100 (excelente), a los 10 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de valoración de 100, de acuerdo con los estándares exigidos en el momento por la EPG- UAP. (ver anexo)

**Experto 4:** En cuanto a la valoración de los 20 ítems, para la encuesta de Clima Institucional, fue calificado con el mayor puntaje de 100 (excelente), a los 10 indicadores del instrumento, se obtuvo un promedio de valoración de 100, de acuerdo con los estándares exigidos en el momento por la EPG- UAP. (ver anexo)

**Experto 5:** En cuanto a la valoración de los 20 ítems, para la encuesta de Clima Institucional, fue calificado con el mayor puntaje de 100 (excelente), a los 10 indicadores del instrumento, se

obtuvo un promedio de valoración de 100, de acuerdo con los estándares exigidos en el momento por la EPG- UAP. (ver anexo)

Tabla 2

*Validación de contenido.*

EXPERTO	VALORACIÓN CUANTITATIVA	VALORACIÓN CUALITATIVA
1.	20	Válido, aplicar.
2.	20	Válido, aplicar.
3.	20	Válido, aplicar.
4.	20	Válido, aplicar.
5.	20	Válido, aplicar.

Los resultados indican que los 5 expertos, en relación con la valoración cuantitativa calificaron excelente por lo tanto, la encuesta es válida y se puede aplicar.

- **Confiabilidad:** Se tomó una prueba piloto a 10 docentes, obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 3

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,803	,807	29

El resultado refiere que la encuesta es válida en un 80,3 %.

**En conclusión:** Ambos instrumentos son válidos y confiables.

**4.4.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS:** De acuerdo con la investigación, que es cuantitativa, se llevó a cabo los siguientes procesos:

- Recopilación de datos
- Tabulación de datos.
- Aplicar el Programa Estadístico SPSS
- Aplicar la prueba para determinar la Normalidad de los Datos de Kolmogorov smirnov
- Aplicar el Coeficiente de Correlación que corresponda.

#### **1.4.5 ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN:**

La conducta ética está garantizada en todo el trabajo de investigación, ya que se ha seguido en forma rigurosa las normas emitidas por la Escuela de Posgrado de la UAP. En el artículo 5º, hace mención que se debe seguir los lineamientos establecidos en las normas vigentes y los protocolos de trabajo, en el marco de la ética y las buenas prácticas en investigación. Así mismo en el artículo 9º señala la veracidad de la información, en el que se debe observar la veracidad de la información y descender científicamente, certificando la validez, fiabilidad y credibilidad de los métodos, procedimientos, fuentes e información que emplean. (Código de ética. UAP. 2018).

## CAPÍTULO V: RESULTADOS

### 5.1 RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE (1): CLIMA INSTITUCIONAL

#### 5.1.1 Resultado descriptivo general de la variable (1): Clima institucional

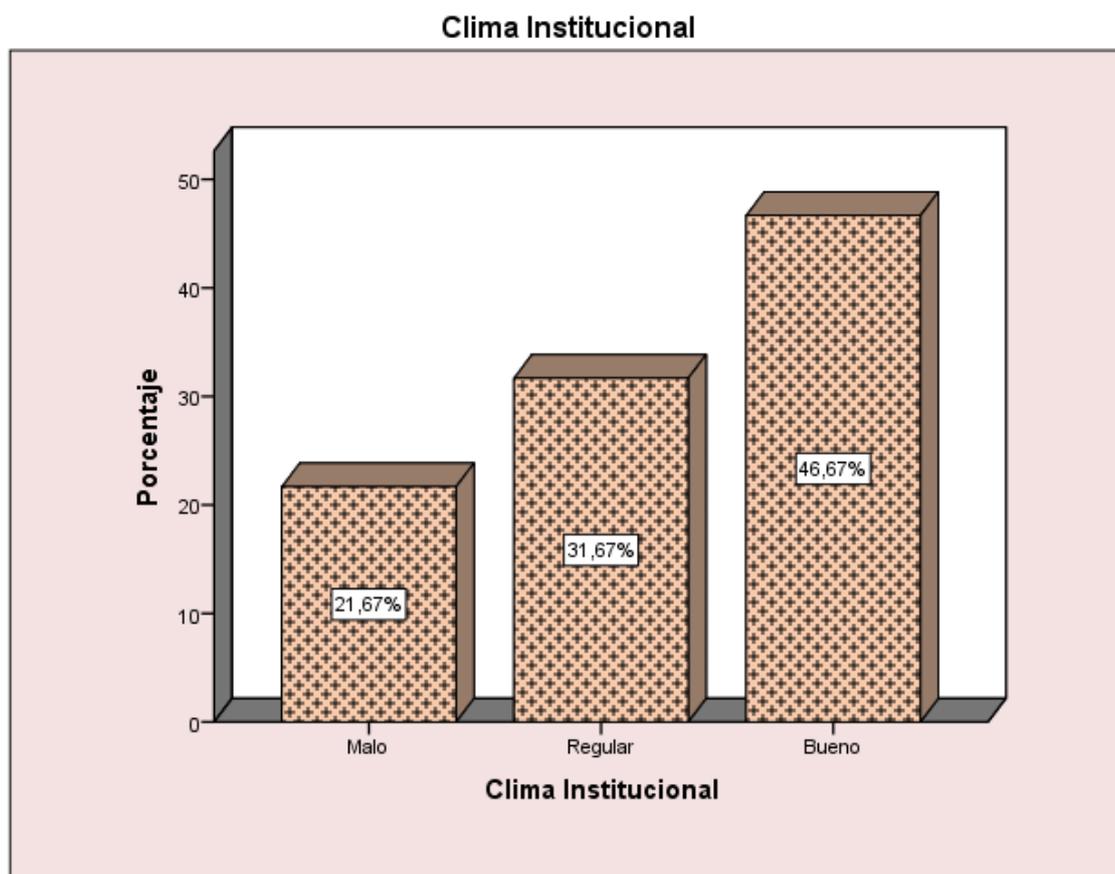
Presentamos el resultado general de la variable.

Tabla 4

*Clima institucional*

	Frecuencia	Porcentaje
Mal0	13	21,7
Regu1ar	19	31,7
Bueno	28	46,7
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta



*Figura 6.* Clima institucional

**Interpretación:**

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 46,67% consideran que el clima institucional es bueno, el 31,67% es regular y el 21,67% es malo.

### 5.1.2 Resultados descriptivos por dimensiones de la variable (1): Clima institucional

La variable abarca 4 dimensiones (Comunicación, motivación, confianza y participación), a continuación, se detalla los resultados.

#### 1. Dimensión: Comunicación

Tabla 5

*Comunicación*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	12	20,0
Regular	20	33,3
Buena	28	46,7
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta

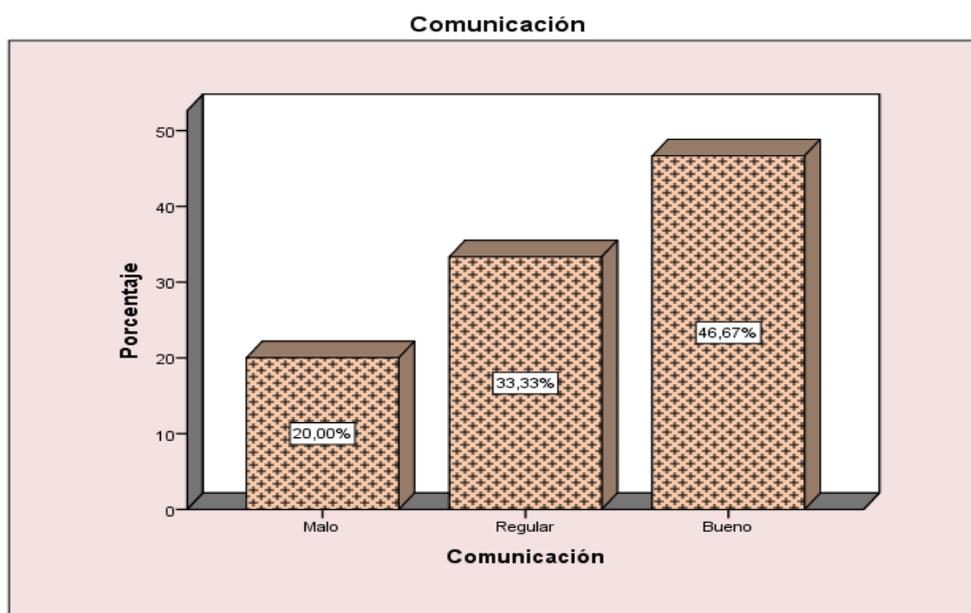


Figura 7. Comunicación

#### **Interpretación:**

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 46,67% consideran que la comunicación es buena, el 33,33% es regular y el 20,00% es malo.

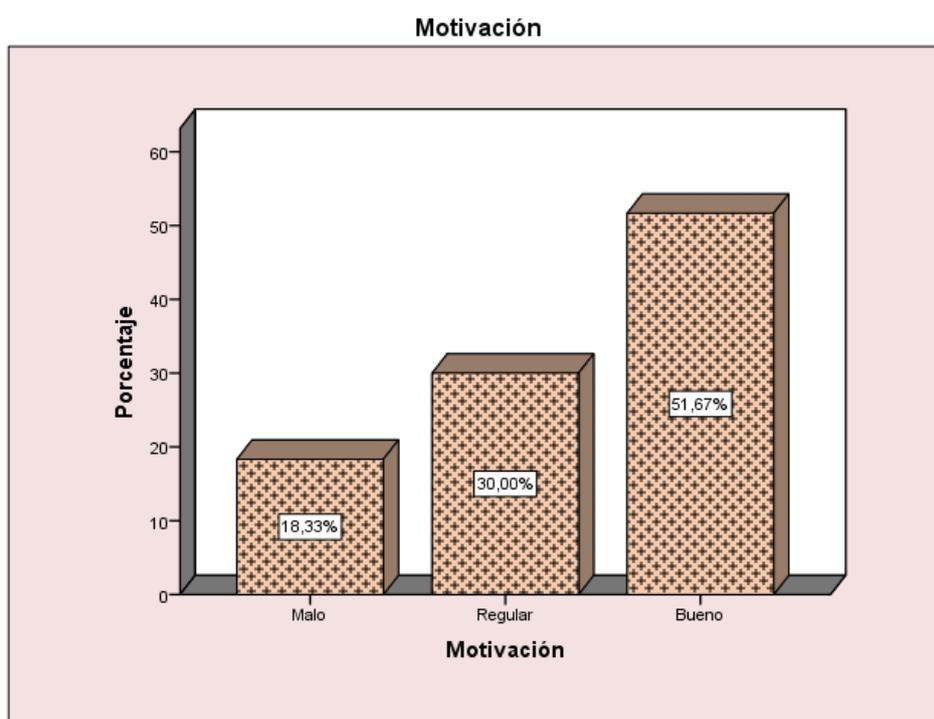
## 2. Dimensión: Motivación

Tabla 6

*Motivación*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	11	18,3
Regular	18	30,0
Buena	31	51,7
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta



*Figura 8.* Motivación

### **Interpretación:**

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 51,67% consideran que la motivación es buena, el 30,00% es regular y el 18,33% es mala.

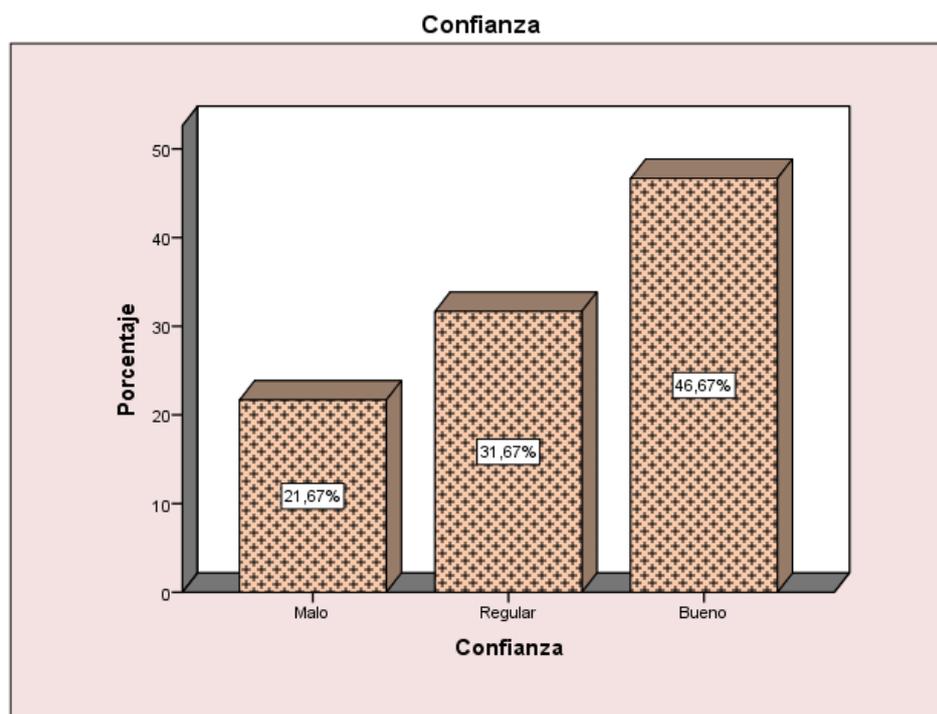
### 3. Dimensión: Confianza

Tabla 7

*Confianza*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	13	21,7
Regular	19	31,7
Buena	28	46,7
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta



*Figura 9. Confianza*

#### **Interpretación:**

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 46,67% consideran que la confianza es buena, el 31,67% es regular y el 21,67% es mala.

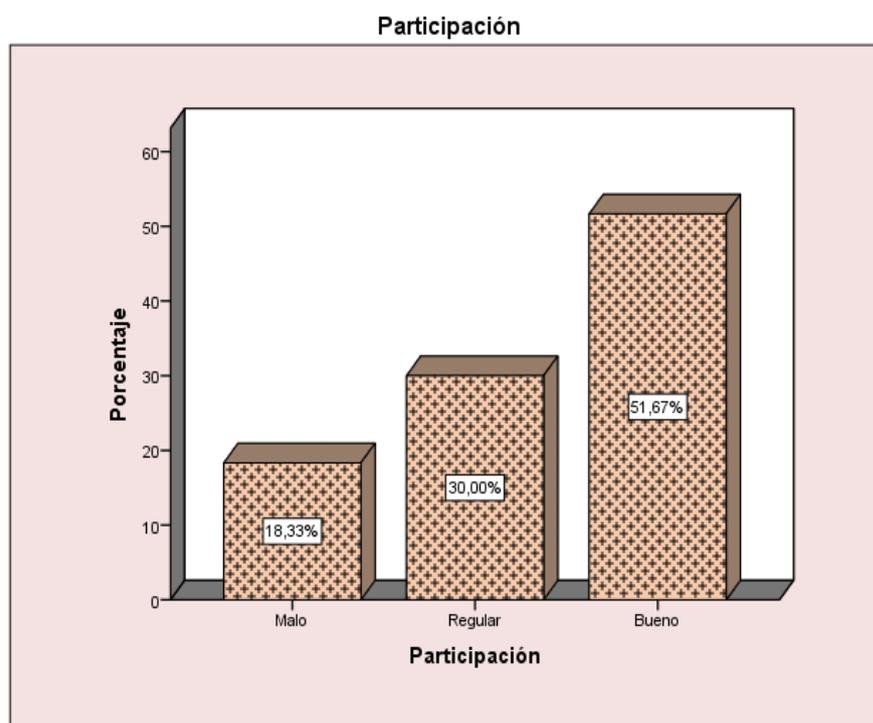
#### 4. Dimensión: Participación

Tabla 8

*Participación*

	Frecuencia	Porcentaje
Mala	11	18,3
Regular	18	30,0
Buena	31	51,7
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de 1a encuesta



*Figura 10.* Participación

#### **Interpretación:**

De la encuesta aplicada a los docentes de 1a Institución Educativa “Carlos Wiese” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 51,67% consideran que la participación es buena, el 30,00% es regular y el 18,33% es mala.

## 5.2 RESULTADOS DESCRIPTIVOS DE LA VARIABLE (2): DESEMPEÑO LABORAL

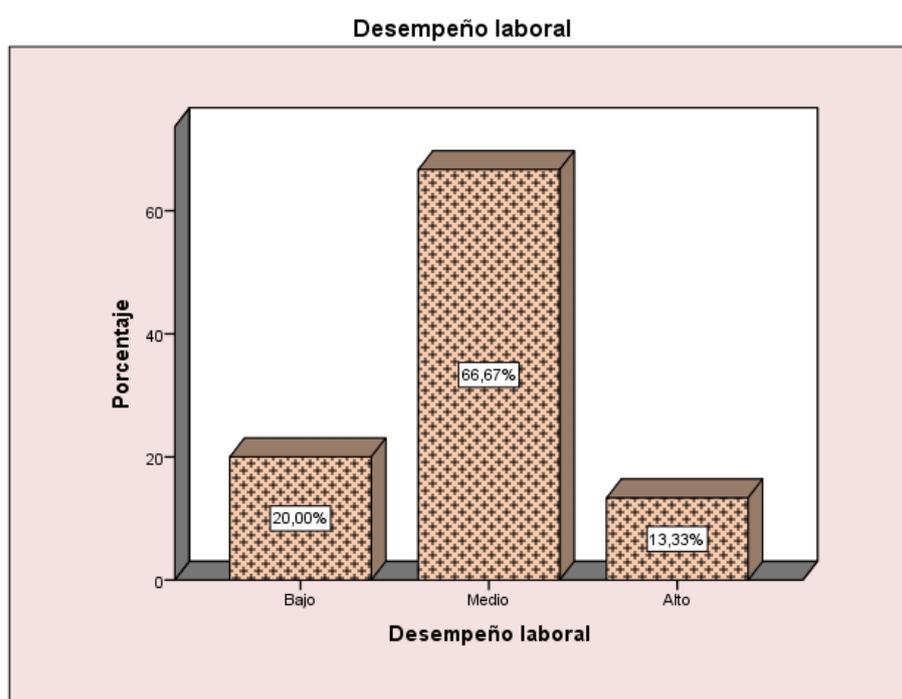
### 5.2.1 Resultado descriptivo general de la variable (2): Desempeño laboral

Tabla 9

*Desempeño laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	20,0
Regular	40	66,7
Bueno	8	13,3
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de 1a encuesta



*Figura 11.* Desempeño laboral

#### **Interpretación:**

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 66,67% consideran que el nivel de desempeño laboral es medio, el 20,00% es malo y el 13,33% es alto.

## 5.2.2 Resultados descriptivos por dimensiones de la variable (2): Desempeño Laboral

Lo que a continuación, se detalla los resultados.

### 1. Dimensión: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

Tabla 10

*Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6,7
Medio	14	23,3
Alto	42	70,0
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de 1a encuesta.

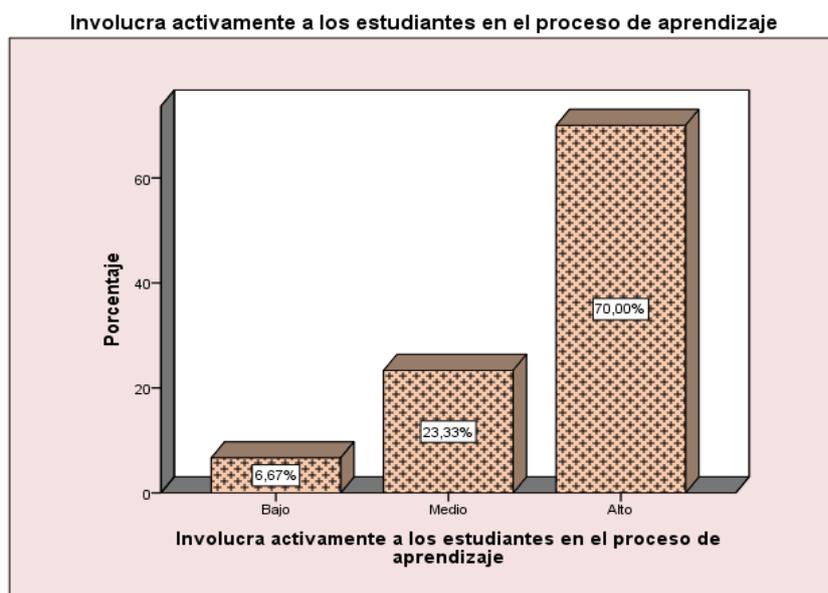


Figura 12. Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje

### Interpretación:

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 70,00% consideran que el nivel de involucramiento de los estudiantes en el proceso de aprendizaje es alto, el 23,33% es medio y el 6,67% es bajo.

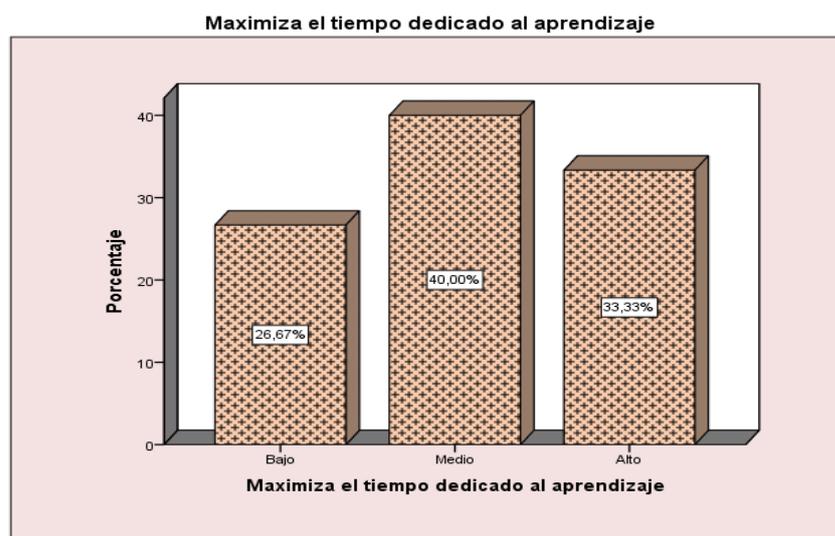
## 2. Dimensión: Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje

Tabla 11

*Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	26,7
Medio	24	40,0
Alto	20	33,3
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta.



*Figura 13.* Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje

### Interpretación:

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 40,00% consideran que el nivel de maximizar el tiempo dedicado al aprendizaje es medio, el 33,33% es alto y el 26,67% es bajo.

### 3. Dimensión: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

Tabla 12

*Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	20,0
Medio	34	56,7
Alto	14	23,3
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta

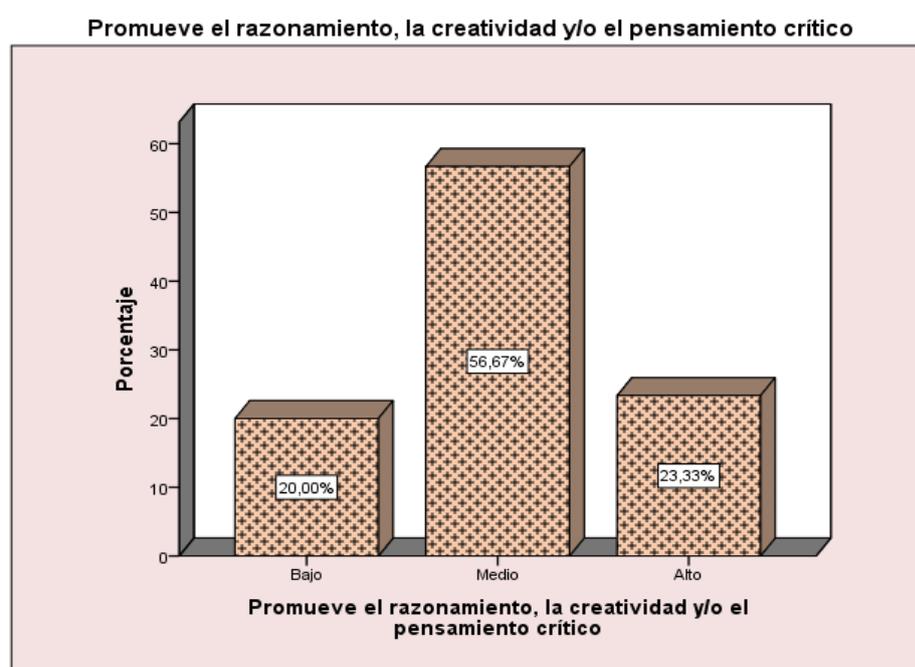


Figura 14. Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico

**Interpretación:**

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 56,67% consideran que el nivel del promover el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico es medio, el 23,33% es alto y el 20,00% es bajo.

**4. Dimensión: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza**

Tabla 13

*Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	32	53,3
Medio	23	38,3
Alto	5	8,3
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta

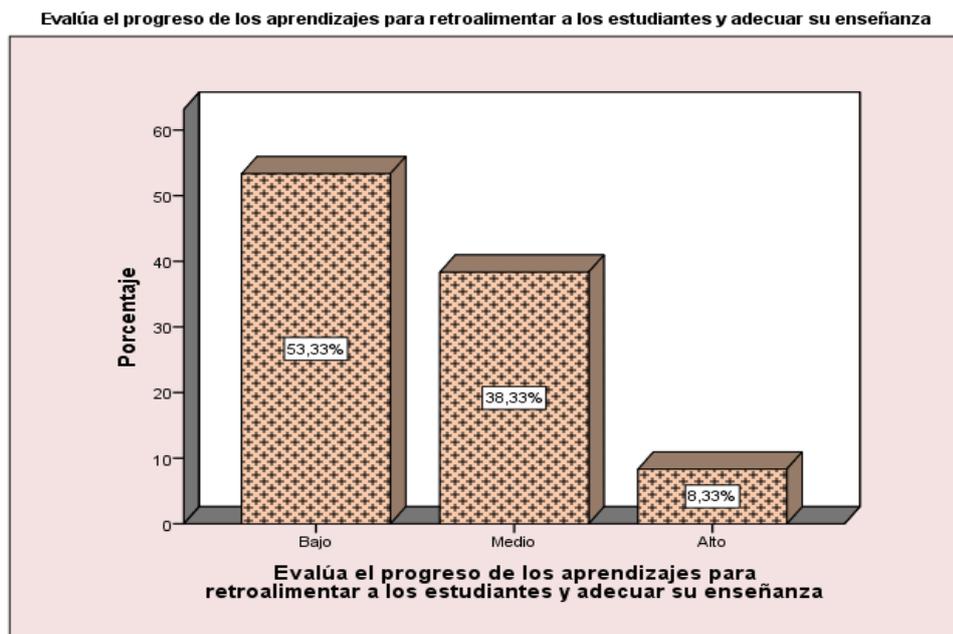


Figura 15. Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza

### Interpretación:

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 53,33% consideran bajo el nivel de evaluar el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza, el 38,33% es medio y sólo el 8,33% es alto.

### 5. Dimensión: Propicia un ambiente de respeto y proximidad

Tabla 14

*Propicia un ambiente de respeto y proximidad*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	8,3
Medio	19	31,7
Alto	36	60,0
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta

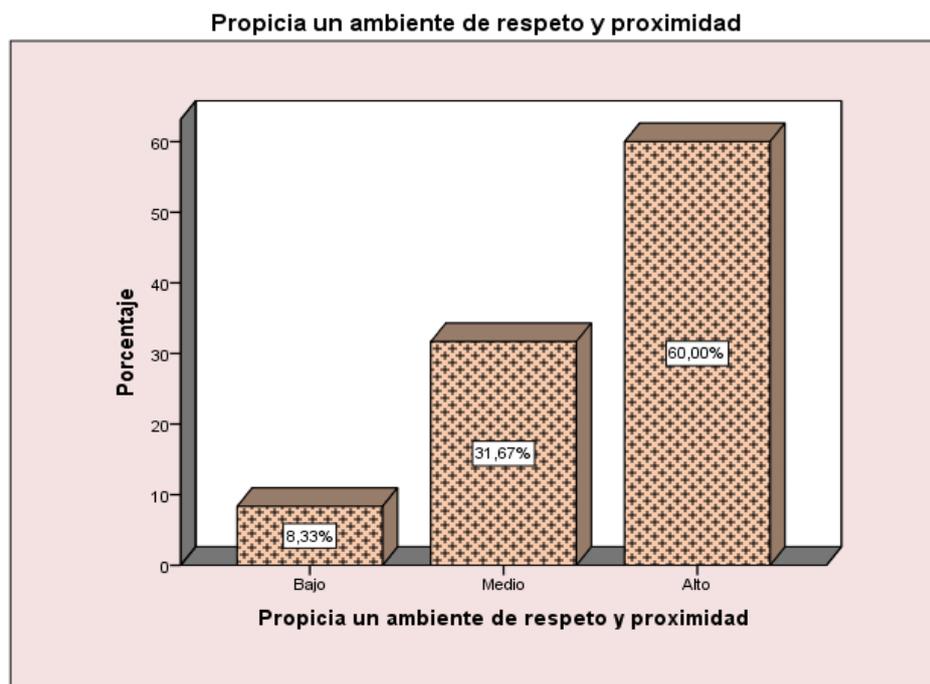


Figura 16. Propicia un ambiente de respeto y proximidad

### Interpretación:

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 60,00% consideran que el nivel para propiciar un ambiente de respeto y proximidad es alto, el 31,67% es medio y sólo el 8,33% es bajo.

### 6. Dimensión: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

Tabla 15

*Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	20,0
Medio	40	66,7
Alto	8	13,3
Total	60	100,0

**Fuente:** Datos obtenidos de la encuesta

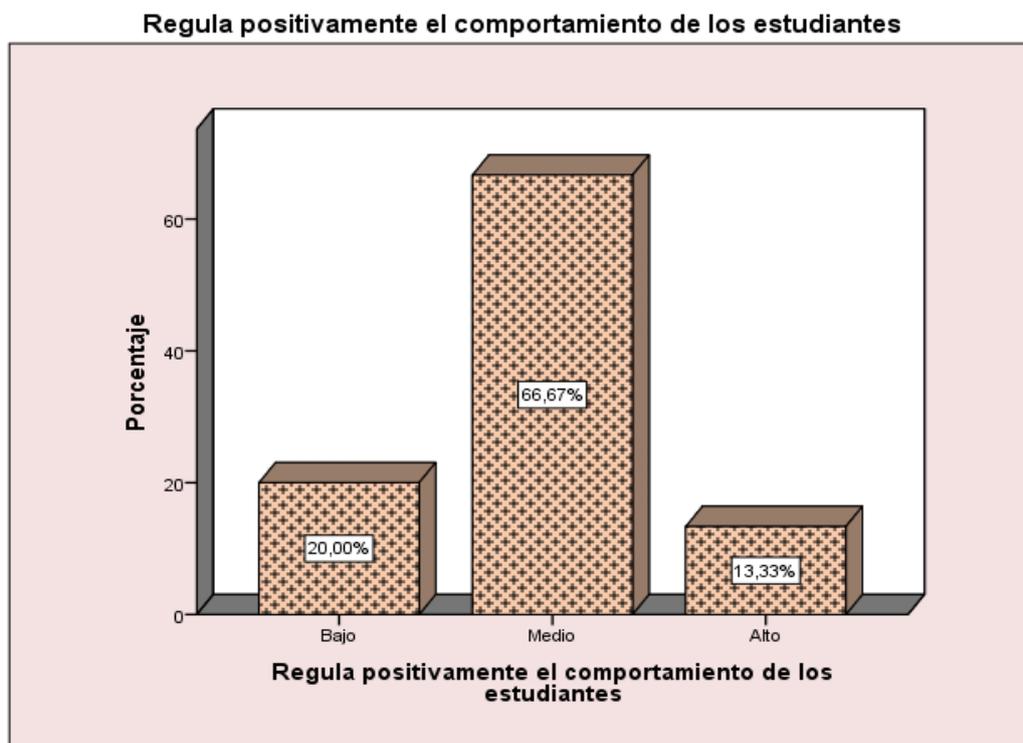


Figura 17. Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes

**Interpretación:**

De la encuesta aplicada a los docentes de la Institución Educativa “Carlos Wiesse” de Juanjuí Región San Martín, se tiene que el 66,67% consideran que el nivel para regular positivamente el comportamiento de los estudiantes es medio, el 20,00% es bajo y el 13,33% es alto.

## 5.3 ANÁLISIS INFERENCIAL

### 5.3.1 Prueba de normalidad

Con la finalidad de saber qué tipo de estadístico se aplicará, en primer lugar se procedió el proceso de normalidad, a continuación, los resultados:

Tabla 16

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Clima institucional*

		Clima Institucional	Comunicación	Motivación	Confianza	Participación
N		60	60	60	60	60
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,25	2,27	2,33	2,25	2,33
	Desviación estándar	,795	,778	,774	,795	,774
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,294	,294	,322	,294	,322
	Positivo	,173	,173	,194	,173	,194
	Negativo	-,294	-,294	-,322	-,294	-,322
Estadístico de prueba		,294	,294	,322	,294	,322
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Tabla 17

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable: Desempeño laboral*

		Desempeño laboral	Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje	Maximiza el tiempo dedicado al aprendiza je	Promueve el razonamien to, la creatividad y/o el pensamient o crítico	Evalúa el progreso de los aprendizaje s para retroalimen tar a los estudiantes y adecuar su enseñanza	Propicia un ambiente de respeto y proximid ad	Regu positivan el comport nto de estudia
N		60	60	60	60	60	60	60
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	1,93	2,63	2,07	2,03	1,55	2,52	1,93
	Desviación estándar	,578	,610	,778	,663	,649	,651	,578
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,346	,426	,218	,287	,335	,371	,346
	Positivo	,321	,274	,201	,287	,335	,229	,321
	Negativo	-,346	-,426	-,218	-,280	-,223	-,371	-,346
Estadístico de prueba		,346	,426	,218	,287	,335	,371	,346
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Observamos en las tablas 16 y 17 se presentan los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov, lo cual se usó debido a que la base de datos está compuesta por más de 50 datos. Encontrando valores de p menores de 0.05; en tal sentido al demostrar que los datos no siguen una distribución normal, para contrastar las hipótesis, se deberá emplear estadísticas no paramétricas: Rho de Spearman.

### 5.3.2 Contrastación de hipótesis:

#### Hipótesis general

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

**Ha:** Existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

Para la contrastación de la hipótesis se consideró el siguiente procedimiento:

- **Establecimiento del nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 18

#### *Hipótesis General*

		Desempeño laboral	
		Coefficiente de correlación	,505**
Rho_Spearman	Clima institucional	Sig. (bilateral)	,000
		N	60

- **Interpretación:** el clima institucional y el desempeño laboral existe una relación directa y significativa debido al valor de 0,505; (Correlación positiva media) y un valor de significancia  $p=0,000$  es menor de 0,05; **se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general**, indicando efectivamente que, existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

### Hipótesis Específica 1:

**Ho:** No existe relación significativa entre la comunicación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

**Ha:** Existe relación significativa entre la comunicación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

Para la contrastación de la hipótesis se consideró el siguiente procedimiento:

- **Establecimiento del nivel de confianza:** 95%, nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 19

#### *Hipótesis Específica 1*

		Comunicación
	Coefficiente de correlación	,306**
Rho de Spearman	Desempeño laboral	,017
	Sig. (bilateral)	
	N	60

- **Interpretación:** Comprobamos que entre la dimensión comunicación del clima institucional y el desempeño docente existe una relación directa y significativa por el valor de 0,306; (Correlación positiva débil) y un valor de significancia de  $p=0,017$  y es menor de 0,05; **se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa**, indicando que, si existe relación significativa entre la comunicación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

### Hipótesis específica 2:

**H<sub>0</sub>** No existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

**H<sub>2</sub>**: Existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

Para la contrastación de la hipótesis se consideró el siguiente procedimiento:

- **Establecimiento del nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 20

*Hipótesis específica 2*

		Motivación
	Coeficiente de correlación	,369**
Rho de Spearman	Desempeño laboral	,004
	Sig. (bilateral)	
	N	60

- **Interpretación:** De los resultados anteriores comprobamos que entre la dimensión motivación del clima institucional y el desempeño docente existe una relación directa y significativa al obtener un valor 0,369; (Correlación positiva débil) y un valor de significancia de  $p=0,004 < 0,05$ ; **se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa**, indicando evidentemente que, si existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

### Hipótesis específica 3:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la confianza y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiesse de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

**H<sub>3</sub>:** Existe relación significativa entre la confianza y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiesse de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

Para la contrastación de la hipótesis se consideró el siguiente procedimiento:

- **Establecimiento del nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 21

#### *Hipótesis específica 3*

		Confianza
	Coefficiente de correlación	,445**
Rho de Spearman	Desempeño laboral	,000
	Sig. (bilateral)	
	N	60

- **Interpretación:** De los resultados anteriores se comprobó que entre la dimensión confianza y el desempeño docente existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0,445; (Correlación positiva débil) y un valor de significancia de  $p=0,000 < 0,05$ ; **se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa**, manifestando evidentemente que, si existe relación significativa entre la confianza y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiesse de Juanjuí de la Región San Martín- 2020.

#### Hipótesis específica 4:

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la participación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

**H<sub>4</sub>:** Existe relación significativa entre la participación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.

Se siguió el siguiente procedimiento:

- **Establecimiento del nivel de confianza:** 95%, y un nivel de significancia de 0,05
- **Elección de la prueba estadística:** Rho de Spearman.
- **Resultado estadístico:**

Tabla 22

#### *Hipótesis específica 4*

		Participación
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación
		Sig. (bilateral)
		N

- **Interpretación:** De los resultados anteriores comprobamos que entre la dimensión participación y el desempeño docente existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0,347; (Correlación positiva débil) y un valor de significancia de  $p=0,000 < 0,05$ ; **se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa**, demostrando efectivamente que, si existe relación significativa entre la participación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí de la Región San Martín- 2020.

## CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Discusión de resultados

Presentamos la discusión de resultados de acuerdo con la comprobación de las hipótesis.

- **Hipótesis general:** Existe relación entre el clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiesse de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020, quedó demostrada con una correlación positiva media y con un valor = 0,505; y una significancia de  $p=0,000$ , que es menor de 0, 05. Lo que significa aún que la institución educativa, la UGEL, tienen que seguir trabajando, a fin de mejorar el clima institucional a fin de que se logren mejores resultados en el desempeño laboral. De acuerdo con los antecedentes de estudio tenemos la investigación de **Campos (2017)**, señala que el clima institucional influye significativamente en el desempeño laboral de los docentes. Para **Nieves (2018)**, existe una participación del 67% en las labores académicas y existe una correlación media entre variables, coinciden también los resultados de **Mendoza (2011)** y **Sulca (2018)**. Para **Medina (2017)**, identificó la

existencia de un resquicio en escala crítica en cuanto a la dimensión de recompensas de la variable clima organizacional, pero no incide en el desempeño. Según **Zans (2017)**, señala que al mejorarse el clima organizacional influiría de forma positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Es de urgencia incentivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un Clima Organizacional, crear un clima propicio de confianza y cooperación que elimine el aislamiento y en consecuencia desaparecer la angustia y la confusión entre los integrantes de la organización.

Por otro lado, **Requena (2016)**, a partir de los resultados encomienda organizar un clima de intimidad y colaboración que excluya la reclusión y en efecto disminuir la ansiedad y el desorden entre los miembros de la institución.

Para **Gutiérrez (2017)**, señala que los resultados muestran una correlación positiva considerable, coincide con **Arenas (2017)**

## CONCLUSIONES

**PRIMERA** Los resultados estadísticos señalan que existe relación significativa el clima Institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020, con un valor = 0,505; y una significancia de  $p=0,000$ .

Los resultados estadísticos señalan que existe relación significativa entre la comunicación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020, con un valor = 0,306; y una significancia de  $p=0,017$ .

**TERCERA** Los resultados estadísticos señalan que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020, con un valor = 0,369; y una significancia de  $p=0,004$ .

**CUARTA** Los resultados estadísticos señalan que existe relación significativa entre la confianza y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020, con un valor = 0,445; y una significancia de  $p=0,000$ .

**QUINTA** Los resultados estadísticos señalan que existe relación significativa entre la participación y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020, con un valor = 0,347; y una significancia de  $p=0,007$ .

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA** Que la Dirección de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, en coordinación con 1a UGEL de la región San Martín, programar talleres virtuales de capacitación a fin de motivar un buen clima institucional que se vea reflejado en el desempeño laboral de institución educativa,

**SEGUNDA** Que la Dirección de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, en coordinación con la UGEL de la región San Martín, , programar talleres virtuales de capacitación acerca del manejo de estrategias de comunicación, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral de los docentes.

**TERCERA** Que la Dirección de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, en coordinación con la UGEL de la región San Martín, programar talleres virtuales de motivación y liderazgo, considerando el rol del docente, tanto en el servicio, de sus estudiantes como de su comunidad.

**CUARTA** Que la Dirección de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, en coordinación con la UGEL de la región San Martín, programar talleres virtuales de desarrollo de la confianza, seguridad, sobre todo en estos momentos de

pandemia, que será reflejado en su práctica docente, viéndose favorecido los estudiantes.

**QUINTA** Que la Dirección de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, en coordinación con 1a UGEL de la región San Martín, programar talleres virtuales para motivar la participación y colaboración entre colegas del mismo grado, a fin de programar las actividades de aprendizaje en colaboración que permitirá un mejor desempeño pedagógico.-

#### 5.4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y su incidencia en el clima institucional*. Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeralda. Tesis.  
<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO%20BOLANOS%20%20JOHN%20JACKSON.pdf>
- Arenas, O. (2017). *El clima organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. Reto de la función orientadora reto de la función orientadora*. Venezuela: Universidad de Carabobo. Tesis.  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>
- Baigorri, J. (2000). *Los derechos humanos: un proyecto inacabado*. Madrid: Ediciones del Laberinto.
- Campos, H. (2017). *Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro - Sanagorán 2014*. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego. Tesis.  
[http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3636/1/RE\\_MAEST\\_EDU\\_HER\\_NAN.CAMPOS\\_CLIMA.INSTITUCIONAL\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3636/1/RE_MAEST_EDU_HER_NAN.CAMPOS_CLIMA.INSTITUCIONAL_DATOS.PDF)
- Carnicero, P. (2005). *La comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas*. (5.a ed.). Madrid: Praxis.
- Casanova. M. (1998). *La evaluación educativa*. México: Biblioteca para la Actualización del Maestro, SEP-Muralla.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. México: Editorial Mac Graw Hill – Quinta Edición.

- Cooper, R., & Sawaf, A. (1997). *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones*. Colombia: Norma.
- Eyssautier, M. (2006). *Metodología de la investigación: Desarrollo de la inteligencia*. México: THOMSON. 5ta Edición.
- Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- Furnham, A. (2001). *Psicología organizacional*. Ciudad de México: Oxford University Press.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014), *Metodología de la investigación*. 5ª. ed.. McGraw-Hill. México.
- Goncalvez, A. (2000). *Fundamentos del clima organizacional*. Colombia: Sociedad Latinoamericana para la calidad.
- Gutiérrez, L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada*. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Tesis.  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1266/TM%20CE-Dg%203104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- ISO 9000:2005. *Sistemas de gestión de la calidad. Conceptos y vocabulario*. Ginebra, Suiza.
- Luna, A. (2008). *Proceso administrativo*. México. Grupo Editorial Patria.
- Lupano, M. y Castro, A. (2008). *Estudios sobre liderazgo. Teorías y evaluación*. Argentina: Universidad de Palermo.
- Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.) España-Madrid.  
[www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27\\_p103.pdf](http://www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27_p103.pdf)

- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis.  
<http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Mendoza, P. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de Inicial de la Red N°9 - Callao*. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. Tesis.  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011\\_Mendoza\\_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relaci%C3%B3n%20entre%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20inicial%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%209%20Callao.pdf)
- Milkovich, G. y Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. USA: Adesson Wesler.
- Monje, V. (2009). *Influencia de los estilos de comunicación asertiva de los docentes en el aprendizaje escolar*. Colombia: Psicogente.
- Montenegro, I. A. (2003). *Desempeño docente*. Santa Fe de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Nieves, C. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014*. Perú: Universidad Privada Norbert Wiener. Tesis.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2378/MAESTRO%20-%20Constantino%20Miguel%20Nieves%20Barreto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Requena, M. (2016). *Clima organizacional en el desempeño laboral del docente*. Venezuela: Universidad de Carabobo. Tesis.

<http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/5734/1/mrequena.pdf>

Robbins, S. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Robbins, S. & Coulter, M. (2007). *Administración (un empresario competitivo)* 8va. ed. México: Pearson Educación.

Robbins, S., & DeCenzo, D. (2008). *Supervisión*. México: Pearson PrenticeHall.

Rosales, M. (2014). *Proceso evaluativo: evaluación sumativa, evaluación formativa y Assesment su impacto en la educación*. Buenos Aires.

Sánchez; H. y Reyez, C. (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Business Support Anteh.

Stringer, R. (2002). *Leadership and organizational climate*. New Jersey: Prentice Hall.

Stufflebeam, D. & Shinkfield, A. (1993). *Evaluación Sistemática (guía teórica y práctica) Temas de educación*. Barcelona: Editorial Paidós.

Sulca, N. (2017). *Clima institucional y desempeño laboral de docentes en instituciones educativas públicas de secundaria, Palcazu - Pasco*. Perú: Universidad César Vallejo. Tesis.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19587/sulca\\_hn.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/19587/sulca_hn.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Taba, H. (1974). *Elaboración del Currículo*. Buenos Aires, Argentina. Editorial Troquel.

Wiggins, G. & Mctighe, J. (2005). *Understanding by Design*. (Expanded 2nd Ed. USA). Alexandria, Va.: Association for Supervision and Curriculum Development.

Zans, A. (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*. Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. Tesis. <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

Zeus, P. & Skiffington, S. (2002). *Guía completa de Coaching en el trabajo*. McGraw-Hill Profesional.

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012\\_P%C3%A9rez\\_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1253/1/2012_P%C3%A9rez_Relaci%C3%B3n%20entre%20el%20clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente%20en%20instituciones%20educativas%20de%20la%20Red%20N%C2%B0%201%20Pachac%C3%BAtec-Ventanilla.pdf)

## **ANEXOS**

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos de recolección de datos
3. Validación de expertos
4. Copia de la data procesada
5. Consentimiento informado
6. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo
7. Declaratoria de autenticidad de la tesis

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “CARLOS WIESE” DE JUANJUÍ REGIÓN SAN MARTÍN- 2020**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el <b>clima institucional</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la <b>comunicación</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la <b>motivación</b> y <b>desempeño</b></p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre el <b>clima institucional</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la <b>comunicación</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe relación significativa entre el <b>clima institucional</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>1. Existe relación significativa entre la <b>comunicación</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.</p>	<p><b>VARIABLE</b></p> <p><b>CORRELA-CIONAL (1):</b></p> <p>Clima Institucional</p> <p><b>VARIABLE</b></p> <p><b>CORRELA-CIONAL (2):</b></p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACION</b></p> <p>No experimental</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p><b>POBLACION Y MUESTRA</b></p> <p>Docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín = 60</p>

<p><b>laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la <b>confianza</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la <b>participación</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020?</p>	<p>2. Describir la relación que existe entre la <b>motivación</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.</p> <p>3. Caracterizar la relación que existe entre la <b>confianza</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la <b>participación</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.</p>	<p>2. Existe relación significativa entre la <b>motivación</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la <b>confianza</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.</p> <p>4. Existe relación significativa entre la <b>participación</b> y <b>desempeño laboral</b> en los docentes de la Institución Educativa Carlos Wiese de Juanjuí, de la Región San Martín- 2020.</p>		<p><b>TECNICAS E INSTRUMENTOS:</b></p> <p>- Encuestas</p>
---	---	---	--	---

**ANEXO 2:**

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**



**ENCUESTA PARA MEDIR LAS CLIMA INSTITUCIONAL**

Estimado docente; a continuación, usted encontrará un cuestionario, cuyo objetivo fundamental es conocer como se viene desarrollando el clima institucional, en nuestro colegio.

Por favor conteste con sinceridad.

Muchas gracias.

**I. DATOS GENERALES:**

SEXO: 1. ( ) M      2. ( ) F

**II. ENCUESTAA:** Lee con atención cada frase, elige una alternativa y marca con X, considerando;

- 4 ( ) Si
- 3 ( ) Muchas veces
- 2 ( ) Pocas veces
- 1 ( ) No

N°	CRITERIOS A EVALUAR	1	2	3	4
	<b>Dimensión 1: Comunicación</b>				

1	Percibes que tus colegas docentes se comunican constantemente en la Institución Educativa donde laboras				
2	Observas en tus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa				
3	Consideras que tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la Institución Educativa				
4	Se percata Usted que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa				
5	Percibe Usted que tus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa				
	<b>Dimensión 2: Motivación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
6	Considera Usted que tus colegas docentes se sienten satisfechos laborar en su Institución Educativa				
7	Percibe Usted que tus colegas docentes son estimulado por su labor destacada en la Institución Educativa				
8	Considera Usted que tus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa				
9	Observa Usted que tus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa				
10	Considera Usted que tus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa				
11	Considera Usted que en tus colegas docentes existe un alto grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa				
	<b>Dimensión 3: Confianza</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
12	Se percata Usted que en tus colegas docentes existe alto grado de confianza en la Institución Educativa				

13	Considera Usted que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa				
14	Observa Usted que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa				
15	Percibe Usted que en tus colegas docentes existe un buen trato amical entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa				
	<b>Dimensión 4: Participación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
16	Considera Usted que tus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la institución Educativa				
17	Percibe Usted que en tus colegas docentes propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa				
18	Se percata Usted que tus colegas docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa				
19	Percibe Usted que tus colegas docentes coadyuvan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa				
20	Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa				



## ENCUESTA PARA MEDIR LA DESEMPEÑO LABORAL

La información recogida será de carácter anónimo y utilizado única y exclusivamente para fines estadísticos.

Antes de contestar, lee detenidamente los enunciados y respuestas. Le pedimos que marque con una (X) la respuesta que más se ajusta a tu realidad.

Gracias por su colaboración.

### I. DATOS INFORMATIVOS:

Edad :.....

Sexo: ..... Femenino .....Masculino

### I. II: ENCUESTA: Lee con atención cada frase, elige una alternativa y marca con X, considerando;

4 ( ) Si

3 ( ) Muchas veces

2 ( ) Pocas veces

1 ( ) No

N°	CRITERIOS A EVALUAR	ALTERNATIVAS			
	<b>Dimensión 1: Involucra activamente a los estudiantes en el proceso de aprendizaje.</b>				
1	Ofreces oportunidades de participación a los estudiantes	1	2	3	4
2	Te involucras al menos con la mitad de los estudiantes en las actividades propuestas	1	2	3	4

3	Te involucras con la gran mayoría de los estudiantes en las actividades propuestas	1	2	3	4
4	Involucras activamente a todos o casi todos los estudiantes en las actividades propuestas y promueves que comprendan el sentido de lo que aprenden	1	2	3	4
	<b>Dimensión 2: Maximiza el tiempo dedicado al aprendizaje.</b>				
5	Monitoreas permanentemente a fin de que los estudiantes hagan uso efectivo del tiempo en sus tareas	1	2	3	4
6	Impartes estrategias a fin de que los estudiantes estén ocupados en las actividades de aprendizaje. En una sesión de 90 minutos	1	2	3	4
7	La mayor parte de la sesión los estudiantes están ocupados en actividades de aprendizaje	1	2	3	4
8	En una sesión de 90 minutos, se pierde un máximo de 9 minutos.	1	2	3	4
	<b>Dimensión 3: Promueve el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico</b>				
9	Propones actividades o interacciones que estimulan únicamente el aprendizaje reproductivo o memorístico de datos o definiciones, o que practiquen ejercicios (como problemas–tipo o aplicación de algoritmos), técnicas o procedimientos rutinarios, o que copien información del libro de texto, la pizarra u otros recursos presentes en el aula.	1	2	3	4
10	Promueves el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión, pero no lo logras.	1	2	3	4
11	Promueves efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico al menos en una ocasión.	1	2	3	4

12	Promueves efectivamente el razonamiento, la creatividad y/o el pensamiento crítico durante la sesión en su conjunto.	1	2	3	4
	<b>Dimensión 4: Evalúa el progreso de los aprendizajes para retroalimentar a los estudiantes y adecuar su enseñanza</b>				
13	Monitoreas a tus estudiantes en todo momento de la sesión de aprendizaje	1	2	3	4
14	Ante las respuestas o productos de los estudiantes, das retroalimentación oportuna	1	2	3	4
15	Evades las preguntas equivocadas que formulan los estudiantes	4	3	2	1
16	Monitoreas activamente a los estudiantes, pero solo les brinda retroalimentación elemental	4	3	2	1
17	Monitoreas activamente a los estudiantes, y les brindas retroalimentación descriptiva (sugiere en detalle que hacer para encontrar la respuesta) y/o adapta las actividades a las necesidades de aprendizaje identificadas.	1	2	3	4
18	Monitoreas activamente a los estudiantes y les brindas al menos en una ocasión, retroalimentación por descubrimiento o reflexión (guía el análisis para encontrar por ellos mismos la solución y/o respuesta para mejorar)	1	2	3	4
	<b>Dimensión 5: Propicia un ambiente de respeto y proximidad</b>				
19	Si hay faltas de respeto entre los estudiantes, intervienes a fin de que se solucione el conflicto	1	2	3	4
20	Te muestras siempre respetuoso con los estudiantes, aunque frío o distante, e intervienes si notas faltas de respeto entre estudiantes	1	2	3	4
21	Te muestras siempre respetuoso con los estudiantes, eres cordial y les transmite calidez, empatía con sus	1	2	3	4

	necesidades afectivas o física e intervienes si notas faltas de respeto entre estudiantes.				
22	Te muestras siempre respetuoso con los estudiantes y muestras consideración hacia sus perspectivas, eres cordial con ellos y les transmite calidez, empatía con sus necesidades afectivas o físicas, e intervienes si notas faltas de respeto entre los estudiantes.	1	2	3	4
	<b>Dimensión 6: Regula positivamente el comportamiento de los estudiantes</b>				
23	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utilizas predominantemente mecanismos negativos y la sesión se desarrolla de manera discontinua (con interrupciones, quiebres de normas o contratiempos).	1	2	3	4
24	No corriges en el aula el comportamiento de tus estudiantes	4	3	2	1
25	Para prevenir o controlar el comportamiento inapropiado en el aula, utiliza al menos un mecanismo de maltrato con uno o más estudiantes.	4	3	2	1
26	Utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es poco eficaz.	1	2	3	4
27	Utiliza predominantemente mecanismos negativos, aunque nunca de maltrato, para regular el comportamiento de los estudiantes, pero es eficaz, favoreciendo el desarrollo continuo de la mayor parte de la sesión	4	3	2	1
28	Utiliza predominantemente mecanismos positivos y nunca de maltrato para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.	1	2	3	4
29	Utiliza mecanismos positivos para regular el comportamiento de los estudiantes de manera eficaz.	1	2	3	4

**ANEXO: 3**

**FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

# Ficha de Expertos para medir el cuestionario del desempeño laboral



ESCUELA DE POSGRADO

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES:
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : CARRIÓN PORTILLO, HERLÓSS SALVADOR
  - 1.2 GRADO ACADÉMICO : MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
  - 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : DOCENTE UNIVERSITARIO
  - 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : LÍNEA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO ...
  - 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : MELÉNDEZ HERRERA DIONA LE
  - 1.6 MAESTRÍA : DOCENCIA UNIVERSITARIO Y GESTIÓN EDUCATIVA
  - 1.7 NOMBRES DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL
  - 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a. De 1 a 9 (No válido, reformular)
  - b. De 10 a 12 (No válido, modificar)
  - c. De 13 a 15 (Válido, mejorar)
  - d. De 16 a 17 (Válido, precisar)
  - e. De 18 a 20 (Válido, aplicar)

### II. ASPECTOS A EVALUAR:

	INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			(1 a 9)	(10 a 12)	(13 a 15)	(16 a 17)	(18 a 20)
			1	2	3	4	5
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					✓
3.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4.	ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					✓
5.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7.	CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					✓
8.	COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					✓
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					✓
10.	CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					✓
Sub Total							200
Total							200

VALORACIÓN CUANTITATIVA ( Total X 0.4 ) : 20

VALORACIÓN CUALITATIVA : VÁLIDO

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : VÁLIDO PARA APLICACIÓN

Lima, 08 FEBRERO 2020

09724612

DNI - EXPERTO

[Firma]  
FIRMA DEL EXPERTO



## ESCUELA DE POSGRADO

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Moreno Canchis, Enrique Zhou  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Magister en Administración de la Educación  
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : I.E. Santa María del Rosario  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Lima Institucional y Desempeño Laboral...  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Meléndez Herrera Diana Liz  
 1.6 MAESTRÍA : Docencia Universitaria y Gestión Educativa  
 1.7 NOMBRES DEL INSTRUMENTO : Encuesta para medir desempeño laboral  
 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a. De 1 a 9 (No válido, reformular)  
 b. De 10 a 12 (No válido, modificar)  
 c. De 13 a 15 (Válido, mejorar)  
 d. De 16 a 17 (Válido, precisar)  
 e. De 18 a 20 (Válido, aplicar)

#### II. ASPECTOS A EVALUAR:

	INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
			(1 a 9)	(10 a 12)	(13 a 15)	(16 a 17)	(18 a 20)
			1	2	3	4	5
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					✓
3.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4.	ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					✓
5.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7.	CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					✓
8.	COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					✓
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					✓
10.	CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					✓
Sub Total							
Total							20

VALORACIÓN CUANTITATIVA ( Total X 0.4 ) : 20

VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Válido Aplicar

Lima, 15 de Febrero 2020

41550725

DNI -EXPERTO

FIRMA DEL EXPERTO



ESCUELA DE POSGRADO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES:
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : *Socate José Johnny A.*
  - 1.2 GRADO ACADÉMICO : *Maestría en Docencia Universitaria*
  - 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : *UNF-V - Facultad de Educación*
  - 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : *Línea Institucional y Desempeño Docente*
  - 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : *Heléndy Herrera Pizarro*
  - 1.6 MAESTRÍA : *Docencia Universitaria y Gestión Educativa*
  - 1.7 NOMBRES DEL INSTRUMENTO : *Encuesta para medir el desempeño laboral*
  - 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
    - a. De 1 a 9 (No válido, reformular)
    - b. De 10 a 12 (No válido, modificar)
    - c. De 13 a 15 (Válido, mejorar)
    - d. De 16 a 17 (Válido, precisar)
    - e. De 18 a 20 (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR:

	INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (1 a 9)	Regular (10 a 12)	Bueno (13 a 15)	Muy bueno (16 a 17)	Excelente (18 a 20)
			1	2	3	4	5
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					✓
3.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4.	ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					✓
5.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7.	CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					✓
8.	COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					✓
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					✓
10.	CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					✓
Sub Total							20
Total							20

VALORACIÓN CUANTITATIVA ( Total X 0.4 ) : *20*

VALORACIÓN CUALITATIVA : *Aplicar*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *Aplicar Válido*

Lima, *08 de febrero 2020*

*06112343*

DNI -EXPERTO

FIRMA DEL EXPERTO



# UAP | UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ESCUELA DE POSGRADO

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### JUICIO DE EXPERTOS

#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : *Quevedo Del Carpio, Lourdes Gudelia*  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : *Mg. Gestión Institucional*  
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : *DREC*  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : *Clima Institucional y Desempeño ...*  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : *Melendez Honora Diana Liz*  
 1.6 MAESTRÍA : *Doc. UNIV. Y GESTIÓN EDUCATIVAS*  
 1.7 NOMBRES DEL INSTRUMENTO : *ENCUESTA PARA MEDIR DESEM. LABORAL*  
 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a. De 1 a 9 (No válido, reformular)  
 b. De 10 a 12 (No válido, modificar)  
 c. De 13 a 15 (Válido, mejorar)  
 d. De 16 a 17 (Válido, precisar)  
 e. De 18 a 20 (Válido, aplicar)

#### II. ASPECTOS A EVALUAR:

	INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (1 a 9)	Regular (10 a 12)	Bueno (13 a 15)	Muy bueno (16 a 17)	Excelente (18 a 20)
			1	2	3	4	5
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					✓
3.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4.	ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					✓
5.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7.	CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					✓
8.	COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					✓
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					✓
10.	CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					✓
Sub Total							
Total							

VALORACIÓN CUANTITATIVA ( Total X 0.4 ) : *20*

VALORACIÓN CUALITATIVA : *Excelente*

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : *Se puede aplicar*

Lima, .....

*25814151*

DNI -EXPERTO

*Loell*  
FIRMA DEL EXPERTO



# UAP UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS

ESCUELA DE POSGRADO

## FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### JUICIO DE EXPERTOS

- I. DATOS GENERALES:
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Chuguchampi Quispe Isabel Reyna
  - 1.2 GRADO ACADÉMICO : Mg. Gestión y Administración de la educación
  - 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : Universidad Privada del Norte
  - 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Clima Inst. y Desemp. Laboral
  - 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Melendez Heneva Diana Liz
  - 1.6 MAESTRÍA : Doc. Univ. y Gestión Educativa
  - 1.7 NOMBRES DEL INSTRUMENTO : Encuesta para medir desempeño laboral
  - 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
    - a. De 1 a 9 (No válido, reformular)
    - b. De 10 a 12 (No válido, modificar)
    - c. De 13 a 15 (Válido, mejorar)
    - d. De 16 a 17 (Válido, precisar)
    - e. De 18 a 20 (Válido, aplicar)

### II. ASPECTOS A EVALUAR:

	INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente (1 a 9)	Regular (10 a 12)	Bueno (13 a 15)	Muy bueno (16 a 17)	Excelente (18 a 20)
			1	2	3	4	5
1.	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					✓
2.	OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables					✓
3.	ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					✓
4.	ORGANIZACIÓN	Existe organización y lógica					✓
5.	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					✓
6.	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					✓
7.	CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					✓
8.	COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores					✓
9.	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					✓
10.	CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías.					✓
Sub Total							
Total							

VALORACIÓN CUANTITATIVA ( Total X 0.4 ) : 20

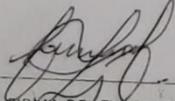
VALORACIÓN CUALITATIVA : Excelente

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicar

Lima, 08 de Febrero del 2020

43190128

DNI - EXPERTO

  
FIRMA DEL EXPERTO

**ANEXO 4:**

**COPIA DE DATA PROCESADA**

**ANEXO 5:**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**ANEXO 6:**

**AUTORIZACIÓN DE LA ENTIDAD DÓNDE SE REALIZÓ EL TRABAJO  
DE CAMPO**



**ANEXO 7:**

**DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS**