

# CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022

*por* MILAGROS CHAVESTA LOPEZ

---

**Fecha de entrega:** 11-dic-2023 09:51a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2255623800

**Nombre del archivo:** TESIS\_MILAGROS\_Y\_SANTOS\_1.docx (3.21M)

**Total de palabras:** 13545

**Total de caracteres:** 79266

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN**  
**GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022**

Tesis para obtener el grado académico de  
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN: GESTIÓN Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

**AUTORES**

Br. Milagros Chavesta López

Br. Santos Mayra Farro

**1 ASESOR**

Dr. Everth Jesús Sánchez Díaz

<https://orcid.org/0000-0003-3949-9921>

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**TRUJILLO - PERÚ**

**2023**

## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Reaño Portal Winston Rolando,  
Yo, Dr. Everth Jesús Sánchez Díaz, con DNI 10070370, asesor de la tesis de maestría  
titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022, desarrollada por los bachilleres:  
Br. Milagros Chavesta López, con DNI N.º 46809578 y Br. Santos Mayra Farro, con DNI  
N.º 46531685, de la MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales  
están alineadas a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos de la  
Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de  
tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el  
organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la  
mencionada facultad.



.....  
Nombres y apellidos del asesor

Everth Jesús Sánchez Díaz

ORCID: 0000-0003-3949-9921

Escuela de Posgrado - UCT

## **AUTORIDADES UNIVERSITARIAS**

Excmo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

**Arzobispo Metropolitano de Trujillo**

**Fundador y Gran Canciller de la Universidad**

**Católica de Trujillo Benedicto XVI**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI**

**Vicerrectora Académica**

**1**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dra. Ena Cecilia Obando Peralta

**Vicerrector de Investigación (e)**

Dra. Teresa Sofía Reategui Marín

**Secretaria General**

## **DEDICATORIA**

*Dedico este trabajo a nuestro padre Jesús, el cual bendice nuestros días. También a toda mi familia, por su aliento incondicional*

*Santos*

*El trabajo actual de investigación va como principal dedicación a nuestro padre, guía de nuestras vidas. También a mis familiares, por estar siempre presentes y por su apoyo incondicional. Dedicar también a las personas que con su apoyo y aliento se completó exitosamente el trabajo.*

*Milagros*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradecer a todos los docentes de la UCT, por ofrecernos nuevos aprendizajes, consejos y, sobre todo, amplio conocimiento; el cual hará de nosotros profesionales destacados para el futuro.*

*Al asesor Everth Jesús Díaz Sánchez, quien nos apoyó en la realización del trabajo investigativo y al resto de docentes que formaron parte de la realización de nuestro trabajo.*

*Los autores*

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotros, Milagros Chavesta López, con DNI N° 46809578 y Santos Mayra Farro con DNI N° 46531685, egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022, la que consta de un total de 76 páginas, en las que se incluye 19 tablas, 1 figuras y 24 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores.

Br. Milagros Chavesta López  
DNI n.º 46809578

Br. Santos Mayra Farro  
DNI n.º 4653168

## ÍNDICE

Declaración de originalidad .....	ii
Autoridades Universitarias .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
Declaración de autenticidad.....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
Índice .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.i</b>	
I. INTRODUCCIÓN.....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
II. METODOLOGÍA.....	28
III. RESULTADOS.....	32
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIONES.....	45
VI. RECOMENDACIONES.....	46
VII. REFERENCIAS .....	47
ANEXOS.....	52
Anexo 1: Instrumentos de recolección de la información.....	52
Anexo 2: Consentimiento informado.....	60
Anexo 3: Matriz de consistencia.....	66
Anexo 4: Constancia emitida por la institución donde se realizará el estudio.....	69
Anexo5: Validación de instrumentos.....	70
Anexo 6: Porcentaje de Turnitin.....	75



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	La población de educadores de la I.E. Leoncio Prado.....	29
Tabla 2	Muestra de educadores de la I.E. Leoncio Prado .....	29
Tabla 3	Variabes de estudio .....	30
Tabla 4	Análisis descriptivo de la variable clima institucional por niveles .....	33
Tabla 5	Clima institucional con dimensión de comunicación.....	33
Tabla 6	Clima institucional con dimensión de motivación .....	34
Tabla 7	Clima institucional con dimensión de confianza.....	34
Tabla 8	Clima institucional con dimensión participación .....	35
Tabla 9	Análisis de descripción de la variable de desempeño docente.....	35
Tabla 10	Desempeño docente con dimensión de capacidades pedagógica.....	36
Tabla 11	Desempeño docente - dimensión emocionalidad.....	36
Tabla 12	Variable Desempeño docente con dimensión de responsabilidad.....	37
Tabla 13	Desempeño docente – dimensión relaciones interpersonales .....	38
Tabla 14	La Prueba estadística de Shapiro Wilk .....	39
Tabla 15	La Correlación de las variables clima institucional y el desempeño docente.	40
Tabla 16	Dimensión de comunicación y la variable de desempeño docente .....	40
Tabla 17	La dimensión de motivación y la variable de desempeño docente.....	41
Tabla 18	La dimensión de confianza y la variable desempeño docente.....	41
Tabla 19	La dimensión de participación y la variable del desempeño docente .....	42

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Funciones evaluativas del desempeño docente.....	24
----------	--	----

## <sup>1</sup> **RESUMEN**

El propósito de la investigación fue determinar la relación entre clima institucional y desempeños docentes de una institución educativa de Cajamarca 2022. Investigación básica, descriptiva-correlacional cuantitativa. En cuanto a la muestra estuvo constituida por 35 profesores, el cual fue suministrado por el instrumento- cuestionario en ambas variables. Lo que se concluye: clima institucional prevalece 54% de nivel siempre y 51% en desempeño docente de nivel casi siempre. Al aplicarse la prueba Rho de Spearman arrojó una relación moderada ( $r = ,478^{**}$ ) y ( $p=0.000<0.05$ ). Por tanto, rechazar la  $H^0$  y aceptar la  $H1$ . Es decir, para un mejor clima, mejor desempeño

**Palabras clave:** Clima institucional y desempeño docente

## ABSTRACT

The purpose of the research was to determine the relationship between institutional climate and teaching performance of an educational institution in Cajamarca 2022. Basic, descriptive-correlational quantitative research. Regarding the sample, it consisted of 35 teachers, which was supplied by the instrument-questionnaire in both variables. What is concluded: institutional climate prevails 54% level always and 51% in teaching performance level almost always. When applying the Spearman Rho test, it showed a moderate relationship ( $r = .478^{**}$ ) and ( $p=0.000<0.05$ ). Therefore, reject the  $H^0$  and accept the  $H1$ . That is, for a better climate, better performance.

**Keywords:** Institutional climate and teacher performance

## I. INTRODUCCIÓN

El ambiente institucional es un proceso socializador desarrollado por toda institución educativa y permite al trabajador desempeñarse mejor. El clima laboral tiene relación con la educación porque es un proceso sociocultural de cambios que implica establecer políticas y unidades de mejora en la gestión. Es mantener el equilibrio de tranquilidad, paz y unidad en la organización mediante patrones comunicativos, motivacionales y acciones valorativas de autorreflexión cumpliendo nuestro desempeño (Sánchez, 2021). Al respecto, plantea León et al., (2018) que impacta mejor el clima laboral cuando desarrollan actividades que promueven compromisos desafiantes construyendo el afecto y salud del personal. Sin embargo, existe una naturaleza tradicional en muchas instituciones que se caracteriza con el trato y estilo laboral normativo y tirante que no ayuda al buen desempeño docente.

En efecto, dicha problemática es enfocada desde un ámbito internacional sobre la base de países con gran desarrollo educativo que permite mejores logros. Por otro lado, de acuerdo con Casassus (1999), citado en Beltman et al., (2022), indaga sobre el informe para la organización de la educación - UNESCO, manifiesta las limitaciones el cual nos menciona que se debería realizar una práctica en el ámbito de gestión acorde con los modelos educativos como meta final, relacionado con los medios operativos estos restringirán la producción y el equilibrio como resultante del clima institucional, generando relación interpersonal que favorezcan la proyección de una gestión de éxito en nivel intrínseco y extrínseco, el cual ocasiona desinterés en los diferentes educandos, evidenciándose una falta de profesionalismo (UNESCO,2013).

Con respecto al desempeño docente, la entidad organizativa para el respectivo desarrollo económico (OECD, 2017) nos menciona que a partir del 2005 en adelante los educandos de los diferentes países están profesionalmente capacitados para desempeñarse con calidad. Anualmente estos son sometidos a diferentes

evaluaciones, referenciando a personal docente de Europa, Asia y Occidente (Almeida, 2022)

En el contexto nacional se evidencia los resultados de la calidad educativa por sus distintas formas evaluativas, tales como las pruebas Ece, y diagnóstica aplicados por el Ministerio de Educación, al no reflejar lo ideado por el estado (Minedu, 2019). Sin embargo, el proceso es lento, sabiendo que de esto depende mucho el éxito de diferentes instituciones educativas y, especialmente, para que el crecimiento de las etapas competitivas de los educadores sea provechoso. Es decir, al ver un adecuado clima en las instituciones, habrá mejor desempeño docente. En la misma idea, sobre el clima institucional que, al ser parte de la democracia, no sólo nos enfocamos a la amplitud de conocimientos y experiencias compartidas dentro de una malla curricular, sino también a la forma de expresarnos, opinar, discutir temas, dentro de la comunidad educativa. Esta a su vez comprende la relación social tanto por persona como grupo de personas dentro de la institución educativa (Medina, 2017).

De la misma forma, según el Minedu (2019) con respecto al buen desempeño del docente, considera como parte fundamental del sistema educativa; sin embargo, se debe mejorar la base de la docencia a los cambios que vienen ocurriendo. Al respecto, el ejercicio docente ha estado sometido a un sistema educativo que fomentaba una correspondencia pasiva con el conocimiento, originando una postura y una idea dogmática. Es decir, de forma tradicional e inactiva. Se desea que las instituciones puedan transformar una sólida construcción de cambio para mejorar la educación, y, por ende, el maestro sea la clave del éxito.

En el contexto local, las relaciones laborales para un adecuado clima y desempeño en la I. E. Leoncio Prado del centro poblado Churuyacu, Tabaconas, provincia San Ignacio, departamento Cajamarca 2022, presenta una serie de dificultades a causa de la existencia de cierta tirantez en la comunicación interpersonal, como resultado de las divergencias de opiniones, limitado cambios de información entre los integrantes de la comuna educacional y generando intereses de dominio sobre los cargos asumidos. Por otra parte, el liderazgo ejercido de forma inapropiada no es efectiva por parte de los directivos creándose una atmósfera de reclamos y obviamente resquebraja la convivencia, y por ende, reduce los

desempeños de los docentes. Por otro lado, la institución a través de equipos de convivencia se ha planteado mejorar las relaciones humanas mediante talleres y capacitaciones; sin embargo, prevalece latente las discusiones y enerva los desempeños de docente. En esta línea, para desarrollar la investigación se plantearon interrogantes generales ¿Cuál es la relación que existe entre clima institucional y desempeños docentes de una institución educativa de Cajamarca 2022? Así mismo se formuló los problemas específicos: ¿Qué mediciones existen en la variable clima institucional? ¿Cuál es la apreciación que existe en la variable desempeño docente? ¿Qué relaciones de mediciones existen entre dimensión comunicación y desempeños docentes de una institución educativa de Cajamarca 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión motivación y desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión confianza y desempeño docente de una institución educativa de Cajamarca 2022? ¿Cuál es la relación entre la dimensión participación y desempeños docentes de una institución educativa de Cajamarca 2022?

En efecto, la investigación se justificó de acuerdo a lo señalado por Hernández et al., (2014), al referirse a las razones teóricas, metodológicas y prácticas en razón a un sustento social. Es decir, guarda una justificación teórica, toda vez que, permitió incrementar el óptimo conocimiento científico en relación a nuevos conceptos y aportes de las teorías y según los antecedentes del estudio sobre las relaciones humanas y los desempeños del docente. Al respecto, se plasmó la Teoría de Likert, quien según Brunnet (1987), considera que “el comportamiento es directamente dependiente de las diferentes condiciones de la organización y de los diferentes comportamientos administrativos, el cual podemos afirmar que toda reacción está en base a toda percepción” (p. 28). De la misma forma, tuvo una justificación práctica, ya que se pudo determinar la relación para medir las variables, en base a los instrumentos nuevos y desdeñados por los autores. Además, los resultados conseguidos sirvieron de insumo científico a todo el personal educativo para que puedan elaborar y poner en funcionamiento diversos programas según los planes curriculares con el fin perfeccionar el clima institucional y así elevar la calidad del desempeño del docente, y de otra parte, se procesó el análisis y deducción aportando de manera social para un mejor resultado

En la misma idea, se justificó metodológicamente, toda vez que en la descripción de la investigación se centró en plantear preguntas y respuestas. Es decir, imperando el método hipotético deductivo. De la misma forma, se logró una justificación social, en el sentido de tomar conciencia sobre las dos variables ya antes mencionadas. Por otro lado, al realizar esta investigación permitió que muchas otras instituciones educativas se motiven a conocer cómo se da la relación en su centro y pueda mejorar el nivel educativo. Por ello, se aportó con la validez y confiabilidad de dos instrumentos que fueron aplicados a los directivos y docentes. Estos, a su vez, pueden ser asumidos y aprovechados por otros investigadores en trabajos con variables idénticas.

Así mismo, en base a lo planteado se formuló los objetivos del estudio. Determinar las relaciones de medidas que existente entre clima institucional y desempeños docentes de Cajamarca 2022. Así mismo, para el objetivo específico se logró en direccionar el estudio propuesto. Establecer mediciones en la variable clima institucional. Identificar la apreciación que existen en la variable desempeños del docente. Determinar la relación entre dimensión comunicación y desempeño docente de Cajamarca 2022. segundo. Determinar la relación entre motivación y desempeños docentes de Cajamarca 2022. Determinar la relación entre confianza y desempeños docentes de Cajamarca 2022. Finalmente. Determinar la relación entre dimensión participación y desempeños del docente de Cajamarca 2022

Por otro lado, se estableció la hipótesis central:  $H_i$ : Existe relación directa y significativa entre clima institucional y desempeños del docente de Cajamarca 2022.  $H_o$ : No existe relación significativa directa entre clima institucional y desempeños del docente de Cajamarca 2022. En efecto, las hipótesis planteadas responden a un conjunto de teorizaciones, para ello, también se formuló las hipótesis específicas: **Existe relación significativa entre dimensión comunicación y desempeños docentes de una institución 2022.** Si existe relación significativa entre motivación y desempeño docente de Cajamarca 2022. Existe relación significativa entre dimensión confianza y desempeños docentes 2022. Existe relación significativa entre dimensión participación y desempeños del docente 2022

En la misma línea, se revisaron los antecedentes internacionales y aportes del artículo científico de Anderson et al., (2021) sobre el clima adecuado y desempeño



docente. El objetivo central se centró en analizar el clima laboral y desempeño docente. Panamá. Investigación básica, de diseños descriptivos. Se aplicó instrumentos a 56 docentes. Los resultados inciden en la mejorar la empatía, comunicación y estabilidad para una práctica efectiva del docente. De la misma forma se revisó el aporte de Beltman et al., (2022) sobre clima institucional laboral y bienestar docentes. Australia. El objetivo central fue analizar el bienestar docente en el ámbito laboral. Investigación básica sustantiva. Diseño descriptivo. Se aplicó encuestas a 34 docentes en actividad. Los resultados hallados reflejan el 78% de docentes si trabajan con logros destacados. Es decir, a mejor bienestar docente, mejor desempeño. En la misma idea, se revisó la tesis de Audrey (2021) quien investigó: Correlación entre las instituciones y satisfacciones laborales de los docentes. Tuvo como eje central determinar la relación entre las dos variables. El estudio contó con 214 educadores que representan los niveles de educación escolar en Polonia. Los instrumentos aplicados fueron- cuestionarios. Los resultados arrojaron fuerte relación entre clima y educadores con alta estima y rendimiento laboral.

Por otro lado, se revisó el artículo científico de Bilz et al., (2020) sobre clima laboral y desempeño docente. Alemania. Tuvo como objetivo central demostrar que el ambiente laboral y su medición con los desempeños docentes son factores determinantes en el sistema educativo. Investigación de carácter sustantiva de carácter de revisión. se aplicó instrumentos el cuestionario como sistema de medida a un grupo de 55 docentes. Los resultados demuestran fuerte relación significativa. Es decir, el trabajo docente mejora cuando existe un adecuado clima laboral con participación y afectividad.

En cuanto a los antecedentes nacionales se revisó el artículo científico de More et al., (2021) sobre el Gestión del clima de la institución y desempeño docente. El propósito central fue identificar la valoración de las relaciones de amistad en las instituciones educativas en base al trabajo docente. Investigación de tipo básica - teórica. Diseño correlacional. Los resultados se enfocan al sustento de obtener mayor gradualidad y porcentaje en entrevistas docentes 86% logro de satisfacción adecuada. Es decir, existe significatividad directa positiva alta ( $r= 877$ ). Por otra parte, se revisó la tesis de Guevara y Villalobos (2020), sobre el impacto laboral y rendimiento. Tuvo

como objetivo central medir las variables de estudio. Investigación básica. Diseño correlacional. Se aplicó instrumentos - cuestionarios a 25 trabajadores profesores. Los resultados establecen la relación significativa alta ( $r=0,788$ ). Así mismo, la tesis de Garrido (2020), sobre el Clima institucional y desempeños del docente. El objetivo central fue establecer la relación entre clima y desempeños docentes. Investigación de naturaleza básica de enfoque cuantitativa. Diseño correlacional. Las conclusiones arribas son que los docentes si trabajan de manera cooperativa y colegiada tendrán un adecuado clima laboral. También se encontraron los resultados de la investigación de Flores (2020), sobre calidad del clima y desempeño. El eje principal fue hallar las relaciones de mediciones entre variables. Investigación correlacional. Los resultados arrojaron e54 % bueno y 96 % regular. Es decir, existe se encontró significatividad positiva ( $r= 0.68$ )

Por otra parte, se revisó los antecedentes locales de Sánchez (2018) sobre, relación del clima y desempeño docente. El objetivo central fue determinar las relaciones entre convivencia institucional y docentes. Investigación de carácter descriptiva y básica. Se aplicaron instrumentos el cuestionario a 23 docentes, se empleó la prueba de Pearson, cuyos resultados arrojaron relación significativa y directa ( $r= 0.69$ ). En la misma idea, se revisó la tesis de Saldaña y Pérez (2018), sobre el ambiente de relaciones cotidianas y desempeños docentes en una institución de Cajamarca. Tuvo como propósito central medir la relación de sus variables. Investigación básica. Diseño correlacional -enfoque cuantitativo. El cual se aplicó instrumentos a una muestra de 35 sujetos. Los ( $r = 0.629$ ). De la misma forma, se revisó la tesis de Anticona (2018). Tuvo como objetivos centrales establecer las relaciones para medir las variables planteadas. Investigación de carácter correlacional-sustantiva. Se aplicó instrumentos el cuestionario a 9 docentes. Entre sus conclusiones denotan las dimensiones de ambas variables de manera significativa.

En efecto, la investigación guarda sustento teórico y desde una postura filosófica con lo planteado por Brinia et al., (2022), sobre el impacto de la comunicación y el clima institucional. Quien además sustenta que el clima institucional forma parte de la organización para sostener buenas relaciones

laborales. En la misma idea, Escobar et al., (2019), establece que el clima institucional es el conjunto de acciones beneficiosas que propicia la organización para el trabajo equitativo y favorable. De la misma forma, el clima institucional es asegurar las condiciones operativas para el fortalecimiento comunitario superando obstáculos con una adecuada convivencia (Sánchez, 2021). Al respecto, el clima institucional es la parte medular para el desarrollo integral y formativo en el desempeño docente. Por ello, ante cualquier malestar afecta a las emociones y actividades laborales. Es decir, el desempeño se ve desgastado.

Así mismo, el clima institucional tiene las características, tal como lo indica según, Robbins (2013) el clima institucional es la agrupación de características de las diferentes organizaciones, que son fácil de medir, y a su vez perdurables lo que hace distintivo una de otra entidad laborable, entre muchas se encuentran: liderazgo con gestión pertinente, docentes comprometidos, nivel de afectividad y comunicación alta. En la misma línea, plantea Martin (2018) hay características más específicas como mejorar la planificación, organización y ejecución. Por otra parte, Bravo y Salazar (2017), expresa que el clima institucional es la respectiva de cambio y descripción de la propia en base al ambiente laboral que se aplica a partir de todas aquellas vivencias cotidianas de cada uno de sus participantes. En la misma idea, el clima institucional repercute en el interior del área educativo estableciendo medidores de calidad de tal importancia, para luego ser respectivamente estudiadas dentro del sistema organizacional, tomando una serie de situaciones problemáticas en relación a la construcción de objetivos.

Al respecto, los diferentes factores que existen dentro del clima institucional son cuatro, los cuales al ser desarrollados conjuntamente dan resultados óptimos. Tomando en cuenta en el caso de que no haya ningún factor presente los resultados son los últimos peores a los dos primeros ya antes mencionados, esto se ocasiona con las directrices institucionales la cual han sido propiamente adaptadas desde diferentes puntos de vista. Cabe resaltar que a la relación del grupo total de factores entre si podríamos alcanzar altos desempeños de calidad. En efecto, según, Chiavenato (2013), afirma que “el clima organizacional, o también llamado clima institucional,

basado en la sumatoria de características ambientales de las dos diferentes formas tales como experimentos o percepciones por cada miembro organizacional” (p.261).

En la misma idea, el clima institucional responde a las rutas propias con dirección al progreso, caso contrario perjudicaría a todo miembro de la organización educativa. Por ello, las diferentes instituciones deben laborar de manera grupal, fomentando ambientes de ayuda mutua y consolidando buenas relaciones humanas.

En efecto, la variable responde a un fundamento teórico basado en el desarrollo del conocimiento y de actividades según, la teoría: Las taxonomías de Tagiuri, (1968), planteó que la forma en la que una persona realiza una actividad depende de la clase de persona que es, y del contexto en la cual la persona realiza sus actividades. Por otra parte, el clima organizacional es definido como una característica institucional de entorno ambiental referido a la organización, puesta en tres fases; experimentación por cada uno de sus participantes, conducta influenciada por los participantes, y la descripción en terminologías valóricas de los grupos particulares de características de la misma organización.

En la misma línea, el clima institucional es la base del proceso creativo y proactivo como crecimiento organizacional que vela por la creación del trabajo basado en objetivos. Según, (Brunet, 1987) se basa en el establecimiento de dimensiones en función al medio ambiente, social y ecológico. Al respecto, la concepción filosófica y educativa de la comunidad cumple con establecer distintas vertientes de cambios de paradigmas y enfoques educacionales, como por ejemplo es la forma e idea del liderazgo para el adecuado clima con principios de autonomía, democracia, y pertinencia institucional. Además, se encuentra en relación con los diferentes sistemas de valores, sistema de creencias, y sistemas estructurales tipo cognitivos organizacionales.

En la misma línea, la tutoría del ambiente laboral, argumentado por, Litwin y Stringer (1968) introduce respecto al clima organizacional como la descripción en temas de calidad o subjetividad del ambiente en la organización. Es decir, las diferentes propiedades están debidamente experimentadas y brevemente descritas

por los participantes dentro de la organización, y reflejadas en cuestionarios específicos señalando las características siguientes: La estructura: son los sentimientos propios del participante en base a las presiones grupales, reglas, normas y procedimientos, como: La responsabilidad: son los sentimientos de ser uno mismo tener la seguridad en cada una de la toma de decisiones, valorizar bien su labor de trabajo. La recompensa: son los sentimientos de la recompensación por el buen trabajo realizado percibiendo pagos extras o promociones. El riesgo: desafíos puestos dentro de la organización que puede tomar diferentes riesgos operacionales o a la vez perfeccionar la operación. La calidez: son aquellos sentimientos del buen compañerismo que se establece en el entorno ambiental de la organización, prevaleciendo la amistad social. El apoyo: es toda aquella ayuda incondicional recibida unos a otros por parte de los gerentes empresariales. Los Estándares: son aquellas percepciones de las diferentes metas propuestas en estándares de desempeño, desafío, y el buen trabajo, todo esto reflejado en las metas puestas grupalmente. El conflicto: son los diferentes sentimientos puestos por los propios integrantes de la organización, tanto por sus diferentes opiniones, formas de pensar, formas de actuar. La identidad: son aquellos sentimientos de pertenecer a una organización empresarial, ser valorado como un buen integrante del equipo laboral.

Por otro lado, la Teoría de organización de Likert, fundamenta el constructo centrado en explicar en relación a las distintas formas y conductas del líder, que permite potenciar para lograr un adecuado clima institucional. Asimismo, se introduce la existencia de la organización basado en tres diferentes tipos de sistemas: explotador, autoritario y participativo. Es decir, se basa en el desarrollo del comportamiento del trabajador. La percepción de la función institucional y basado en las acciones positivas o negativas del trabajador. Los valores, actitudes y comportamientos. Así como las capacidades son asumidas como hechos prácticos que juega la realidad percibida en el crecimiento institucional (Brunet, 1987).

En la misma línea, Likert (1968) propone tres diferentes variables el cual determinarán las características de la organización el cual influirán en la percepción personal del clima organizacional. De la tal manera que influyen en las variables de tipo causal. Es decir, las estructuras organizacionales y estructuras administrativas

son plasmadas como transformaciones y cambios. Por otra parte, la variable intermedia son de mayor importancia ya que conforman los diferentes procesos de la organización y las variables finales, son aquellas que sobresalen de aquel resultado en términos de ganancia, pérdida y sobre todo productividad, por efecto de las dos variables anteriores.

De otra parte, Escobar, et al, (2019), menciona en cuanto a la organización de la institución podría incidir en dos escuelas grandes de pensamientos: escuela estructuralista y escuela humanista. En base a las mediciones se afirman que los ambientes laborales dentro de la institución tienen una estructura que es percibido por los docentes y de más trabajadores. En tal sentido, los comportamientos del personal deben promover acciones beneficiosas para asumir compromisos en favor de los desempeños

En la misma línea, el clima organizacional dentro de la escuela humanista se define como el conjunto de las diferentes percepciones de cada uno de los participantes en cuanto a su entorno ambiental los cuales reflejan en todas aquellas interacciones personales de los participantes. En efecto, las escuelas del pensamiento hacen hincapié a todas aquellas características propias de las organizaciones del cual diferencian unas de otras como buen propósito y estilos de vida laboral. Sobre los tipos de clima institucional, según, Sánchez (2021), las instituciones educativas presentan diferentes modelos de liderazgo en función al estilo directivo: Clima 1. Autoritarismo explotador. Es un tipo de estilo cuyo fin es imponer la autoridad mediante chantajes y el abuso de autoridad. Entre las características más comunes prevalece: La desconfianza. Inseguridad. Conducta dictatorial. Amenazas. Decisiones abusivas y sin acuerdos mutuos. Castigos. Sanciones. Clima 2. Autoritarismo paternalista. Prevalece la confianza entre empleados y directorio, la mayoría de las decisiones son aplicadas en la parte alta jerárquicamente de la institución, como también cabe mencionar que otras decisiones son tomadas en áreas inferiores. La motivación para todos los trabajadores se basa en incentivos y a su vez castigos, métodos usados por excelencia. Clima 3. Participativo. El directorio que se desarrolla en el interior del clima consultivo presenta el valor de confianza con cada uno de sus trabajadores, cada una de las decisiones tomadas se realizan en la cima del directorio el cual les acepta a los trabajadores tomar diferentes decisiones de áreas

inferiores, teniendo una muy buena comunicación descendente organizacional. Clima 4. Participación grupal. Prevalece plenamente el valor de la confianza entre trabajadores y directorio, las decisiones son tomadas en todas las formas existentes dentro de la institución por cada nivel, la participación es integral de las diferentes formas ascendente, descendente y lateral.

En efecto, según con Gálvez y Milla (2018), el clima institucional se desarrolla bajo las dimensiones comunicativas, motivacionales, confianza y participación: Dimensión comunicación. Definida como la emisión de información a través de mensajes a su vez tenemos la recepción lo cual tiene reciprocidad entre sí, lo cual son de mayor importancia dentro de la convivencia y la debida socialización organizacional. Para lograr ser una organización muy eficiente es necesario tener siempre presente la comunicación total, no solamente transmitir mensajes, si no que debemos transmitir con entendimiento de ideas, información y pensamientos. Motivación. Dimensión muy importante para poder determinar el clima educativo. Es definida como el esfuerzo arduo de cada persona para obtener beneficios objetivos y metas (Robbins, 2013). En efecto, en esta esfera se encuentra necesidad de motivación y deseo de crecer, el esfuerzo de cumplir y de ser reconocido. Confianza. Definida como aquella virtud en el valor de la veracidad, entre ambos participantes, en la que les permiten compartir diferentes sueños y necesidades según el nivel laboral que efectúen entre sí. Es decir, las diferentes instituciones presentan un mayor rendimiento global, ya que estas poseen del valor de la confianza a niveles altos entre cada uno de sus miembros participativos (Gálvez y Milla, 2018). La participación. Es el acto de participar entre el docente y personas que regían la institución del cual laboran en diferentes tareas programadas de forma grupal. En efecto, las distintas reuniones laborales deben tener objetivos de trabajo sin mediar razones personales

En cuanto a la variable desempeños docentes, según, Gálvez y Milla (2018), lo define como aquella ejecución de diferentes obligaciones emitidos legalmente. Por otra parte, Sánchez (2021) refiere que el desempeño docente involucra establecer compromisos deseables en función a la práctica educativa y desarrollo de proyectos de aprendizajes para promover buenas prácticas en los aprendizajes. En efecto, el desempeño docente progresa en función del liderazgo compartido y asumido desde la perspectiva de complejidades pedagógicas docentes y del desarrollo pragmático

de los trabajadores en general. Las teorías que sustentan a dicha variable se enfocan en enriquecer y dar un sentido amplio teórico de los distintos ángulos del conocimiento humano, al respecto, las teorías que sustentan la variable desempeño, sustentan.

Teoría evaluativa del desempeño docente. dicha teoría guarda relación con los fundamentos básicos del sistema de control y progreso permanente como parte del desarrollo profesional docente. Sin embargo, el propósito de este informe es incentivar a la persona a realizar una síntesis sobre qué tan importante es el desempeño profesional del educador influyendo definitivamente en resultados de tipo cualitativo de gestiones escolares (Valdés, 2004). Es decir, los desempeños docentes es la clave para que las instituciones educativas establezcan excelentes rendimientos y progrese la gestión escolar mediante un ambiente de confianza y por ende, los desempeños del docente como acto y compromiso de responsabilidades otorguen indicadores que permitan visualizar logros y perfiles de los egresados.

En la misma idea, el desempeño evaluativo del educador es transmitir los procesos metodológicos con el fin de obtener información fiable, comprobando y valorando los fines y objetivos educacionales e institucionales como parte del gran compromiso y resultado de la práctica activa y pedagógica de la gestión escolar (Sánchez, 2021). En la misma línea, la función docente se centra en desarrollar procesos pedagógicos, psicológicos y didácticos para sumir el rol protagónico en vía de crear aprendizajes cristalizadas y duraderos en el tiempo. Es decir, constituye el desarrollo de habilidades cognitivas para despertar el interés (Huamaní y Carazas, 2018).

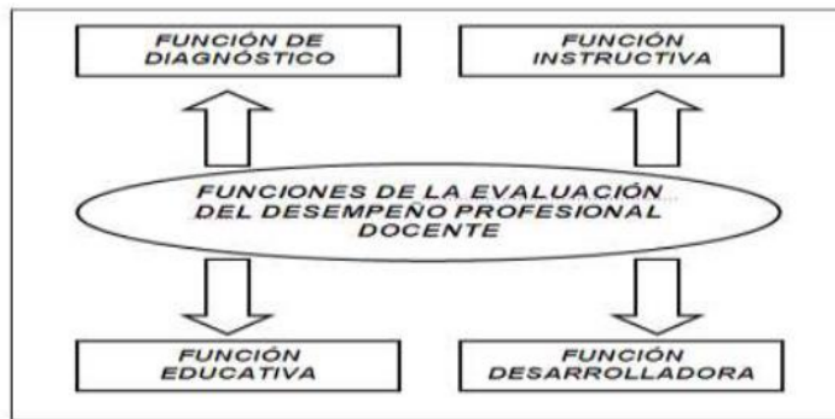
En efecto, el desempeño docente implica incrementar el proceso evaluativo del educador en base a herramientas formativas. Por consiguiente, se necesita analizarlo y llevarlo a debate en relación al cumplimiento evolutivo profesional, ello exige prevalecer ciertas funciones tal como se visualiza de la figura 1. Es decir, Realizar un diagnóstico que implica aquellas funciones asertivas o no asertivas del educador en el transcurso del tiempo, lo cual servirán de base para los propios directores para ser debidamente capacitados y mejores su función laboral (Valdés, 2019). También tiene una función de instrucción ya que genera breve resumen de



indicadores del desempeño con la finalidad de experimentar nuevos aprendizajes laborales (Alvarez, 1992). Así mismo, educacional ya que ayuda a ver al educador en sí mismo, como es visto por medio de su desenvolvimiento lo cual ayudaran a mejorar sus deficiencias en el desempeño. Por último, es Desarrolladora, por que posibilita a que el educador obtenga madurez y que se vuelva consciente de sus buenas y malas acciones de trabajo, autoevaluándose críticamente a sí mismo (Valdés, 2019).

**Figura 1:**

*Funciones evaluativas del desempeño docente*



*Nota.* Unidades de evaluación (Valdés, 2019)

Fines evaluativos del desempeño docente. Toda evaluación define peculiaridades fijos y estructurales en base al desarrollo de competencias, propósitos y desempeños próximos. Por ello, las cualidades, preparaciones y rendimientos profesionales del educador son visibles y estrictos que se identifica considerando los resultados del mejoramiento escolar. Es decir, los compromisos asumidos dentro del aula considerando la tipología evaluativa, la sumativa, criterial y formativa. Al respecto, todas las diferentes experiencias evaluativas de desempeño muestran las razones por lo que debemos desarrollar un sistema evaluativo de desempeño, lo cual las experiencias demuestran mejorías en los procesos de calidad educacional (Mateo, 2000)

Por otro lado, la propuesta de mejora de instituciones educativas tiene éxito total en base al esfuerzo grupal en el cumplimiento de objetivos. Es decir, diseña una definición distinta del desempeño evaluativo, considerando las responsabilidades asumidas. Dicha evaluación está centrada básicamente en recolectar datos informativos con la finalidad de mejorar a los educadores que presenten diferentes deficiencias en su labor. Así mismo, expresa que el desempeño docente desarrolla dimensiones, indicadores y subcomponentes que permiten medir el trabajo colectivo e individual según su intención y capacidades pedagógicas, emocionales, responsabilidades funcionales, y en base a las relaciones personales. Por otra parte, Sánchez (2008), refiere que las áreas de desempeño están sometida a las responsabilidades y compromisos en relación a la ética. Dimensión capacidad pedagógica. Es la capacidad que moviliza las acciones académicas y formativas en relación a la metodología, estrategias, técnicas y estilos del aprendizaje (Sánchez, 2018). En la misma línea, Valdés (2019), refiere al trabajo funcional propio del docente cuyo fin es desarrollar conocimientos y habilidades como aspectos formativos en el desarrollo de capacidades. Dimensión emocionalidad. La realidad de cada vivencia en el entorno institucional es desprenderse de las actitudes y valores que implique el acto formativo como conducta y socialización de crecimiento de distintos sentimientos encontrados.

Es decir, el desarrollo e idealización del desprendimiento emocional que configura el control de los aprendizajes fortalece la enseñanza -aprendizaje. Dimensión responsabilidad funcional. Es una de las dimensiones el cual hace referencia a la aceptación de los educadores en base a las distintas funciones que deben cumplir a lo largo de sus labores educacionales. Es decir, los valores impredecibles como la puntualidad y asistencia al centro laboral es el cumplimiento progresivo del desempeño (Martin, 1998). Dimensión relación e interpersonal. Consiste en las complejidades del saber actuar. El carácter institucional, tanto pedagógico como escolar es definido por el desempeño. Las distintas relaciones en la praxis docente es la realización laboral (Valdés 2019)

*Operacionalizaciones de variables del clima institucional*

<b>Variables</b>	<b>Concepto</b>	<b>definición</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrument</b>	<b>Escalas de medición</b>
		<b>operacional</b>				<b>0</b>	
	Alvarado (2018) establece al conjunto de acciones beneficiosas que propicia la organización para el trabajo equitativo y favorable	Variable fue evaluada en base a instrumentos el cuestionario de 22 ítems y cuatro dimensiones	Comunicación	Uso del acto comunicativo claro Empleo del acto empático	<b>1 - 6</b>		
Variable 1			Motivación	Uso de la persuasión Reconocimiento y prestigio	<b>7 - 12</b>	Cuestionario	Ordinal
<b>Clima institucional</b>			Confianza	Uso de seguridad y autonomía Confianza personal	<b>13 - 16</b>		
			Participación	Participación mutua Convoca a reuniones laborales Señala coordinación	<b>17 - 22</b>		

*Operacionalizaciones de variable desempeño docente*

<b>Variables</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>dimensión</b>	<b>Indicador</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumento</b>	<b>Escalas de medición</b>
Variable 2	El desempeño docente es la clave del éxito para las instituciones (Valdez, 2019).	Variable que fue medido con el instrumento de 22 ítems y en base a 4 dimensiones: pedagógica, emocional, responsabilidad interpersonal.	Capacidades pedagógicas	1. Uso de estrategias de aprendizajes 2. Selección y organización de todo contenido 3. Empleo de medios de enseñanza	1 - 6		Ordinal
<b>Desempeño docente</b>			Emocional	2. Manejo de competencias para realizar justicia 2. Uso de niveles laborales satisfactorios.	7 -11	Cuestionario	
			Responsabilidad	1. Control de puntualidad en la institución. 2. Grado de participación			
			ad	3. Grado de profesionalismo para realizar tareas	12 -17		
			Relaciones interpersonales	1. Ejecución del clima interpersonal 1. Respeta las opiniones y sentimientos	18- 22		



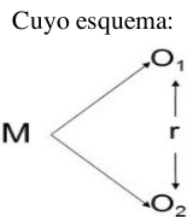
## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Enfoque y tipo

Propone, Hernández, et al., (2014), las investigaciones básicas exploran y buscan establecer relaciones de medición entre variables para profundizar el conocimiento. En efecto, la investigación fue de tipo básica, porque permitió generar construcciones teóricas y ampliar el conocimiento científico, por otro lado, según su enfoque fue cuantitativo, por que permitió medir las relaciones de las variables de estudio, y por su nivel de profundidad fue descriptivo -relacional. Por otro lado, Bernal (2020), menciona que los métodos investigativos constituyen el mecanismo central para direccionar los objetivos y propósitos de la ciencia basada en la práctica y el desarrollo del conocimiento. Al respecto, para la investigación se fijó el método hipotético- deductivo, por que permitió establecer preguntas y generar hipótesis para analizarlo según sus particularidades de los resultados

### 2.2. Diseño de investigación

Maya (2019), expresa que la existencia de diseños experimental y no experimental. Al respecto, la investigación fue correlacional. Es decir, solo se midió las variables. En esta línea, la investigación responde al diseño no experimental- descriptivo-correlacional



Donde:

M: Profesores

O<sub>1</sub>: V1: Clima de la institución

O<sub>2</sub>: V2: Desempeños docentes.

r: Correlaciones V1.V2.

### 2.3. Población, muestra y muestreo

Ñaupas et al., (2022), los estudios requieren de elementos centrales para llegar a procesar los datos de la muestra. Es decir, es el conjunto de datos y características, lo cual sirven para el estudio investigativo del cual extraeremos la información necesaria para la respectiva medición de las variables. En ese sentido, la población estuvo organizada en 35 educadores <sup>1</sup> de la Institución Educativa Leoncio Prado, Tabaconas, Cajamarca, 2022

**Tabla 1:**

*Población de educadores de la I.E. Leoncio Prado*

Niveles	Hombres	Mujeres	Total
Primaria	4	3	7
Secundaria	13	15	28
Total	17	18	35

*Nota.* Cuadro de asignación de personal 2022

En cuanto a la muestra, Ñaupas et al. (2022), menciona que las muestras se encuentran dentro de la población de estudio, la cual es propuesta por diferentes técnicas probabilísticas y no probabilísticas, tomando en cuenta la representatividad poblacional. En este caso, estuvo formado por 35 educadores de la I.E. Leoncio Prado, Tabaconas, Cajamarca, 2021, por ser una población pequeña.

**Tabla 2:**

*Muestras de educadores de la I.E. Leoncio Prado*

Niveles	Varones	Damas	Totales
Primaria	4	3	7
Secundaria	13	15	28
Total	17	18	35

*Nota.* Cuadro de asignación de personal 2021

Referente al Muestreo, para Otzede (2019), el muestreo es una herramienta eficaz que examina los elementos de la población dentro de las investigaciones científicas. En efecto, la muestra fue seleccionada utilizando la técnica no probabilística de manera intencional o por conveniencia

#### 2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

**Tabla 3:**

*Resultados por Variable de estudio*

Variables	Técnicas	Instrumentos
1. Clima institucional	Encuestas	Cuestionarios
2. Desempeño docente	Encuestas	Cuestionarios

*Nota.* instrumentos y técnicas del estudio.

Para More (2021), la técnica menciona la utilización de la terminología encuesta para hacer referencia a la técnica recolectora de datos de información empleando como instrumentos una lista de breves y concisas de preguntas, recolectando diferentes informaciones tratadas estadísticamente. En este sentido, la técnica empleada para ambas variables fue encuestas, lo mismo para la variable desempeño docente, toda vez que se aplicó para extraer preguntas directamente de los encuestados docentes de la institución educativa de Tabaconas. Por otra parte, los instrumentos, según Maya (2019), define al instrumento cuestionario, agrupado por un conjunto de preguntas para responderla libremente. Es decir, los instrumentos que se empleó para las mediciones para las dos variables fue el cuestionario con 22 ítems cada uno y con sus respectivas dimensiones; el mismo que, fueron tratados por juicio de expertos para darle valores y niveles de coherencia y pertinencia de contenido, y buscó proporcionar relevancia científica de aporte al conocimiento científico, según la triangulación:

Cuestionario de clima institucional. El cuestionario fue de 22 ítems, agrupadas en cuatro dimensiones: dimensión comunicacional (6 ítems), dimensión motivacional (6), dimensión de confianza (4) y dimensión participativa (6). Su clasificación fue según Likert



en 5 niveles: Siempre (89 - 110), casi siempre (67 - 88), a veces (45 - 66), casi nunca (23 - 44) nunca (1 - 22). Cuestionario de desempeño docente. En la segunda variable de desempeño usamos el cuestionario que fue adaptado y validado por Luis Salluca (2010), cuyo autor es Héctor Valdés (2004). Consta de 22 preguntas, distribuidos en 4 dimensiones: dimensión de capacidad pedagógica (6 ítems), dimensión emocional (5), dimensión de responsabilidades laborales (6) y dimensión de relación interpersonal (5). Su clasificación fue según Likert en 5 niveles: Siempre (89 - 110), casi siempre (67 - 88), a veces (45 - 66), casi nunca (23 - 44) nunca (1 - 22).

En cuanto a la validez instrumental, fue realizado a través de la valoración ante personas con especialidades en educación, analizando minuciosamente el cuestionario. Teniendo como criterios la calidad de redacción, amplitud de contexto, coherencia en conjunto a variables estudiadas. Es decir, por juicio de expertos para la variable clima institucional. En la misma intención, referido a la Confiabilidad, se procesó la prueba piloto, el análisis de cada pregunta procediendo a procesarlas en tablas estadísticas. En tal sentido, se usó la prueba de Cronbach para las dos variables estudiadas y fue aplicada a otros docentes de otra institución. Sus resultados son confiables de 0,939 y 0,876 de alfa de Cronbach

#### **2.4. Técnicas de procesamiento y análisis de la información**

Dichos datos fueron procesados mediante tablas, figuras y cuadros empleando las estadísticas descriptivas e inferenciales para su interpretación respectiva. También se usó el paquete SPSS.V.25. Exel y la prueba de Pearson

#### **2.5. Aspectos éticos en investigación**

La ética investigativa permitió señalar el respeto a las personas encuestadas. Así mismo, las tabulaciones y datos del instrumento no fueron expuestos y difundidos a medios para revelar resultados. Por otro lado, se respetó la guía metodológica de la Universidad basada al respeto de la norma APA 7°. También, este trabajo privatizó salvaguardando la identidad de las diferentes muestras poblacionales, colocando codificaciones especiales, y por último, se empleó el software Turnitin para disminuir la similitud de incidencia, lo cual es adecuado

### III. RESULTADOS

**Tabla 4:**

*Análisis descriptivo de la variable clima institucional por niveles*

	Frecuencia	%	% validado	% acumulado
Validación	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	0	0%	0%
	A veces	1	3%	3%
	Casi siempre	15	43%	43%
	Siempre	19	54%	54%
	Totalidad	35	100%	100%

**Nota.** Datos de cuestionario1 Clima institucional

Según la tabla 4, se desprende que la distribución del clima institucional de la I.E. Leoncio Prado, Tabaconas en categorías representa: Siempre el 54 %. Casi siempre 43 %, y A veces, 3 %. Concluyendo que se encuentra en un nivel de 54%.

**Tabla 5:**

*Clima institucional con dimensión de comunicación*

	Frecuencia	%	% validado	% acumulativo
Validación	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	0	0%	0%
	A veces	2	6%	6%
	Casi siempre	17	48%	48%
	Siempre	16	46%	46%
	Totalidad	35	100%	100%

**Nota.** Datos de cuestionario1 Clima institucional

Según la tabla 5, se aprecia la distribución en porcentaje de la variable clima institucional con dimensión de Comunicación; en la categoría Siempre representa el 46 %; Casi siempre el

48 %, y A veces, el 6 %. De estos datos se interpreta que los docentes se comunican adecuadamente, con respeto por las diferentes ideas, opiniones contando con espacios idóneos y diversos horarios establecidos lo cual favorecen en la dimensión de comunicación procurando que la información sea veraz.

**Tabla 6:**

*Clima institucional con dimensión de motivación*

	Frecuencia	%	% validado	% acumulativo
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
A veces	1	3%	3%	3%
Validación Casi siempre	22	63%	63%	66%
Siempre	12	34%	34%	100%
Totalidad	35	100%	100%	

**Nota.** Datos de cuestionario I Clima institucional

Según la tabla 6, la distribución en porcentaje de la variable clima institucional de la dimensión motivación, el resultado de categoría Siempre representa 34 %; Casi siempre, 63 %, A veces, el 3 %. Es decir, los docentes muestran autonomía y satisfacción dentro del salón de clases, lo que permite desenvolverse mutuamente dentro de la escuela educativa, siendo este a su vez reconocidos por el directivo

**Tabla 7:**

*Clima institucional con dimensión de confianza*

	frecuencia	%	% validado	% acumulativo
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
Validación A veces	4	11%	11%	11%
Casi siempre	20	57%	57%	68%
Siempre	11	32%	32%	100%

Total	35	100%	100%
-------	----	------	------

**Nota.** Datos de cuestionario1 Clima institucional

**Interpretación:**

Según la tabla 7, la distribución en porcentaje del clima institucional de la dimensión confianza es: siempre el 32 %; Casi siempre 57 %, A veces, el 11 %. Concluyendo, que los docentes confían parcialmente en sus compañeros de trabajo casi siempre cumpliendo con metas trazadas

**Tabla 8:**

*Clima institucional con dimensión participación*

	Frecuencia	%	% validado	% acumulativo
validación	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	0	0%	0%
	A veces	1	3%	3%
	Casi siempre	17	48%	48%
	Siempre	17	49%	49%
	Total	35	100%	100%

**Nota.** Datos de cuestionario1 Clima institucional

**Interpretación:**

Según tabla 8, la distribución en porcentaje de la variable de desempeño docente de la dimensión de participación; representa 49 % siempre; Casi siempre 48 %, y A veces 3 %. Es decir, los educadores buscan la integración con los estudiantes

**Tabla 9:**

*Análisis de descripción de la variable de desempeño Docente*

	Frecuencia	%	% validado	% acumulativo
Validación	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	0	0%	0%
	A veces	2	6%	6%

Casi siempre	18	51%	51%	57%
Siempre	15	43%	43%	100%
Total	35	100%	100%	

**Nota.** Datos de cuestionario2

**Interpretación:**

Según la tabla 9, la distribución en porcentaje de la variable desempeño docente en la educativa Leoncio Prado, Tabaconas; representa el 43 % siempre; Casi siempre 51 %, y A veces, el 6 %. Concluyendo, que los educadores cumplen satisfactoriamente cada función encomendada, realizando actividades y llevando a cabo labores de aprendizaje

**Tabla 10:**

*Desempeño docente con dimensión de capacidades pedagógica*

	Frecuencia	%	% validado	% acumulativo
Validación	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	0	0%	0%
	A veces	3	9%	9%
	Casi siempre	9	26%	26%
	Siempre	23	65%	65%
	Totalidad	35	100%	100%

**Nota.** Datos del cuestionario 2

**Interpretación:**

Según tabla 10, se visualiza que distribución en porcentaje de la variable desempeño docente en la dimensión Capacidades pedagógicas se distribuye: Siempre 65 %; Casi siempre 26 %, y A veces 9 %. Interpretándose que los educadores presentan metodologías propias de enseñanzas, seleccionan y a su vez usan diferentes materiales en las calases

**Tabla 11:**

*Desempeño docente - dimensión emocionalidad*

	Frecuencia	%	% validado	% acumulativo
Validación	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	0	0%	0%

A veces	1	3%	3%	3%
Casi siempre	25	72%	72%	75%
Siempre	9	25%	25%	100%
Total	35	100%	100%	

**Nota.** Datos de cuestionario 2

**Interpretación:**

Según tabla 11, la distribución en porcentaje de la variable de desempeño docente en la dimensión emocionalidad, se desprende en niveles: Siempre el 25 %; Casi siempre 72 %, y A veces 3 %. De estos datos se interpreta que los docentes ponen al descubierto una voluntad optimista obteniendo niveles en la escuela educativa.

**Tabla 12:**

*Variable Desempeño docente con dimensión de responsabilidad*

	Frecuencia	%	% validado	% acumulativo
Validación	Nunca	0	0%	0%
	Casi nunca	0	0%	0%
	A veces	2	6%	6%
	Casi siempre	16	46%	46%
	Siempre	17	48%	48%
	Total	35	100%	100%

**Nota.** Datos de cuestionario 2

Según la tabla 12, la distribución en porcentajes de la variable desempeño docente en la dimensión responsabilidad, los datos configuran niveles: Siempre 48 %; Casi siempre, 46 %, y A veces 6 %. Concluyendo, que los educadores cumplen satisfactoriamente sus funciones

**Tabla 13:**

*Desempeño docente – dimensión relaciones interpersonales.*

	Frecuencia	%	% validado	% acumulativo
Nunca	0	0%	0%	0%
Casi nunca	0	0%	0%	0%
A veces	2	6%	6%	6%
Casi siempre	16	45%	45%	51%
Siempre	17	49%	49%	100%
Total	35	100%	100%	

*Nota.* Datos de cuestionario2

#### **Interpretación:**

Según la tabla 13, la distribución de la variable desempeño docente en la dimensión relación interpersonal: Siempre 49 %; Casi siempre 45 %, y A veces 6 %. Es decir, los que se relacionan de la forma más adecuada

#### **Prueba de hipótesis**

##### **Prueba de normalidad**

Se procesó la prueba de normalidad en base a la prueba Shapiro Wilk por los datos menores < 50. El análisis estadístico permitió observar la distribución de los datos con la finalidad de tomar una decisión respecto del uso de una prueba de correlación paramétrica o no paramétrica con el objeto de realizar la contrastación de las variables de investigación (Flores et al. 2020 ). Debido a que, los datos de la muestra fueron menor a 50 ( $n < 50$ ) aplicando la correspondiente estadística Shapiro Wilk. Con la decisión de la prueba de hipótesis de normalidad, se tuvo en consideración lo siguiente:

- Hipótesis nula: los datos de la investigación a un índice de significancia por encima 0,05 ( $p > ,05$ ) poseen una distribución normal.

- Hipótesis alterna: los datos de la investigación a un índice de significancia por debajo de 0,05 ( $p < ,05$ ) poseen distribución no normal.

**Tabla 14:**

*La Prueba estadística de Shapiro Wilk*

	Prueba estadística Wilk		
	Estadística	Gf	Sig
Clima institucional	,977	35	,666
Desempeño docente	978	35	,709

*Nota.* prueba estadística de Wilk, de 2 variables estudiadas

En cuanto a la distribución de los datos, conforme mostrados en la Tabla 14, el nivel de significatividad para las dos variables de investigación : clima institucional Sig.= 0,666 y el desempeño docente Sig.= 0,709 ha resultado por encima de 0,05; por lo tanto, se aceptó la hipótesis nula y seguido se estimó que los datos de la investigación presentaron una breve distribución normal; por lo cual, se decidió usar la correlación paramétrica tal como lo indica Hernández et al. (2014); por consiguiente, tuvimos la aplicación del coeficiente de Pearson para cada una de las hipótesis.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa directa entre clima de la institución y desempeños docentes de una institución de Cajamarca 2022

H<sub>o</sub>: No existe relación significativa directa entre clima de institución y desempeños docentes de una institución de Cajamarca 2022

Si  $p < 0,05$  rechazar H<sub>0</sub> y aceptar la H<sub>1</sub>

Si  $P > =0,05$  aceptar la H<sub>0</sub> y rechazar la H<sub>1</sub>



**Tabla 15:***La Correlación de variable- clima de la institución y desempeños docentes*

		Clima institucional	Desempeños del docentes
Clima institucional	Correlación (r)	1	,478**
	Sig. (bilaterales)		,004
	N	35	35
Desempeños docentes	Correlación (r)	,478**	1
	Sig. (bilaterales)	,004	
	N	35	35

**Nota.** El coeficiente de Pearson es significativo a los niveles 0,01 (bilaterales).

**Interpretación:**

Según la tabla 15, representamos la muestra correlativa entre cada uno de las variables, determinando la relación significativa existencial, con un valor correlativo de 0.478 \*\*, por lo cual el valor bilateral P se encuentra por debajo del 0,05, esto resume la aceptación de la hipótesis investigativa, el cual da afirmación la existencia de relaciones directas y significativas planteadas

**Tabla 16:***Dimensión de comunicación y la variable de desempeños docentes*

		Comunicación	Desempeño docente
Comunicación	Correlaciones (r)	1	,409**
	Sig. (bilateral)		,071
	N	35	35

	Correlaciones (r)	,409**	1
Desempeños docentes	Sig. (bilateral)	,071	
	N	35	35

*Nota.* Prueba de Pearson de la dimensión de comunicación.

**Interpretación:**

Según la tabla 16, muestra relación moderada  $r = ,409^{**}$  entre los niveles de comunicación y desempeños docentes en la I.E. Cajamarca, 2022.

**Tabla 17:**

*Dimensión motivación y variable desempeños docentes*

		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Correlaciones (r)	1	,515
	Sig. (bilateral)		,028
	N	35	35
Desempeños docentes	Correlaciones (r)	,515	1
	Sig. (bilateral)	,028	
	N	35	35

*Nota.* Prueba de Pearson de la dimensión de motivación.

Según la tabla 17, muestra las correlaciones de Pearson de la dimensión motivación y la variable de desempeños docentes. Determinando la existencia de relación moderada con el valor correlativo de  $0.515^{**}$ , en la I.E de Cajamarca 2022

**Tabla 18:**

*Dimensión confianza y variable desempeños docentes*

		Confianza	Desempeño docente
Confianza	Correlaciones (r)	1	,661
	Sig. (bilateral)		,009

	N	35	35
	Correlaciones (r)	,661	1
Desempeños docentes	Sig. (bilateral)	,009	
	N	35	35

*Nota.* Prueba de Pearson de la dimensión de confianza.

**Interpretación:**

Según la tabla 18, se observa que correlación de Pearson entre la dimensión confianza y variable desempeños docentes. Determinando la existencia de relación directa de valor correlativo de 0.661 \*\*, en la I.E. de Cajamarca 2022

**Tabla 19:**

*Dimensión participación y variable desempeños docentes*

		Participación	Desempeño docente
Participación	Correlaciones de Pearson	1	,650
	Sig. (bilaterales)		,035
	N	35	35
Desempeños docentes	Correlaciones de Pearson	,650	1
	Sig. (bilaterales)	,035	
	N	35	35

*Nota.* Prueba de Pearson de la dimensión participación.

**Interpretación:**

Según la tabla 19, se observa las co-relaciones de Pearson entre participación y la variable desempeños docentes. Determinando la existencia de relación alta, con el valor correlativo de 0.650 \*\*, en la I.E de Cajamarca 2022

#### IV. DISCUSIÓN

Con respecto al propósito general, determinar las relaciones de mediciones que existen entre clima institucional y desempeños del docente en la I.E. de Cajamarca, 2022. El nivel de significancia para las variables clima institucional Sig.= 0,666 y para desempeño docente Sig.= 0,709 están posicionadas por encima de  $> 0,05$ . En efecto, aceptar la  $H^0$ . Así mismo, es avalado por los investigadores. Anderson et al., 2021; Beltman et al., 2022; Audrey 2021; Bilz et al., (2020), en la que refieren que los centros laborales sirven para promover los desempeños docentes mediante una sólida convivencia. Por otro lado, guarda relación con lo plasmado en la teoría de factores, y medios de convivencia señalados por (Alvarado, 2003; Sánchez, 2021; Chiavenato, 2009 y Litwin y Stinger, 1968), quienes desarrollan conceptualmente sobre el clima institucional como el proceso de armonizar acciones laborales, lo que se logrará cuando existe excelente motivación y buenas relaciones humanas. En la misma idea, la investigación produjo limitaciones, toda vez, que al aplicarse los instrumentos se tuvo que armonizar con los docentes que radicaban en otros lugares de la comunidad. Lo mismo con la sistematización e interpretación del SPSS. Sin embargo, los resultados atribuidos reflejan fortalezas encontrando fuerte relación de significancia entre variables, lo que permitió fortalecer las teorías y dimensiones

Respecto al el primer objetivo específico fue determinar la relación existente del clima institucional en la I. E. de Cajamarca, 2022, cuya distribución oscila entre niveles y categorías: Siempre 54 %. Casi siempre 43 %, y A veces 3 %. De los propios datos interpretamos que la realización del ejercicio del clima institucional en la escuela educacional, los profesores habitan en un entorno ambiental favoreciendo las 4 dimensiones a conjugar. Resultados que además se comparan con lo investigado por, Huamaní y Carazas (2018) quien concluye que el clima institucional es la parte sensible de la organización. Por otro lado, guarda sustento teórico con lo indicado por, (Chiavenato, 2009 y Litwin y Stinger, 1968)

De acuerdo al objetivo específico dos. Establecer la relación desempeños docentes de una I. E. Cajamarca, 2022. En efecto, se extrae la distribución de categorías: Siempre 43 %. Casi siempre 51 %. A veces 6 %. Resultados que coinciden con lo investigado por (Solar,

2018), el cual manifiesta que el desempeño docente está en relación al ambiente democrático. Por otro lado, se basa en la fundamentación teórica propuesta por (Brunet, 1999 y Eliseo, 2006) quienes relacionan conceptualmente respecto al desempeño docente y aprendizaje en un ambiente agradable

Respecto al tercer objetivo fue identificar las relaciones existentes entre las comunicaciones y los desempeños del docente en la I.E. de Cajamarca, 2022. Al aplicarse la prueba Rho Pearson arrojó  $r = 0.409^{**}$  por lo cual el valor P se encuentra por debajo  $<0.05$ , lo que significa que se acepta rechaza la hipótesis nula y se acepta la alternativa. Resultados que además coinciden con lo investigado por, More et al., (2021) y (Flores, 2019), en el que concluye que la comunicación es parte del proceso del desarrollo profesional docente. Por otra parte, encuadra con las líneas conceptuales expresadas por, Robbins (1996) quien refiere que la comunicación desarrolla el ambiente de la organización

Con respecto al cuarto objetivo medir la relación que existente entre la motivación y desempeños docentes en la I.E. de Cajamarca 2022. Al aplicarse la prueba Pearson arrojó  $r = 0.515^{**}$  correlación positiva. Por lo que acepta la H1. Resultados que coinciden con lo investigado por, Sánchez (2018); Saldaña y Pérez (2018). Quien concluyen que, los beneficiados de la armonía son los estudiantes. Así mismo, la práctica activa del docente toma protagonismo permanente al cristalizarse aspectos afectivos y reflexivos. También guarda consistencia teórica con lo indicado por (Martin, 1999; y Valadez, 2004) quienes concluyen que el desempeño docente toda organización es mantener el prestigio y práctica motivacional dirigidas por las autoridades

Referente al quinto objetivo específico fue establecer la relación existente entre confianzas y desempeños del docente en la I.E. de Cajamarca, 2022. Al aplicarse la prueba Pearson se halló  $0.661^{**}$  positivo. Es decir, existe relación significativa positiva entre las variables. Resultados que guardan coincidencias con lo investigado por, Anticona (2018), Del Solar 2018) y fundamentado teóricamente por (Sánchez, 2018, Mateo, 2000 y Valdés, 2004) quienes asumen que el desempeño docente es el desarrollo del compromiso pedagógico mediante el grado de confianza para asumir responsabilidades

Para el objetivo específico sexto se halló la relación Pearson  $r = 0.650^{**}$ . En tal sentido, se debe aceptar la H1. Lo cual según, Amaninche (2020), concluyen que sí, existen relaciones significativas entre clima y desempeños docentes. Por otro lado, guarda consistencia teórica con lo indicado por (Flores, 2019), y Guevara y Villalobos (2020).

## V. CONCLUSIONES

Primero. - Con respecto al objetivo central sobre identificar las co-relaciones de los desempeños docentes. El nivel de significancia para las variables clima institucional  $\text{Sig.} = 0,666$  y para desempeños docentes  $\text{Sig.} = 0,709$ . En consecuencia, existe relación significativa directa entre las dos variables. Por tanto, rechazar la  $H^0$  y aceptar la alternativa. Es decir, a mejor clima institucional mejor nivel de desempeños docentes

Segundo. Respecto al el primer objetivo específico fue determinar las relaciones del clima institucional en la I.E, de Cajamarca, 2022. Arrojando distribuciones de categorías: Siempre 54 %. Casi siempre 43 %, y A veces 3 %. Concluyendo que existe un mejor nivel de distribución en siempre

Tercero. -Referente al tercer objetivo fue determinar las relaciones de medición entre la comunicación y los desempeños docentes en la I.E. de Cajamarca, 2022. Al aplicarse la prueba Rho Pearson arrojó  $r = 0.409^{**}$ . Por tanto, se acepta la  $H1$ , rechazándose la  $H^0$ . Es decir, una mejor comunicación efectiva impera en el desempeño docente

Cuarto. -Con respecto al cuarto objetivo determinar las relaciones entre la motivación y el desempeño docente en la I. E. de Cajamarca, 2022. Al aplicarse la prueba Pearson arrojó  $r = 0.515^{**}$ . Significado que existe relación significativa positiva. Por lo que se rechaza la  $H^0$  y aceptar la alternativa

Quinto. - Referente al quinto objetivo específico se encontró  $r = 0.661^{**}$ . Es decir, existe relación significativa positiva entre las variables. Por lo que se rechazó la  $H^0$  y se aceptó la  $H1$

Sexto. - Con respecto al sexto objetivo específico fue determinar las relaciones entre la participación y desempeños docentes en la I. E. de Cajamarca, 2022. Al aplicarse la relación Pearson se obtuvo  $0.650^{**}$ . aceptándose la  $H1$

## VI. RECOMENDACIONES

**Primero:** Al director de la institución educativa de Leoncio Prado - TABACONAS, CAJAMARCA, 2022. Tener presente los resultados de la presente investigación a fin de formular en las actividades del plan de trabajo institucional y planificar capacitaciones para el fortalecimiento del desempeño docente

**Segundo:** A los docentes en general el clima institucional genera desarrollo y compromiso profesional. Por ello, organizar círculos de estudios y presentar en los planes de mejora el fortalecimiento del clima con liderazgo

**Tercero:** A la Unidad de servicios educativos local dotar de recursos para la implementación de capacitaciones docentes en referencia a las dimensiones de la investigación estudiada



## VII. REFERENCIAS

- Alvarez, G. (1992). 'El constructo clima organizacional: Concepto, teorías e investigaciones y resultados relevantes'. *Interamericana de Psicología Occupational*, 11 (1-2), 25-50.
- Audrey, M. (2021). He Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role
- Alvarado, O. (2018). *Gerencia y Marketing Educativo. Herramientas modernas de gestión educativa (Primera ed.)*. Lima, Perú: Universidad Alas Peruanas.
- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y desempeños docentes en educación general básicas. *Entrevistas Académicas*, II, 85–95. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Anticona, W. (2018). *Interaccion en la variable clima institucional y el desempeño docente del colegio Oscar Imana Sanchez Hualyoc del 2015. Hualyoc. [Universidad César Vallejo -tesis de maestría]*.
- Anderson, R. C., Boussetot, T., Katz-Buoincontro, J., and Todd, J. (2021). Generating buoyancy in a sea of uncertainty: teachers creativity and well-being during the COVID-19 pandemic. *Front. Psychol.* 11:614774. doi: 10.3389/fpsyg.2020.614774
- Bernal, C. (2020) *Metodología de la Investigación*. México. Ed. Pearson Prentice Hall. *2da edicion . Mexico*.
- Bravo, M. y Salazar, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *Podium*, 131-143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Beltman, S., Hascher, T. y Mansfield, C. (2022). En plena pandemia: docentes australianos hablan de su bienestar. *Z. Psicología*. 230, 253–263. doi: 10.1027/2151-2604/a000502
- Bilz, L., Fischer, S. M., Hoppe-Herfurth, A. C., and John, N. (2022). A consequential partnership: the association between teachers' well-being and students' well-being and the role of teacher support as a mediator. *Z. Psychol.* 230, 264–275. doi: 10.1027/2151-2604/a000497
- Brinia, V., Selimi, P., Dimos, A., & Kondea, A. (2022). The Impact of Communication on the Effectiveness of Educational Organizations. *Education Sciences*, 12(3), 2–16. <https://doi.org/10.3390/educsci12030170>

Brunet, I. (1987). *El Clima laboral en las Organizaciones: Definiciones y diagnóstico*. Mexico D.F. (V.2).

Casassus, J. (1999). Marcos conceptuales para el análisis de los cambios en la gestión de los sistemas educativos. En UNESCO (Ed.), *La gestión: en busca del sujeto* (Seminario Internacional Reformas de la gestión de los sistemas educativos en la década de los noventa). Santiago de Chile: UNESCO-SANTIAGO. Recuperado en 2010, de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001176/117612so.pdf>

Chiavenato, I. (2013). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Octava ed.). (P. Mascaró, Trad.) Santa Fe, México: McGraw-Hill.

Del Solar, L. d. (2018). *Clima institucional y desempeño docente de la I.E. Don Juan Bosco – ciudad de Ayacucho del año 2016*. Ayacucho. [Universidad César Vallejo -tesis de maestría].

Escobar, H., Flore, F. y Carreón, R. (2019). *Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente*. *Revista Vinculatégicas EFAN*. [http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica\\_5\\_2/A.28.pdf](http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.28.pdf)

Flores, J. (2020). *Variables de Clima institucional y variable de desempeño del docente en personal profesional de la I.E. Encarnación Villacorta Peña Ciudad de Pucallpa, en el año 2019*. . Pucallpa. [Universidad César Vallejo -tesis de maestría].

García, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019*.

Gálvez, E. y Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación par a el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). 407 <http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>

Garrido, F. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular Teniente Miguel Cortés, Sullana, Piura, 2020* [UCV]. In *Psikologi Perkembangan*. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>

Guevara, F. y Villalobos, M. (2020). *Clima organizacional y su relación con el desempeño de los docentes de la institución educativa Santa Lucia de Ferreñafe* [Tesis de Maestria, UCV]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72526/Guevara\\_MFDM-Villalobos\\_AME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72526/Guevara_MFDM-Villalobos_AME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Huamaní, J. y Carazas, H. (2018). Clima institucional y el desempeño laboral de las diferentes I.E. de Camaná en el año 2018, las instituciones de Camaná, año 2018. [Universidad César Vallejo -tesis de maestría].
- Hernández, el al. (2014). Metodología de la investigación científica.  
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Litwin, G y Stringer, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Harvard business school. Nueva York. v(23) ISBN
- León, S. Noriega, T. & Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia, 16(16), 15-32. Recuperado en 04 de junio de 2023, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003&lng=es&tlng=).
- Martin, M. (2018). *Variable de clima laboral e instituciones de aprendizaje. (2.ª ed.) ciudad de Madrid. Madrid.*
- Mateo, A. (2000). *Evaluacion educacional y la practica metaforica de la universidad de Barcelona. Barcelona: alfaomega.*
- Maya, F. (2019). *Técnicas y métodos investigativos de la UNAM, Facultad de arquitectura. México . Mexico.*
- Medina, M. (2017).. *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Quito, 2017, 86 p. Tesis (Maestría en Desarrollo del Talento Humano). Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Área de Gestión.*
- Minedu (2019). *Resultados de evaluación ECE.*<https://umc.minedu.gob.pe/resultadosnacionales2019/>
- More, R. , & Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 8(spe2), 00006. Epub 21 de abril de 2021. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Murrell, A. (2021). *The Correlation between Organizational (School) Climate and Teacher Job Satisfaction—The Type of Educational Institution Moderating Role. Obtenido de file:///C:/Users/HP/Downloads/ijerph-19-06520.pdf*
- Ñaupas, H. Mejía, E. Novoa, E., & Villagómez, A. (2022). *Metodologías de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis. (E. de la U (ed.).*
- Otzde, P. (2019). *Técnicas muestrales de la población estudiada . Guatemala.*

OECD (2017), *OECD Integrity Review of Mexico: Taking a stronger stance against corruption*, OECD Publishing, París.

Quiñones, C., & Peralta, M. (2017). *Clima y desempeño en los educadores de las escuelas educacionales religiones adventistas 2017*. Instituto Tecnológico Superior QUINDE . En *Super quinde* (págs. 54-65). Ecuador. V(5)

Robbins, S. & Judge, T. [2019]. *Organizational behavior, Third edition, Mexico DF, Mexico: Pearson Education from México*. V(6)

Saldaña, R. & Pérez, E. (2018). *Climas institucionales y desempeños docentes en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca*. Tesis de maestría. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca. [*Universidad Nacional de Ucayali -tesis de maestría*].

Sánchez, C. (2018) *Investigación acción: una metodología para estudiar el hecho educativo en el aula*. Lima: Fondo editorial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. PDF-Libro.

Sánchez, E. (2022). *Gestión escolar y compromiso docente en instituciones intercultural bilingüe (eib)*. YACHAQ, 5(2), 68-84. <https://doi.org/10.46363/YACHAQ.V5I2.4>

Sánchez, E. (2021a). *Estilo de liderazgo y su relación con la gestión pedagógica de una institución pública*. *Sciéndo Ciencia para el Desarrollo*, 24(2), 97 – 102.

Sánchez, E. (2018). *Relación del clima organizacional y el desempeño docente universitario. Tesis de maestría*. Obtenido de <http://repositorio.usan.edu.pe/handle/usan/60>

Sánchez, E. (2021b). *Teoría, diseño curricular y pedagogía-Pdf.Libro*. ISBN 978-612-00-6284-5

Tagiuri, R. (1968). 'The concept of Organizational Climate'. En: R. TAGIURI y G. LITWIN (Eds), *Organizational Climate: Explorations of a Concept*. Boston: Harvard University Division of Research, Graduate School of Business Administration.

UNESCO (2013). *Análisis del clima escolar. ¿Poderoso factor que explica el aprendizaje en América Latina y el Caribe?* 2013 <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/analisis-delclima-escolar.pdf>

*Valdés, H. (2019). Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño*

*profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuye a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador. ICCP. Ciudad de La Habana. [http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual\\_Valdes\\_Veloz.pdf](http://www.cne.gob.pe/docs/cne-publicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf)libro*

## ANEXOS

### ANEXO 1: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

#### CUESTIONARIOS- CLIMA INSTITUCIONAL.

##### PRESENTACIÓN

Honorables educadores se realiza un breve estudio investigativo del clima institucional de la I.E. de Cajamarca 2022, donde actualmente usted ejerce laboralmente. Observe y responda cada uno de los ítems propuestos. Agradecer su amabilidad por ser parte importante en nuestro trabajo de investigación.

DATOS DEL COLEGIO:					
I. E. donde labora actualmente.:			Código modulo:		
D.R.E:			UGEL:		
Grado:			Turno:		
Modelo educacional:	JER	JEC	Ámbito:	Urbano	Rural

DATOS DEL EDUCADOR:			
Edades:		Sexo:	
Especialidades:		Situación Actual laboral:	
Tiempos de servicios:		Tiempo de labor en la I. E.:	

En el interior de los ítems presentamos diferentes interrogantes acerca de nuestra variable por lo cual se les pide encarecidamente marcar con (X) en el espacio en blanco que usted cree que sea la respuesta correcta, teniendo en cuenta la escala valorativa del 1 al 5 , desde Siempre(5) hasta ,Nunca(1).

5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

N.º	DIMENSION	Escala valorativa				
		1	2	3	4	5
<b>COMUNICACIÓN</b>						
1	La comunicación es constante de los educadores en la institución.					
2	Se realiza con facilidad el intercambio de información dentro de la institución.					
3	Se aceptan las ideas, pensamientos de los participantes jerárquicos de la institución.					
4	Se acepta las funciones normativas internas de la institución.					
5	Los educadores respetan los horarios programados en la institución.					
6	Se fomenta el espacio de diálogo para ayudar a solucionar los problemas que tiene la institución educativa.					
<b>MOTIVACIÓN</b>						
7	Se sienten satisfechos los docentes de laborar en la institución educativa.					
8	Los educadores son estimulados por su trabajo resaltado en la institución.					
9	Son valorados los educadores por su prestigio profesional.					
10	Los educadores velan por el respeto autónomo profesional.					
11	Sienten motivación los educadores de la institución.					
12	Con los educadores existen buenas relaciones interpersonal.					
<b>CONFIANZA</b>						
13	Entre los educadores aparecen altos grados de confianzas dentro de las instituciones					
14	Entre los educadores existirá algún nivel de sinceridad en la relación es mutuas.					
15	Los docentes respetan los criterios y opiniones de cada integrante educativo					
16	Podemos observar tratos amistosos entre cada compañero dentro de la institución.					
<b>PARTICIPACIÓN</b>						
17	Los educadores comparten en diferentes actividades programadas.					
18	Se observa una participación activa entre educadores en cuanto tomas de conclusiones					
19	Los educadores forman complemento de diversas comisiones en la institución educativa.					

20	Los educadores ayudan en las diferentes áreas de la institución.					
21	Los educadores tienen una fácil coordinación con la institución.					
22	Los docentes se apoyan desde el lugar donde están para seguir adelante con los objetivos que tiene la institución.					
<b>TOTAL</b>						

**¡Gracias por su participación!**



## CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑOS DE DOCENTES

### PRESENTACIÓN

Honorables educadores se realiza un breve estudio investigativo del Desempeños docentes de la I.E. de Cajamarca, 2022, donde actualmente usted ejerce laboralmente. Observe y responda cada uno de los ítems propuestos. Agradecer su amabilidad por ser parte importante en nuestro trabajo de investigación

DATOS DEL COLEGIO:					
I. E donde labora actualmente.:			Código de modulo		
D.R.E:			UGEL:		
Grados:			Turno:		
Modelos educacionales:	JER	JEC	Ámbitos:	Urb	Rural
				ano	

DATOS DEL EDUCADOR:			
Edades:		Sexos:	
Especialidades:		Situación actual laboral:	
Tiempo de servicio Laboral:		Tiempos de trabajos en la I. E.:	

En el interior de los ítems presentamos diferentes interrogantes acerca de nuestra variable por lo cual se les pide encarecidamente marcar con (X) en el espacio en blanco que usted cree que sea la respuesta correcta, teniendo en cuenta la escala valorativa del 1 al 5, desde Siempre (5) hasta Nunca (1).

5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi siempre
1	Nunca

N.º	DIMENSIONES	valoración				
		1	2	3	4	5
<b>CAPACIDADES PEDAGÓGICAS</b>						
1	Ustedes dominan las temáticas de su especialidad laboral					
2	Tratan ustedes de innovar en sus clases educacionales					
3	Presenta una comunicación clara en cuanto a ideas y reflexiones.					
4	Trabaja con estrategias favorecientes en el aprendizaje.					
5	Observa que sus alumnos se distraen continuamente dentro de clases.					
6	usa diferentes evaluaciones, reportes trabajos grupales, participación dentro de clases, entre otros.					
<b>EMOCIONALIDAD</b>						
7	Logra llamar el interés a los alumnos para la realización en su aprendizaje					
8	Motivan a los alumnos a indagar más por la investigación					
9	Fomenta los diferentes valores respeto, responsabilidad, honestidad y compañerismo.					
10	Usted está a disposición inmediata para solucionar consultas de los propios alumnos					
11	Fomenta con respeto el cuidado del entorno medioambiental					
<b>RESPONSABILIDAD DEL DESEMPEÑO DE FUNCIONES</b>						
12	Programa proyecto investigativos con sus alumnos					
13	Cumple con los horarios establecidos de acuerdo a su programación educacional					
14	Aporta motivación para alcanzar el logro trazado de sus alumnos					
15	Colabora con los comités, grupos laborales, con el fin de mejorar el entorno laboral					
16	Forma parte de cursos, congresos, capacitaciones, etc.					
17	Planifica y programa sus respectivas sesiones de aprendizaje educacional					
<b>RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
18	Fomenta el respeto de ideas por cada uno de sus alumnos					
19	Usa espacios del área institucional para fomentar la investigación de sus respectivos alumnos de acuerdo a sus diferentes intereses.					
20	Brinda un entorno educacional óptimo para sus alumnos					

21	Realiza diferentes actividades el cual permita el desarrollo de habilidades de análisis, comparación, clasificación, etc. De sus alumnos					
22	Propone ideas de desarrollo ambiental en temas de cordialidad dentro de la institución					
<b>TOTAL</b>						

**¡Gracias por tu participación!**

### Fichas técnicas: clima institucional

<b>Nombre original del instrumento</b>	Cuestionarios. clima institucional
<b>Autor y año</b>	Original: Mario Martín Bris (1999) Adaptación: Chavesta López y Mayra Farro (2021)
<b>Objetivo del instrumento</b>	Evaluación del clima institucional en instituciones educativas
<b>Usuarios</b>	Docentes de la institución educativa Leoncio Prado, Tabaconas
<b>Forma de administración</b>	El cuestionario se realizará de forma virtual formulario Google
<b>Validez</b>	La validación consideramos las diferentes opiniones de expertos siendo de instrumento el juicio, aplicándolo para su respectiva validez
<b>Confiabilidad</b>	confiabilidad se llevó a cabo dentro de la institución educativa a= 0,939

### Fichas técnicas: Desempeño docente

<b>Nombre original del instrumento</b>	<b>Cuestionario de los desempeños docentes</b>
<b>Autor y año</b>	<b>Original:</b> Héctor Valdés Veloz (2004)
	<b>Adaptación:</b> Milagros Chavesta López & Santos (2022)
<b>Objetivo del instrumento</b>	Medir el desempeño docente
<b>Usuarios</b>	Docentes de la institución educativa Leoncio Prado, Tabaconas.
<b>Forma de administración o modo de aplicación</b>	El cuestionario se realizará de forma virtual formulario Google
<b>Validez</b>	La validación consideramos las diferentes opiniones de expertos siendo de instrumento el juicio, aplicándolo para su respectiva validez
<b>Confiabilidad</b>	confiabilidad se llevó a cabo dentro de la institución educativa obteniendo $\alpha = 0,876$ .

## ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, SANTOS MAYRA FARRO Y MILAGROS CHAVEZTA LOPEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con. CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022. Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Fecha 4 /6/2022

Nombre: CESAR DÍAZ HERRERA

Firma:



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, SANTOS MAYRA FARRO Y MILAGROS CHAVEZTA LOPEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con. CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022. Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Fecha 4 /6/2022

Nombre: Oberli Heredia Flores

Firma: 

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, SANTOS MAYRA FARRO Y MILAGROS CHAVEZTA LOPEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con. CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022. Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Fecha 4 /6/2022

Nombre: Nilton cabrejos Megos

Firma:






## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, SANTOS MAYRA FARRO Y MILAGROS CHAVEZTA LOPEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con. CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022. Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Fecha 4 /6/2022

Nombre: Iker Lopez Nuñez

Firma: 

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, SANTOS MAYRA FARRO Y MILAGROS CHAVEZTA LOPEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con. CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022. Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Fecha 4 /6/2022

Nombre: Nilda Adrianzen Ramos

Firma:



## CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, SANTOS MAYRA FARRO Y MILAGROS CHAVEZTA LOPEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con. CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022. Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

Fecha 4 /6/2022

Nombre: Cesar Rojas Toro

Firma:



ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título	Formulación del problema	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones	Metodología
CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022	<p><b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre institucional y clima y docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022?</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Hi: Existe relación directa y significativa entre el clima institucional y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022  Ho: No existe relación directa y significativa entre el clima institucional y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar las relaciones de medidas entre clima institucional y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022</p>	<p><b>Clima institucional</b></p>	<p>Participación  Confianza  Motivación  Comunicación</p>	<p><b>Tipo:</b> correlación al  <b>Método:</b> Hipotético deductivo  <b>Diseño:</b> No experimental – transaccional  <b>Población:</b> 35 docentes <b>muestra:</b> 35 docentes <b>Técnicas:</b> encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario</p>

Problema específico:	Hipótesis específicas:	Objetivos específicos:	Desempeño de docente	Capacidades pedagógicas	Métodos de análisis de investigación:
¿Cuál es la relación entre la dimensión de comunicación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022?	H <sub>1</sub> : Existe relación alguna entre la dimensión de comunicación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022	Determinar la relación existente entre la comunicación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022	Responsabilidad	Responsabilidad	Paquete estadístico SPSS, versión 2.5
¿Cuál es la relación entre la dimensión de motivación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022?	H <sub>2</sub> : Existe relación alguna entre la dimensión de motivación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022	Determinar la relación existente entre la motivación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales	
¿Cuál es la relación entre la dimensión de confianza y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022?	H <sub>3</sub> : Existe relación alguna entre la dimensión de confianza y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022	Determinar la relación existente entre la motivación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022	Emocionalidad	Emocionalidad	
¿Cuál es la relación entre la dimensión de participación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022?	H <sub>4</sub> : Existe relación alguna entre la dimensión de participación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022	Determinar la relación existente entre la motivación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022			

	<p>confianza y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión participación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022?</p>	<p>institución educativa de Cajamarca 2022</p>	<p>Determinar la relación existente entre la dimensión confianza y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022</p> <p>Determinar la relación existente entre la dimensión participación y desempeños docentes en una institución educativa de Cajamarca 2022</p>		
--	---	--	---	--	--

Anexo 4. Constancia emitida por la institución

**AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA O INSTITUCIÓN**  
Yo Marcos Miñano Quiliche  
(Nombre del representante legal o persona facultada en particular el uso de datos)  
identificado con DNI n.º 18835459 en mi calidad de Subdirector  
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en particular el uso de datos)  
del área de .....  
de la institución "Leoncio Prado" N.º 16543 Tabaconas Cajamarca  
(Nombre de la empresa)  
con RUC n.º ..... ubicada en la ciudad de San Ignacio-Cajamarca

**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al /a/s Sr(s)/as Santos Mayra Farro y Milagros Chavesta Lopez  
(Nombre completo de la/s estudiante/s)  
Identificado(s) con DNI n.º 46531685 del Programa de Maestría en  
Gest. y acreditación educativa (indicar el nombre del programa), para que utilice la siguiente  
información de la empresa:  
del colegio "Leoncio Prado" para los fines que crea conveniente.  
(Detallar la información o entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su ( ) Informe estadístico, ( ) Trabajo de Investigación, (X) Tesis  
para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o  
cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

( ) Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa.

(X) Mencionar el nombre de la empresa.

  
Firma y sello del representante legal  
DNI n.º 18835459

El estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de investigación son auténticos.  
En caso de comprobarse la falsedad de datos, el estudiante será sometido al inicio del procedimiento  
disciplinario correspondiente, asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que  
la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

  
Firma del Estudiante  
DNI n.º 46531685

  
Firma del Estudiante  
DNI n.º 46800576

Anexo 5. Constancias de validación de instrumentos

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, **DANITZA KARINA ROBLEDO GUTIÉRREZ**, con DNI N.º **40352977**, de profesión **docente**, grado académico **doctor**, con código de colegiatura **2140352877**, labor que ejerzo actualmente como **docente**, en la Institución **Universidad Católica de Trujillo**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos denominados **Cuestionario para medir el Clima institucional en la Institución Educativa "Leoncio Prado", Tabaconas, Cajamarca**, cuyo propósito es medir el nivel clima institucional y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la I. E. Leoncio Prado de Tabaconas (Cajamarca).

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	M A (3)	A (2)	(1)	P A	N A
Calidad de redacción de los ítems.					
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

**Apreciación total:**

Muy adecuado (X) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( ) No aporta: ( )

Trujillo, a los 03 días del mes de setiembre de 2021

Apellidos y nombres: **ROBLEDO GUTIÉRREZ DANITZA KARINA** DNI:  
**40352977**

Firma: \_\_\_\_\_

Dra. Danitza Karina Robledo Gutiérrez



### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **DANITZA KARINA ROBLEDO GUTIÉRREZ**, con DNI N.º **40352977**, de profesión **docente**, grado académico **doctor**, con código de colegiatura **2140352877**, labor que ejerzo actualmente como **docente**, en la Institución **Universidad Católica de Trujillo**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos denominados **Cuestionario para medir el desempeño docente en la Institución Educativa "Leoncio Prado", Tabaconas, Cajamarca**, cuyo propósito es medir el nivel clima institucional y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la I. E. Leoncio Prado de Tabaconas (Cajamarca).

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	M A (3)	A (2)	(1)	P A	N A
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

**Apreciación total:**

Muy adecuado () Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado () No aporta: ( )

Trujillo, a los 03 días del mes de setiembre de 2021

Apellidos y nombres: **ROBLEDO GUTIÉRREZ DANITZA KARINA** DNI:  
40352977

F. 

Dra. Danitza Karina Robledo Gutiérrez

### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, **JORGE LUIS YAMPUFE JURUPE**, con DNI N° **17452508**, de profesión, **docente grado académico Magister**, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como docente de aula, en la Institución N° **11040 Valentín Demetrio Paniagua Corazao**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos denominados Cuestionario para medir el Clima institucional en la Institución Educativa "Leoncio Prado", Tabaconas, Cajamarca, cuyo propósito es medir el nivel clima institucional y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la I. E. Leoncio Prado de Tabaconas (Cajamarca).


Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	M			P	N
	A (3)	A (2)	(1)	A	A
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

**Apreciación total:**  
Muy adecuado (X) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( ) No aporta: ( )

Trujillo, a los 03 días del mes de septiembre de 2021

Apellidos y nombres: **JORGE LUIS YAMPUFE JURUPE** DNI: **17452508**

Firma:   
Mg. Jorge Luis ~~Yampufe Jurupe~~

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **JORGE LUIS YAMPUFE JURUPE**, con DNI N° 17452508, de profesión, **docente** grado académico **Magíster**, con código de colegiatura \_\_\_\_\_, labor que ejerzo actualmente como docente de aula, en la Institución N° **11040 Valentín Demetrio Paniagua Corazao**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos denominados **Cuestionario para medir el desempeño docente en la Institución Educativa "Leoncio Prado", Tabaconas, Cajamarca**, cuyo propósito es medir el nivel clima institucional y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la I. E. Leoncio Prado de Tabaconas (Cajamarca).

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	M			P	N
	A (3)	A (2)	(1)	A	A
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

**Apreciación total:**

Muy adecuado (X) Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( )  
No adecuado ( ) No aporta: ( )

Trujillo, a los 03 días del mes de septiembre de 2021

Apellidos y nombres: **JORGE LUIS YAMPUFE JURUPE** DNI: **17452508**

Firma:   
Mg. Jorge Luis Yampufe Jurupe

### CONSTANCIA DE VALIDACION

Yo, Juan Carlos Espejo Lázaro con DNI N.º 19079694 de profesión Profesor, grado académico Dr. en Educación, con código de colegiatura 0308039, labor que ejerzo actualmente como Profesor, en la Institución Universidad César Vallejo

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos denominados Cuestionario para medir el Clima institucional en la Institución Educativa "Leoncio Prado", Tabaconas, cuyo propósito es medir el nivel clima institucional y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la I. E. Leoncio Prado de Tabaconas (Cajamarca).

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	P A	N A
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado () Bastante adecuado ( ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( ) No aporta: ( )

Trujillo, a los 12 días del mes de Setiembre de 2021

Apellidos y nombres: **ESPEJO LÁZARO JUAN CARLOS** DNI: 19079694

Firma:



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Juan Carlos Espejo Lázaro con DNI N.º 19079694 de profesión Profesor, grado académico Dr. en Educación, con código de colegiatura 0308039, labor que ejerzo actualmente como Profesor, en la Institución Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación los instrumentos denominados Cuestionario para medir el desempeño docente en la Institución Educativa "Leoncio Prado", Tabaconas, Cajamarca, cuyo propósito es medir el nivel clima institucional y desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la I. E. Leoncio Prado de Tabaconas (Cajamarca).

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	P A	N A
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

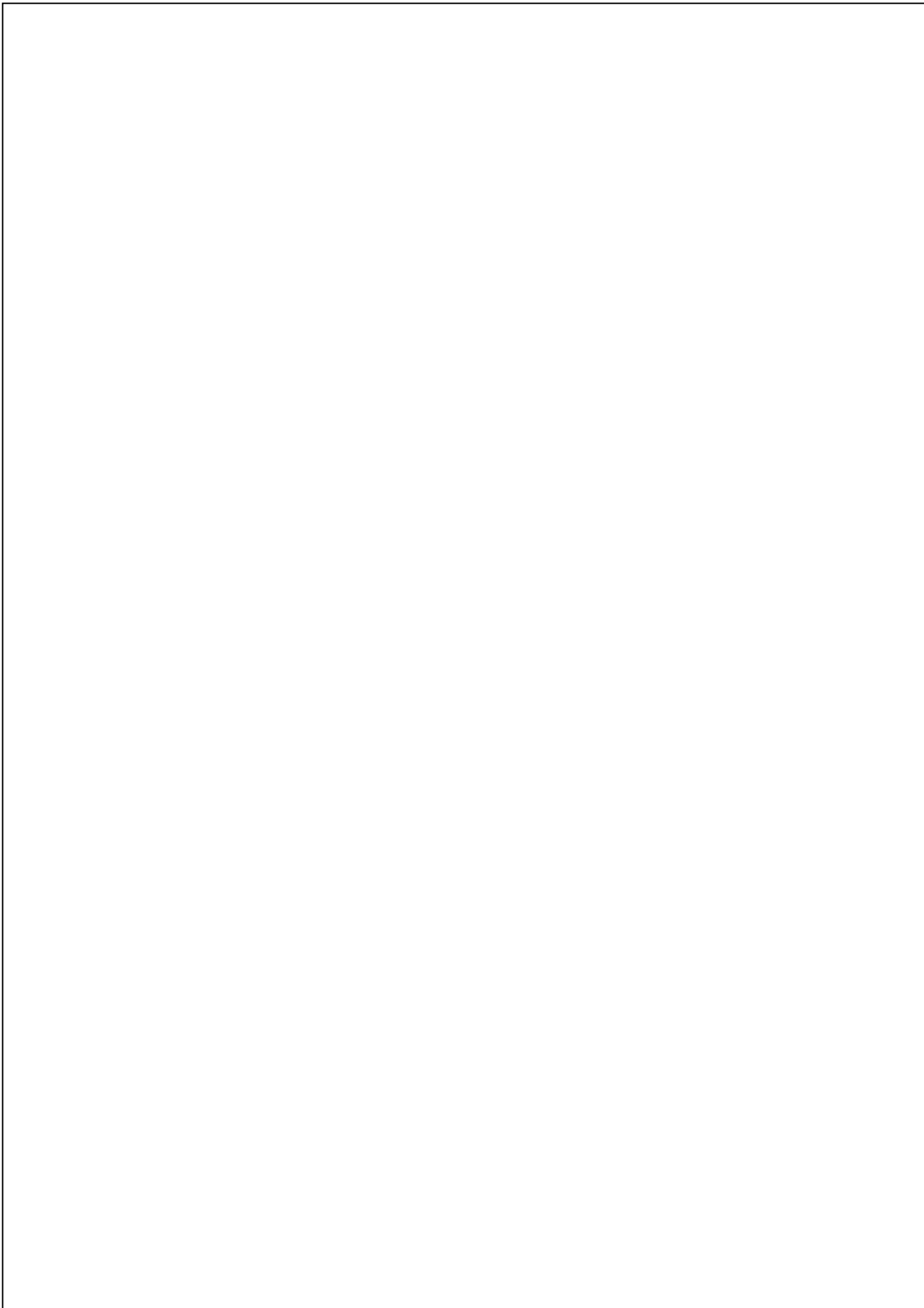
Muy adecuado (X) Bastante adecuado (    ) A= Adecuado ( ) PA= Poco adecuado ( ) No adecuado ( ) No aporta: ( )

Trujillo, a los 12 días del mes de Setiembre de 2021

Apellidos y nombres: **ESPEJO LÁZARO JUAN CARLOS** DNI: 19079694

Firma:





# CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE CAJAMARCA 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

<b>10%</b>	<b>10%</b>	<b>1%</b>	<b>9%</b>
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>repositorio.uct.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>8%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo