

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GERENCIA EDUCATIVA ESTRATÉGICA



TESIS

**“Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la I.E.
“San Juan de Dios” Niepos”**

**Presentada Para Obtener el Grado Académico de Maestra en Ciencias de
la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.**

Investigadora:
Bach. Liliana Del Socorro Delgado Toro.

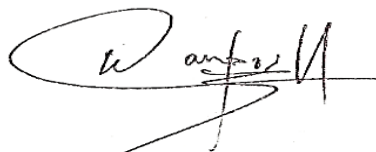
Asesor:
Dr. Walter Antonio Campos Ugaz.

Lambayeque 2023

“Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la I.E. “San Juan de Dios”
Niepos”



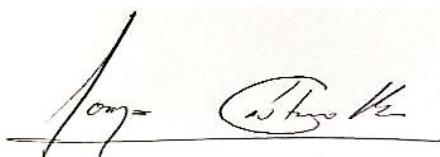
Bach. Liliana Del Socorro Delgado Toro.
Autora



Dr. Walter Antonio Campos Ugaz
Asesor

Tesis presentada a la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo para optar el grado Académico de Maestra en Ciencias de la Educación con mención en Gerencia Educativa Estratégica.

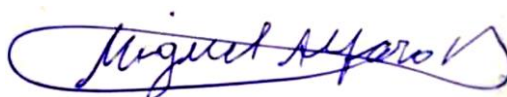
Aprobado por:



Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.
Presidente del jurado.



Dra. María del Pilar Fernández Celis.
Secretaria del jurado.



Dr. Miguel Alfaro Barrantes.
Vocal del Jurado.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICO SOCIALES Y EDUCACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°583-VIRTUAL

Siendo las **09:00 horas**, del día **viernes 10 de febrero de 2023**, se reunieron **vía online mediante la plataforma virtual Google Meet: <https://meet.google.com/ezi-hrcy-uot>**, los miembros del jurado designados mediante **Resolución N°3122-2019-UP-D-FACHSE**, de fecha **31 de diciembre de 2019**, integrado por:

Presidente : **Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi.**
Secretaria : **Dra. María del Pilar Fernández Celis.**
Vocal : **Dr. Miguel Alfaro Barrantes.**
Asesor Metodológico : **Dr. Walter Antonio Campos Ugaz.**
Asesor Científico : **_**



La finalidad es evaluar la Tesis titulada: **“RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA I.E. “SAN JUAN DE DIOS” NIEPOS”**, presentada por la tesista **LILIANA DEL SOCORRO DELGADO TORO**, para obtener el **Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación**, mención: **Gerencia Educativa Estratégica.**

Producido y concluido el acto de sustentación, de conformidad con el Reglamento General de Investigación (aprobado con Resolución N° 365-2022-CU de fecha 27 de julio de 2022); los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo las preguntas, observaciones y recomendaciones al sustentante, quien procedió a dar respuesta a las interrogantes planteadas.

Con la deliberación correspondiente por parte del jurado, se procedió a la calificación de la Tesis, obteniendo un calificativo de **(18) (DIECIOCHO)** en la escala vigesimal, que equivale a la mención de **MUY BUENO**

Siendo las **10:10 horas** del mismo día, se dio por concluido el acto académico online, con la lectura del acta y la firma de los miembros del jurado.

Dr. Jorge Isaac Castro Kikuchi
PRESIDENTE

Dra. María del Pilar Fernández Celis
SECRETARIA

Dr. Miguel Alfaro Barrantes
VOCAL

<<<<OBSERVACIONES:

.....

.....

.....

El presente acto académico se sustenta en los artículos del 39 al 41 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo (aprobado con Resolución N° 270-2019-CU de fecha 4 de setiembre del 2019); la Resolución N° 407-2020-R de fecha 12 de mayo del 2020 que ratifica la Resolución N° 004-2020-VIRTUAL-VRINV del 07 de mayo del 2020 que aprueba la tramitación virtualizada para la presentación, aprobación de los proyectos de los trabajos de investigación y de sus informes de investigación en cada Unidad de Investigación de las Facultades y Escuela de Posgrado; la Resolución N° 0372-2020-V-D-NG-FACHSE de fecha 21 de mayo del 2020 y su modificatoria Resolución N° 0380-2020-V-D-NG-FACHSE del 27 de mayo del 2020 que aprueba el INSTRUCTIVO PARA LA SUSTENTACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN Y TESIS VIRTUALES.

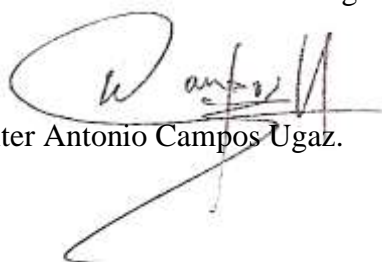
Declaración jurada de originalidad.

Yo Liliana Del Socorro Delgado Toro, investigadora principal y Walter Antonio Campos Ugaz, asesor del trabajo de investigación “Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la I.E. “San Juan de Dios” Niepos”, declaramos bajo juramento, que este trabajo no ha sido plagiado, no contiene datos falsos. En caso se demostrara lo contrario, asumo responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiere lugar. Que puede conducir a la anulación del título y grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque 30 de noviembre de 2022.



Investigadora: Liliana Del Socorro Delgado Toro.



Asesor: Walter Antonio Campos Ugaz.

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado a nuestro ser supremo hacedor, a quien debo mi existencia y todo cuanto la vida me concede, a mi Madre ejemplo de lucha y superación; a mi padre que aún tengo la dicha de tenerlo, a mi amado esposo y a mis hijos queridos.

Liliana.

Agradecimiento.

A mi familia por haberme acompañado en el trayecto de mis estudios, a los docentes que aportaron a mi formación profesional y a mi asesor.

Liliana.

Índice General.

Acta de sustentación (copia).....	iii
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.	vi
Índice General.....	vii
Índice de tablas.	viii
Índice de Figuras.	ix
Índice de Anexos.	x
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	13
CAPÍTULO I. DISEÑO TEÓRICO.	17
1.1. Antecedentes de la investigación.	17
1.2. Base Teórica.....	18
1.3. Definiciones conceptuales.....	30
1.4. Operacionalización de variables.....	31
1.5. Hipótesis:.....	33
CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES.	34
2.1 Tipo de investigación.	34
2.2 Método de investigación.	34
2.3 Diseño de contrastación.	34
2.4 Población, Muestra y Muestreo.....	34
2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos.	35
2.6 Procesamiento y análisis de datos.	36
CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.	37
3.1. Resultados de la investigación.....	37
3.2 Discusión.	46
CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.....	49
CAPÍTULO V. RECOMENDACIONES.....	50
Referencias Bibliográficas.....	51
Anexos.....	56

Índice de tablas.

Tabal 1	Operacionalización de la variable clima institucional.	32
Tabla 2	Operacionalización de la variable desempeño laboral.	33
Tabla 3	Resultados de la prueba de normalidad del clima institucional y desempeño laboral en la Institución Educativa “San Juan de Dios” de Niepos.	37
Tabla 4	Resultados descriptivos del clima institucional en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos.	38
Tabla 5	Resultados descriptivos del desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos.	40
Tabla 6	Relación entre el clima institucional y desempeño laboral del personal de la institución educativa “San Juan de Dios” Niepos.	42
Tabla 7	Modelo de regresión del clima institucional y desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios” Niepos.	44
Tabla 8	Acciones estratégicas orientadas a fortalecer el desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos.	45

Índice de Figuras.

Figura 1	Modelo teórico de la investigación	29
Figura 2	Nivel alcanzado en clima institucional en la Institución Educativa “San Juan de Dios” de Niepos.	39
Figura 3	Nivel alcanzado en desempeño laboral en la Institución Educativa “San Juan de Dios” de Niepos.	41
Figura 4	Resultado del coeficiente de determinación (r^2) del clima institucional y desempeño laboral del personal de la institución educativa “San Juan de Dios”, Niepos.	43

Índice de Anexos.

Anexo 1	Datos básicos del problema.	56
Anexo 2	Instrumento de recolección de datos.	58
Anexo 3	Rúbricas de expertos de instrumentos de recolección de datos	63
Anexo 4	Reporte de similitud.	64
Anexo 5	Recibo digital	65

Resumen

La investigación identificó comportamientos deficientes en cuanto al clima institucional y desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos, siendo de interés determinar la relación entre ambas variables; se propuso como hipótesis “Existe correlación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios, Niepos”, Se trabajó con una sola unidad poblacional conformada por 16 docentes entre nombrados y contratados; se utilizó para la recolección de la información un test de clima institucional y desempeño laboral el cual cuenta con confiabilidad α de Cronbach 0,81, siendo apto para investigación. Los resultados muestran que los docentes perciben un clima institucional positivo bajo ($79,75 \pm 6,846$) y el desempeño laboral positivo bajo ($42,44 \pm 4,289$); existe correlación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral ($r = 0,542$) de Pearson, confirmada ($p = 0,000 < 0,05$); el desempeño laboral en 70,62% se debe a otros factores y no al clima institucional, con una codependencia sólo de 29,38%. Se plantea 22 actividades operativas referidas a gestión de la auto eficiencia, interacción social y adaptación al ambiente escolar, que deben ser implementadas en el corto plazo a fin de fortalecer el desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos.

Palabras clave: Clima institucional; desempeño laboral; auto eficiencia; interacción social; adaptación al ambiente escolar.

Abstract.

The investigation identified deficient behaviors in terms of the institutional climate and work performance in the educational institution "San Juan de Dios" in Niepos, being of interest to determine the relationship between both variables; It was proposed as a hypothesis "There is a positive and significant correlation between the institutional climate and work performance in the educational institution "San Juan de Dios, Niepos", We worked with a single population unit made up of 16 teachers between appointed and hired; An institutional climate and job performance test was used to collect the information, which has Cronbach's α reliability of 0.81, being suitable for research. The results show that teachers perceive a low positive institutional climate (79.75 ± 6.846) and low positive work performance (42.44 ± 4.289); there is a positive and significant correlation between the institutional climate and work performance ($r = 0.542$) of Pearson, confirmed ($p = 0.000 < 0.05$); the work performance in 70.62% is due to other factors and not to the institutional climate, with a codependency of only 29.38%. 22 operational activities related to the management of self-efficiency, social interaction and adaptation to the school environment are proposed, which must be implemented in the short term in order to strengthen work performance in the educational institution "San Juan de Dios" in Niepos.

Keywords: Institutional climate; job performance; self efficiency; social interaction; adaptation to the school environment.

Introducción.

Desde hace buen tiempo, las instituciones educativas vienen desarrollando sus labores académicas, administrativas bajo lineamientos de fortalecimiento de la calidad. La idea de integrar la educación inicial, primaria y secundaria que componen la formación básica no es suficiente; las competencias es a la vez el enfoque y modelo de educación peruana, se implementa desde la formación básica hasta la formación a nivel de posgrado, de allí, la constante reflexión de la propia práctica docente, los sistemas de capacitación; procesos de monitoreo y evaluación que implementa el Ministerio de Educación a nivel nacional (Serrano, 2011).

Las instituciones educativas son sin duda privilegiadas, son espacios no sólo de aprendizaje, sino de desarrollo, los estudiantes gran parte de su vida lo comparte con sus compañeros, emociones, sentimientos, costumbres, generando una alta convivencia social; los docentes contribuyen fortaleciendo aspectos académicos, apoyo psicológico, la personalidad de los niños que está en plena formación; sus expectativas, desarrollan al máximo el diseño curricular, comparten experiencias de vida; todos esos aspectos son situaciones que configuran un ambiente educativo real; sin embargo, cuando se trabaja de manera individualizada, centrada en el desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje y no fomentan un espacio de cordialidad, con buenas relaciones interpersonales, resulta imposible ser seguros de si mismo, como lo confirma el estudio realizado por (Ros, et al., 2017, p.15) donde indica que las “capacidades emocionales son predictor de bienestar” de docentes y estudiantes.

Aporta, (Pérez-Escoda, N; Filella, G; Alegre, A; Bisquerra, 2012), al analizar un programa de intervención relacionado a la competencia emocional refiere que “los maestros comprenden que necesitan mejorar sus competencias sociales y emocionales, como condición para mejorar habilidades y competencias en los

estudiantes”; todos estos aspectos se desarrollan en espacios de clima institucional positivo; sin embargo, en la institución “San Juan de Dios” de Niepos, aún falta fortalecer la actividad educativa en un ambiente de cordialidad, confianza y respeto, hay un cierto rasgo de individualismo, que en algunos casos se cumple con las actividades académicas y administrativas pero persiste una tendencia de falta de compromiso con la misión institucional; en cierta medida se carece de cooperación y cohesión a nivel de grupo; existe reconocimiento pero falta aprovechar las potencialidades del profesorado, con mayor nivel de apoyo técnico – pedagógico del área académica, se registra también, poca participación de padres de familia en la vida institucional, siendo un factor complementario a la relación positiva que existe entre docentes y directivos.

Las situaciones descritas, asociadas con el desempeño laboral, son un obstáculo básicamente por evidenciar baja tolerancia a la frustración y las relaciones interpersonales difíciles en docentes y estudiantes; las situaciones de conflicto familiar hacen que no exista capacidad de respuesta de parte de la institución en algunos casos por trabajar al margen de la familia y la propia comunidad, el énfasis académico, no asegura un buen desempeño docente, de allí que no exista una clara asociación entre cómo se gestiona el desempeño laboral con el clima institucional que se promueve en la institución educativa.

Frente a lo descrito, se planteó el siguiente ***problema***: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en la I.E. “San Juan de Dios” Niepos?, desde esta línea, los vacíos encontrados como manifestaciones de desempeño laboral asociados con el clima institucional son los relacionados a la carencia de motivación al logro de parte de la docencia con fuerte impacto en los aprendizajes de los estudiantes, el asumir responsabilidad formativa desintegrada,

poco comprometida con la función educativa más allá de lo instructivo-formativo, hace que no exista claridad respecto a la orientación a las labores del cargo, que trascienda más allá de los roles y funciones, necesitando promover acciones operativas que permitan actuar con seguridad, con compromiso social, hacia la transformación en espacios de actividad cordial, buscando orientar hacia la interacción social, que ante situaciones difíciles se afronte con éxitos el estrés laboral que los docentes mayormente están expuestos, por la responsabilidad interna y por la necesidad de cumplir con las exigencias instrumentales de parte del Ministerio de Educación, hace falta en esta línea gestión de la resiliencia como capacidad humana para promover la transformación y el cambio que necesita toda organización educativa.

De allí que se formuló como objetivo general “Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral en la I.E. “San Juan de Dios” Niepos” siguiendo además la ruta investigativa formulada a través de los siguientes objetivos específicos: 1. Identificar el clima institucional en la I.E. “San Juan de Dios” Niepos; 2. Identificar el desempeño laboral en la I.E. “San Juan de Dios” Niepos; 3. Establecer la correlación del clima institucional asociado con el desempeño laboral en la I.E. “San Juan de Dios” Niepos y 4. Elaborar una propuesta integradora a fin de fortalecer el desempeño laboral en la I.E. “San Juan de Dios” Niepos.

La investigación siguió de manera estricta la metodología científica, habiendo demostrado la hipótesis general de la investigación presentada en el capítulo I de la tesis contenida en el ítem 1.5; además existe consistencia de contenido y consistencia metodológica, brindando así un aporte a la generación del conocimiento científico.

El aporte práctico de la investigación es que brinda a la institución educativa a través de los directivos implementar estrategias, programas específicos que aporten a fortalecer el desempeño laboral que mantiene una percepción positiva, pero al establecer la correlación estadística es significativa pero baja, teniendo que buscar desde la práctica educativa los factores causales que están afectando el desempeño laboral.

La investigación se organizó en función a los componentes estructurales de la gestión de la investigación en la unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación de la universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de Lambayeque; presentando el problema, el diseño teórico, los materiales y métodos, resultados y discusión, conclusiones, recomendaciones, bibliografía, anexos de acuerdo a las normas internacionales para efectos de sistematización científica.

La autora.

CAPÍTULO I. DISEÑO TEÓRICO.

1.1. Antecedentes de la investigación.

1.1.1. Antecedentes internacionales.

(García et al., 2021, p.273) en su investigación “Validación de una escala para evaluar clima escolar en estudiantes universitarios”, analiza seis factores “soporte del profesor, pertinencia, relación entre compañeros, agresividad escolar, reglamentación y recursos institucionales”, rescatamos en la investigación situaciones importantes a tener en cuenta en la generación del clima institucional y están relacionados directamente con el área social; así la comunicación e interacción que se establece en la institución es determinante y muy significativa, siendo necesario fortalecer las relaciones comunicativas entre el docente, personal administrativo, estudiantes como actores directos y así asegurar gestión de los sentimientos positivos, generadores de actitudes que al ser compartidas permite afianzar los valores necesarios para una sana convivencia educativa con calidad y con interrelaciones que fortalecen el desempeño laboral.

1.1.2. Antecedentes nacionales.

(Fabián & Ríos, 2020, p. 53) en su tesis “Clima laboral y calidad educativa en los docentes de la I.E.Nº 069 de Cajabamba-2019”, concluye, “es positiva alta la relación del clima laboral y la calidad educativa, también en eficacia...eficiencia...y funcionalidad en los docentes”; este estudio coincide con la tesis; los docentes promueven un clima laboral positivo, que por función y necesidad de formación educativa se implementa; sin embargo, no es suficiente la estructura interna, lo importante es generar impactos en los demás; la apreciación de clima no es suficiente, los docentes deben ser ejemplo de los niños, referente de la comunidad considerando

que el buen clima lo generan las personas que interactúan en él, además que se debe trabajar en coordinación directa con las autoridades, sociedad civil y la comunidad en general.

1.1.3. Antecedentes locales.

(Ruiz, 2021, p. 66) en su tesis “Clima laboral y su relación con el desempeño que los servidores civiles del hospital Luis Heysen Incháustegi-Essalud, Lambayeque-Perú, 2019” concluye “existe correlación entre clima laboral y desempeño en la dimensión competencia...y no así con el cumplimiento de metas”; esta investigación aun cuando no se desarrolla en el ámbito de la educación es muy importante, porque permite ver que al interno los profesionales generan buen clima; sin embargo, los desempeños varía considerablemente; la correlación del clima laboral con la competencia, indica que no se pone en cuestión el desempeño profesional, el personal de salud tiene competencias para asegurar un ejercicio positivo del campo de las ciencias de la salud; siendo similar los resultados encontrados en la tesis con los docentes de la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos. El problema visible es con el cumplimiento de metas; eso explica que no existe cumplimiento de los procesos de planificación del plan operativo institucional, ameritando intervención y ajuste de los instrumentos de gestión institucional.

1.2. Base Teórica.

1.2.1. Fundamentos del clima institucional.

“Uno de los aspectos que involucra la promoción de un clima institucional es aumentar su productividad” (Ramos et al., 2019, p. 3), bajo estos lineamientos es necesario reconocer el aspecto misional de las instituciones educativas; agrupando en tres grandes componentes: Académico, administrativo y tecnológico. Desde lo académico interactúan docentes, estudiantes, los procesos de enseñanza–aprendizaje,

investigación, actividades de innovación y responsabilidad social; para ello es necesario desarrollar métodos de compensación que motiven a los estudiantes y a todo el personal docente a esforzarse por alcanzar el éxito; brindarles reconocimiento por la labor emprendida, fortalecimiento del trabajo en equipo para que interactúen en comunidad hacia objetivos claros e institucionales, desarrollar planes de capacitación y desarrollo que permita atender las necesidades de convivencia escolar y las específicas asociadas con las áreas formativas y con la dinámica general de la gestión educativa; la equidad y género para avanzar de manera transversal en el desarrollo integral, promover la motivación que genere expectativas.

Desde lo administrativo, el reconocimiento del pluralismo legal al cual es sometido la educación y en ese escenario, establecer un balance entre el trabajo – la familia y las mismas condiciones de trabajo, fortalecer los estilos de dirección que ayuden a mejorar los desempeños no sólo de enseñanza – aprendizaje, sino multinivel; la imagen institucional que genere compromiso social, colectivo, que trascienda lo institucional generando impacto y trascendencia social; los estilos de liderazgo, que integre a la docencia, administrativos, estudiantes y comunidad; la normativa y la implementación de los procesos de mejora continua hacia la búsqueda de la calidad; la creatividad e iniciativa como principio rector del proceso de gestión y la práctica de las buenas relaciones interpersonales que ayuden a generar productividad como soporte administrativo para lograr de manera eficiente, eficaz y efectiva el desarrollo académico e institucional. Desde lo tecnológico, encontramos la virtualidad, globalización, las tecnologías de información y comunicación como factores determinantes en una institución educativa.

(Castro-Sánchez et al., 2019, p.3) resalta en el clima institucional la importancia de la “comunicación bidireccional”, es decir de ida y vuelta, de

generación de consensos, concertando frente a situaciones que generan conductas antisociales, “hacia la mejora del personal en general, primando la cooperación entre pares con alto nivel de satisfacción y motivación intrínseca”; bajo esta línea en la tesis se promueve asociado al clima institucional desarrollar los siguientes aspectos:

Autonomía individual: (Pupo, 2018) involucra la toma de decisiones manifestada como capacidades para identificar el aspecto que motiva la decisión, teniendo que hacer una revisión personal de su propia vida y de su actuación frente a un caso específico, recopila información pertinente y oportuna, identifica alternativas, mostrando independencia y capacidad de afrontamiento ante cualquier dificultad, estableciendo salidas por iniciativa, toma decisiones implementa acciones y los ejecuta de manera integrativa, es decir “la autonomía como regulador de su propia conducta”(Baena, et al., 2016, p. 40); por otro lado la capacidad de actuación y desarrollo, que permita evaluar sus propios desempeños para ello identifica su potencial, mejora su actuación, establece sistemas de comunicación-información, generando un buen clima laboral; además fortalece aspectos relacionados con el desarrollo de sí mismo afianzando la seguridad; control del estrés; potencia su estima y autoestima, gerencia su propia automotivación, con responsabilidad social compartida, que conlleve a la búsqueda de ayuda y recursos generando en cada uno de los miembros de la organización a fortalecer su auto eficiencia emocional y responsabilidad emocional.

Estructura organizacional: la estructura institucional, es referente de espacios de interacción que involucra, leyes, institucionalidad, gobernabilidad, gobernanza, (Vasquez, 2005, p. 94), plantea estrategias de “pluralismo, gestión de políticas, búsqueda de consensos...gobernanza, desplazamiento de políticas sociales a regiones”, integrando “sistemas políticos de gobierno, actores emergentes y estado

de bienestar”. Después de ello, se direcciona la gestión institucional como estructura organizacional en tres dimensiones, gerencia, gestión y administración, componentes operativos que directivos, docentes y otros actores deben compartir y buscar el desarrollo organizacional, promoviendo un adecuado clima institucional.

Sentimiento de identidad: (Cornejo & Saravia, 2014, p. 80) desde la teoría de autodeterminación indica “el contexto de la persona influye en la capacidad para generar conductas autónomas”, por ello, tanto el clima institucional y el desempeño laboral debe ser positivos, situaciones que se asocian pero no desde una perspectiva significativa, quedando el compromiso directo del docente y directivos, para desarrollar todo tipo de estímulo y acompañamiento de la autonomía hacia la toma de decisiones y el personal de la institución educativa participen en la resolución de problemas de manera intrínseca y autorregulada.

Trabajo en equipo: (Calderón et al., 2016, p. 132) plantea “el uso de la co-enseñanza, favorece la integración y el trabajo en equipo” rescata el potencial del “trabajo en equipo como estrategia que permite integrar a estudiantes de diferentes niveles socio culturales, asegurando calidad”, sin duda, el trabajo en equipo ayuda a la integración de los diferentes estamentos docentes, estudiantes directivos, incluso con la comunidad atendiendo las necesidades de aprendizaje, institucionales, personales, asegurando un buen clima institucional y sobre todo el desempeño docente que debe ser fortalecido de manera continua y permanente en el aula con impacto institucional y social.

Tolerancia al conflicto: Para poder incorporar dentro del clima institucional la tolerancia al conflicto, que es promovido como estrategia de aprendizaje en la búsqueda de intercambiar distintos puntos de vista en la interacción docente educativa, y básicamente apoyado en las teorías del bienestar psicológico citando a

Riff (1989) afirma que debemos tener en cuenta seis componentes clave “aceptación personal” importante al momento de intervenir frente a la resolución de un conflicto, “relaciones positivas con otros” siempre una actitud empática ayuda a fortalecer las relaciones interpersonales, indispensables en la labor educativa, “autonomía” que ayude a tomar decisiones, “dominio del entorno” teniendo en cuenta el escenario real para poder construir el escenario futuro, “propósito de vida” que trascienda hacia el “desarrollo personal” (Leal et al., 2014, p. 1038); así, se promueve una tolerancia frente a situaciones de los inevitables conflictos.

Apoyo y tolerancia al riesgo: Nos encontramos en situaciones de tolerancia al riesgo básicamente cuando nos enfrentamos ante casos de estrés laboral. La experiencia registrada en la investigación de (Filippsen & Marin, 2020, p. 232) da cuenta aun cuando es de baja intensidad “el estrés, ansiedad y depresión...son factores que generan daño a la salud mental”, por ello, la necesidad de apoyo a nivel de los actores institucionales y de personal especializado para fortalecer el clima institucional positivo y el fortalecimiento del desempeño laboral; afirma además que “pueden afectar la calidad de la enseñanza - aprendizaje”. Se suma a este planteamiento, los aportes de Jerome Bruner y Helen Haste (1990, p. 83), citado por (Pascualetto, 2018, p. 82) al indicar que “las personas actúan de acuerdo a sus percepciones y elecciones”.

1.2.2. Fundamentos del desempeño laboral.

El desempeño laboral de los docentes se desarrolla dentro de un marco normativo que es regulado por el Ministerio de Educación a través de la participación organizacional de las respectivas unidades de gestión educativa local (UGEL), y de la propia institución educativa. El modelo base del desempeño laboral lo constituye el diseño curricular nacional (DCN), el cual está estructurado para el nivel inicial,

primaria y secundaria. Pedagógicamente el enfoque y modelo pedagógico construido para desarrollar la educación es el constructivista con énfasis en el constructivismo cognitivo que valora lo cognitivo (ingresa información – procesa – sale para actuar) como proceso de aprendizaje (brindando cierto significado a lo que se aprende) y el entorno social (como espacio de vinculación-asociación de los aprendizajes), tiene también un impacto socio-cultural, incorporando el aspecto psíquico resaltando lo individual y social al mismo tiempo.

Los docentes son responsables de implementar la intención educativa y se guía por el perfil de estudiante a formar, capitaliza los contenidos transversales, los estándares planteados en el modelo actual, centrando los desempeños a la gestión y promoción de las capacidades, movilizand las competencias, situación que se promueve desde cada momento que se desarrolla el proceso de enseñanza – aprendizaje.

La sesión de enseñanza–aprendizaje, integra procesos pedagógicos y didácticos en tres momentos: inicio–desarrollo y cierre, asume que la motivación se da de manera permanente, lo mismo que la evaluación; en su gran mayoría se centran en el proceso de gestión y acompañamiento al logro de la competencia. Existen ciertas dificultades para desarrollar los procesos de problematización, forzando la idea de contenido, los propósitos no están bien planteados, de allí la contradicción en la ejecución didáctica.

Por otro lado, impacta el contexto en el cual se desarrolla la actividad educativa, en la sierra como en el caso de la investigación, prevalece una cultura reproductiva del aprendizaje; se continúa desarrollando la labor educativa asociando de manera figurativa los procesos pedagógicos, en la gestión académica aún está

pendiente el fortalecimiento de las capacidades profesionales que permita al educador trasciende más allá de la clase (sesión de enseñanza - aprendizaje)

En la investigación se analiza tres componentes dimensionales del desempeño laboral: Autoeficiencia, interacción social y adaptación al ambiente escolar, caracterizado por aspectos importantes que se desarrollan a continuación:

Motivación al logro: Es sub componente de auto eficiencia, (González-Peiteado & Rodríguez-López, 2017, p. 133), tomando los aportes de Vallerand, indica que la motivación al logro se ubica como subtipo de motivación de la motivación intrínseca, refiere como característica principal en este caso involucrando a docentes y estudiantes “participan en una actividad con la intención de superarse a sí mismo; disfruta con los retos personales y presenta una actitud competitiva”

Asumir responsabilidad: Sub componente de auto eficiencia (Domínguez, 2014, p. 173–175) compromete a toda la institución educativa en general en la búsqueda de:

Adquirir conocimientos, habilidades, valores y competencias...aportando a la solución de problemas económicos, sociales y medioambientales (mirada de largo plazo) ...requiere comprometer a la familia y escuela como parte de la responsabilidad social compartida...desde la educación e institución educativa asumen el compromiso de mejorar la calidad de vida, ayuda al crecimiento humano...la gobernanza de las organizaciones requiere de la educación, desde los derechos humanos avanzando hacia la garantías del derecho a la educación; desde las prácticas laborales, impulsar las capacidades humanas...promoción de la libertad de las personas hacia la construcción de su propio destino; en relación al medio ambiente, asegurar capacitación hacia el buen uso de los recursos naturales, desde asuntos de los consumidores, que conozcan y ejerzan derechos y responsabilidades...en lo referente a la participación activa y desarrollo de la comunidad, educación es protagonista de responsabilidad social...”

Orientación a las labores del cargo: Sub componente de auto eficiencia, según (García-Garnica, 2018, p. 152) compromete “crear un buen espacio de trabajo...disposición hacia el cumplimiento de cuestiones pedagógicas, institucionales de gestión educativa, fomentar el trabajo colaborativo y en equipo...compromiso con la atención a la diversidad...formar equipos de apoyo hacia la supervisión en aula...incentivos y recompensas frente al ejercicio positivo de la gestión...liderazgo participativo”

Actividad cordial: Sub componente de interacción social (Oliveira & Queiroz, 2016, p. 6), la autora plantea situaciones que trascienden la racionalidad “pura”, “lo cordial permite fortalecer la estima, aprecio, sentimiento de cariño, simpatía, empatía ante los demás”; se sustenta en principios con alto reconocimiento de lo cordial “no instrumentalizar a las personas (respeto a la autonomía de cada ser)...empoderarlas (capacidades)...ejercer justicia (distributiva)...considerar los afectados el momento de tomar decisiones (principio dialógico)...” y en estrecho vínculo del hombre con la naturaleza el principio “actuar con responsabilidad (seres vulnerables no humanos)”

Orientación hacia la interacción social: Sub componente de interacción social (Encinas, 2014, p. 12), “las personas en una institución se constituyen en agentes de aprendizaje...adquieren conocimientos, habilidades y valores”, siendo aspectos importantes para modificar situaciones no deseables de allí que la orientación hacia la interacción social se asume como “proceso integral permitiendo trabajar con actividades que luego son transferidas a los individuos y grupos para mejorar procesos y lograr metas”

Afrontamiento al estrés: Sub componente de adaptación al ambiente escolar (Cháidez & Barraza, 2018, p. 66) plantea realizar afrontamiento a nivel “cognitivo (encontrar el suceso estresante), conductual (confrontar la realidad del evento estresante...manejando sus consecuencias) y afectivo (regulación de los aspectos emocionales con la intención de mantener equilibrio afectivo)”

Resiliencia: Sub componente de adaptación al ambiente escolar, está relacionado con la “respuesta adaptativa ante situaciones traumáticas, permite identificar a las personas en contexto de salud mental y adaptación psicosocial, está asociada con la superación exitosa de situaciones estresantes; predice calidad de vida” (Moya & Cunza, 2019, p. 75)

1.2.3. Aporte del enfoque estratégico y organizacional en la tesis.

(Díaz Canepa, 2016) el cambio organizacional es una tendencia en la gestión educativa moderna; citando a Van de Ven (1995), reconoce cuatro grandes teorías como aporte y son “teoría de los ciclos, teleológico; dialécticas; evolutivas”. ***La teoría de los ciclos*** de vida se da en espacios de procesos inherente a las organizaciones, capitalizan el contexto y eventos externos, en algunos de los casos motivan los procesos internos de cambio; ***la teoría teleológica***, resalta la intención, el propósito final de la organización, la meta basándose en el aprendizaje, revalora situaciones propositivas y adaptativas, por ello no especifican la trayectoria que seguirá la organización; ***la teoría dialéctica***; reconoce que la organización existe en un escenario pluralista, en el proceso hay diversidad de acontecimientos, fuerzas y valores, al mismo tiempo existen eventos contradictorios que dinamizan la dominación y control en relación al status quo; ***la teoría evolutiva***; los cambios acumulativos, son el referente de estructuración del desarrollo de la población,

comunidades, instituciones, industrias y de la propia sociedad, el “cambio se da por ciclo continuo”

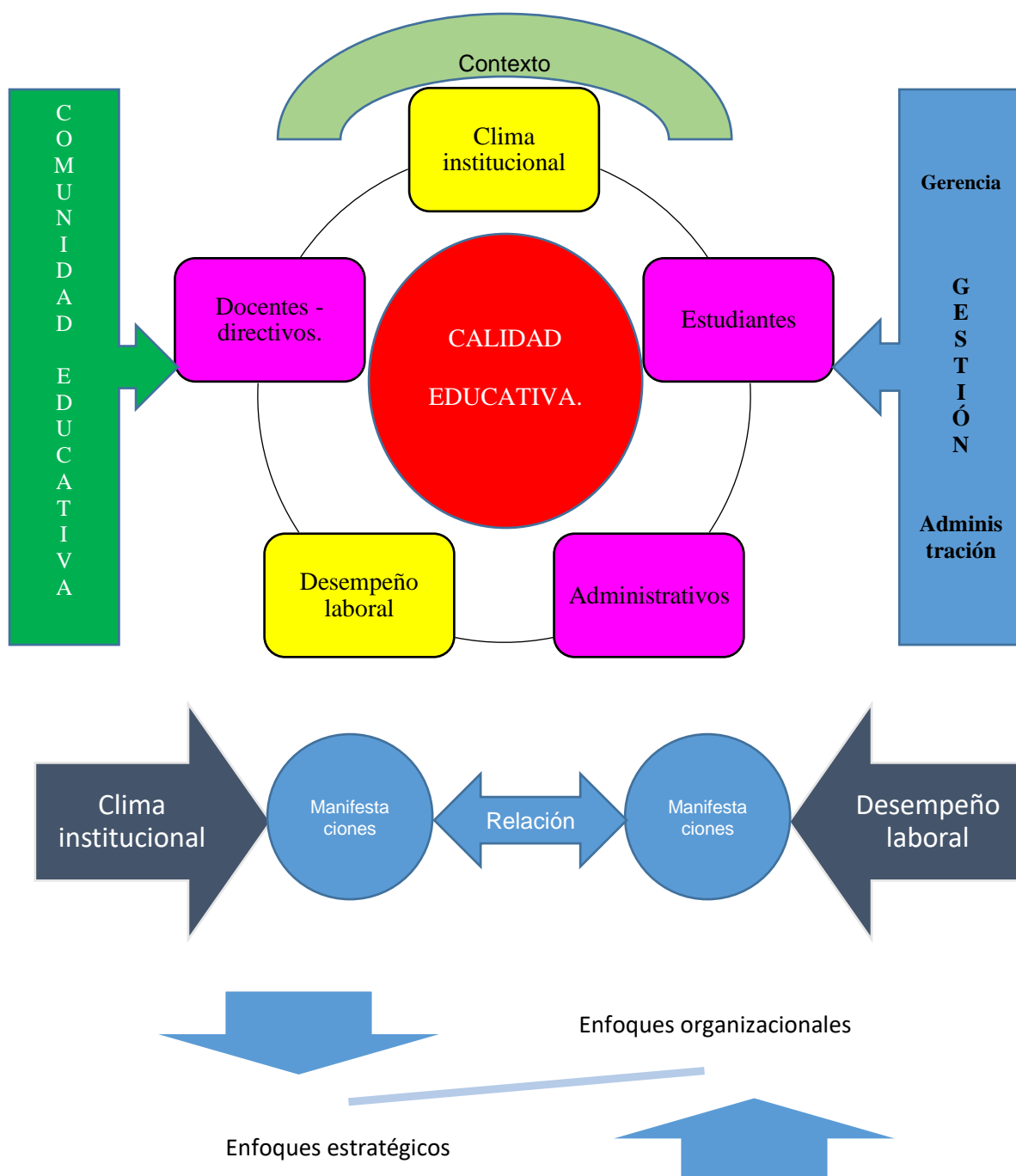
En este escenario, reconocemos un contexto de cambio donde la comunidad educativa como organización e institución desarrolla labores mirando hacia la construcción de futuro de manera prospectiva; situación que permite construir el modelo conceptual en esta investigación; como proceso se ubica dentro de la gestión estratégica y la institución como parte de planificación a nivel institucional se elabora el proyecto educativo institucional y el plan operativo. El director, interactúa en escenarios de administración aplicando la normativa institucional, los planteados por la UGEL, y por el Ministerio de Educación; desde la gerencia asume liderazgo compartido con la intención de generar un adecuado clima institucional y asegurar desempeño laboral eficiente al interno y fuera de la institución; desde la gestión asume roles reales, así la institución educativa trasciende los procesos de enseñanza – aprendizaje. De la mano con el personal administrativo aseguran los recursos necesarios para el desarrollo misional de la institución.

Los docentes y estudiantes, constituyen los actores clave de la función misional de la educación, así aseguran el desarrollo de la enseñanza – aprendizaje, desarrollo de procesos innovativos y de investigación que ayude a mejorar la práctica docente, espacio que asegura un buen desempeño docente dentro de un clima institucional favorable.

Suma como elemento explicativo *el enfoque organizacional* contemplando al interno el desarrollo organizacional y la gerencia de la calidad; como desarrollo organizacional plantea objetivos y planes de acción para su despliegue, integra el desempeño basado en objetivos, busca el crecimiento; desde la gerencia de la calidad desarrolla procesos estratégicos misionales de apoyo y de evaluación, implementa

procesos de mejora continua con sistemas de incentivos en bien del mejoramiento de la calidad de vida personal, familiar y organizacional, caracteriza en este enfoque la organización por procesos.

El enfoque estratégico aporta desde dos líneas la gerencia estratégica y la gerencia por competencias; desde la gerencia estratégica promueve la gestión por resultados, es asumido como unidades de negocio que aportan al margen con desempeños basados en metas, implementa como resultados deseados las mejoras radicales a implementar; desde la gerencia por competencias, su enfoque es por competencias, conceptualmente se entiende a las competencias organizacionales, colectivas e individuales, con un comportamiento organizacional del individuo con desempeño superior, genera incentivos de desarrollo personal y profesional, en esencia sus resultados deseables se centran en la diferenciación de la organización. De este modo se presenta el modelo conceptual de la investigación apreciable en la figura 1.

Figura 1*Modelo teórico de la investigación.**Nota. Elaboración propia.*

1.3. Definiciones conceptuales.

Clima institucional: Es intangible, equivalente a la organización institucional que tributa en el compromiso profesional, desarrollo motivacional, actividades en interacción afectiva, proyecta cultura organizacional, trabajo en equipo, genera cambios en el comportamiento de los miembros de la institución, siendo el “factor humano el que determina un buen clima institucional” (More & Morey, 2021, p. 4),

Desempeño laboral: Tomo como punto de partida los requerimientos de la sociedad, al cual a través del ejercicio docente se pone en práctica la pertinencia en el desarrollo educativo; involucra una diversidad de propósitos de la educación a nivel nacional, regional, local e institucional, siendo necesario fortalecer la autonomía, independencia, buenas relaciones interpersonales, capacidades pedagógicas; responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, clima de entendimiento, control, valoración de aprendizajes, gestor de cambios, con iniciativa y propone mejoras en bien de la enseñanza-aprendizaje y del desarrollo institucional.

Autoeficiencia: Componente del desempeño laboral, que da cuenta de liderazgo de directivos, docentes y estudiantes; busca la mejora de la calidad, desarrollo constante de la institución, determina el comportamiento organizacional. (Martínez-Garrido, 2017, p. 16–17), afirma que “ni el género, ni edad, son predictoras de satisfacción laboral” de allí que ser auto eficiente conlleva entre otros compromiso colectivo, trabajo en equipo, comunicación asertiva.

Interacción social: Componente de desempeño laboral, que fortalece las relaciones internas, promueve sensación de seguridad, trasmite confianza en sus actuaciones, con motivación laboral, conducta positiva, genera clima escolar positivo, con participación democrática; situaciones que fortalecen el perfil del personal que labora en la institución educativa y como resultado genera una cultura organizativa, con

impactos positivos en el desarrollo institucional, en los procesos de enseñanza – aprendizaje, en las relaciones a nivel endógeno y exógeno (Avivar-Cáceres et al., 2021)

Adaptación al ambiente escolar: Componente de desempeño laboral, que promueve espacios de comunicación, alta motivación, equilibrio emocional, satisfacción laboral y cumplimiento ejerciendo resiliencia generando respuestas positivas adaptativas ante situaciones de estrés laboral, fortaleciendo una sana convivencia educativa a partir de vivencias cotidianas de docentes, estudiantes y administrativos. (Palomino et al., 2022)

1.4. Operacionalización de variables.

Identificación de variables:

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

Definición operacional de las variables.

Definición operacional de clima institucional: Está asociada con las percepciones y aproximaciones e implementación de las políticas educativas y básicamente de gestión del personal que desarrolla funciones especiales en una institución educativa; en ella, los miembros de la organización impactan en su valoración, las condiciones físicas ambientales por ello para efectos de medición en la investigación se contempló aspectos del clima institucional como autonomía individual, estructura organizacional, el sentimiento de identidad, recompensas, trabajo en equipo, tolerancia al conflicto, apoyo y tolerancia al riesgo.

Definición operacional del desempeño laboral: Destaca aspectos relacionados a la actividad educativa tomando en cuenta entre otros, la estructura institucional,

responsabilidades, práctica de relaciones intra e interpersonales, promoción de valores, equilibrio emocional, satisfacción laboral y el cumplimiento de funciones, habiendo considerado para efectos de medida la autoeficiencia, interacción social, adaptación al ambiente escolar.

Operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de la variable clima institucional.

Variable 1	Dimensiones.	Indicadores.	Escala
Clima institucional.		<ul style="list-style-type: none"> • Ambiente de cordialidad. 	Ordinal
	Autonomía individual.	<ul style="list-style-type: none"> • Existencia de un espíritu de cooperación y cohesión. 	
	Estructura organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y aprovechamiento de 	
	Sentimiento de identidad.	<ul style="list-style-type: none"> • potencialidades del profesorado. 	
	Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo técnico – pedagógico del área académica. 	
	Tolerancia al conflicto.	<ul style="list-style-type: none"> • Participación de padres de familia en la vida institucional. 	
	Apoyo y tolerancia al riesgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Relación positiva docente y director. • Relaciones entre profesores. 	

Nota. Elaboración propia.

Tabla 2***Operacionalización de la variable desempeño laboral.***

Variable 2	Dimensiones.	Indicadores.	Escala
Desempeño laboral.	Autoeficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación al logro. • Asumir responsabilidad. • Orientación a las labores del cargo. 	Ordinal
	Interacción social.	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad cordial. • Orientación hacia la interacción social. 	
	Adaptación al ambiente escolar.	<ul style="list-style-type: none"> • Afrontamiento al estrés. • Resiliencia. 	

Nota. Elaboración propia.

1.5. Hipótesis:

“Existe relación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral en la I.E. “San Juan de Dios” Niepos”

CAPÍTULO II. MÉTODOS Y MATERIALES.

2.1 Tipo de investigación.

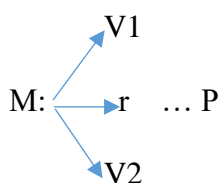
La investigación es de tipo correlacional; en el proceso primero se midió cada variable y luego se estableció la correlación lineal bivariado.

2.2 Método de investigación.

Se utilizó para esta investigación el método cuantitativo, tanto la variable clima institucional y desempeño laboral han sido medidas de manera numérica, primero independientemente y luego se realizó la correlación estadística.

2.3 Diseño de contrastación.

Se utilizó el diseño descriptivo correlacional en modalidad propositiva, el esquema es el siguiente:



Donde:

M= muestra de estudio;

V1= Clima institucional;

V2= Desempeño laboral

r= Relación probable entre V1 y V2;

P= es la propuesta, construida a partir del análisis estadístico.

2.4 Población, Muestra y Muestreo.

Población: La población lo constituyó 27 trabajadores de la I.E. “San Juan de Dios” de Niepos, de los cuales 10 son docentes nombrados, 6 docentes contratados; 1

auxiliar de Educación; 1 personal administrativo nombrado, 4 personal CAS (1 psicólogo, 1 personal de vigilancia y 2 personal de mantenimiento).

Muestra: Se trabajó con los 16 docentes de la Institución Educativa “San Juan de Dios” de Niepos.

Muestreo: Se trabajó sólo con una unidad de análisis habiendo elegido investigar el comportamiento de las variables desde la perspectiva de los docentes. En ese sentido se trabajó con el total de docentes. Se utilizó el muestreo por acomodación o conveniencia.

2.5 Técnicas, Instrumentos, Equipos y Materiales de Recolección de Datos.

Se utilizó diversas técnicas:

- Técnica de la observación, permitiendo identificar de manera directa la necesidad de asociar clima institucional y el desempeño laboral; siendo variables clave en la gestión educativa vinculando la gestión institucional desde el trabajo educativo que compromete a diferentes actores educativos.
- Encuesta, con la intención de recopilar información documentada y estructurada en función a la operacionalización de variables.

Se utilizó como instrumento:

- Test de clima institucional y desempeño docente cuenta con confiabilidad (α de Cronbach de 0,81), consta de 30 ítems, de los cuales 19 miden el clima institucional y 11 el desempeño laboral; la opción de respuesta toma como base la escala tipo Likert, caracterizando con puntuaciones de 1 hasta 5, como se aprecia en el anexo 2.
- La escala de medición de la variable 1: Clima institucional se categorizó de la siguiente manera: Clima negativo, puntajes de 19 a 43; clima indiferente puntajes

de 44 a 68; clima positivo, puntajes de 69 a 95; ésta última se subdividió en (positivo bajo, con puntajes de 69 a 81) y (positivo alto, con puntajes de 82 a 95).

- La escala de medición de la variable 2: Desempeño laboral se categorizó de la siguiente manera: desempeño negativo, puntajes de 11 a 25; desempeño indiferente, puntajes de 27 a 40; desempeño positivo, de 40 a 55; ésta última se subdivide en (positivo bajo, con puntajes de 41 a 48) y (positivo alto, puntajes de 49 a 55).

2.6 Procesamiento y análisis de datos.

Se procesó la investigación, apoyado de la estadística descriptiva e inferencial. Desde la estadística descriptiva se hizo uso de las medidas de tendencia central, habiendo tomado los estadísticos como media aritmética, mediana, moda, y las medidas de dispersión recurriendo a la varianza, desviación estándar, rango, coeficiente de variabilidad. Para el análisis de correlación, se utilizó el coeficiente de correlación de PAERSON, se utilizó la prueba “t” de student para “r” procesada al 95% de confiabilidad. Se procesó con SPSS, versión 26, también se recurrió a utilizar Excel para elaborar las figuras contenidas en la tesis, la base de datos y la gráfica de la ecuación y el coeficiente de determinación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.

3.1. Resultados de la investigación.

Es muy importante en la investigación, conocer el comportamiento de las variables de estudio, por ello la necesidad de realizar la prueba de normalidad, planteando las siguientes hipótesis estadísticas.

H_0 = El clima institucional y el desempeño laboral, tienen distribución normal.

H_1 = El clima institucional y el desempeño laboral, no tienen distribución normal.

Tabla 3

Resultados de la prueba de normalidad del clima institucional y desempeño laboral en la Institución Educativa “San Juan de Dios” de Niepos.

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1= Clima Institucional	0,240	16	0,14	0,808	16	0,003
V2= Desempeño Laboral.	0,213	16	0,052	0,897	16	0,071

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Base de datos, SPSS.

Según los resultados contenidos en la tabla 3, se aprecia que el clima institucional y el desempeño laboral, tienen distribución normal (Sig >0,05), por lo tanto, se trabajó bajo los lineamientos de la estadística paramétrica.

3.1.1. Resultados del clima institucional.

Tabla 4

Resultados descriptivos del clima institucional en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos.

Validos	Frecuencia	Porcentaje	Estadísticos
73	2	12,5	Media= 79,75
74	2	12,5	Mediana= 78,0
75	1	6,3	Moda= 78
77	1	6,3	Desviación estándar= 6,846
78	3	18,8	Varianza= 46,867
79	1	6,3	Rango= 22
80	2	12,5	Mínimo= 73
81	1	6,3	Máximo= 95
86	1	6,3	Coefficiente de variabilidad= 8,6%
95	2	12,5	Zona de normalidad= 87,5%
Total	16	100,00	

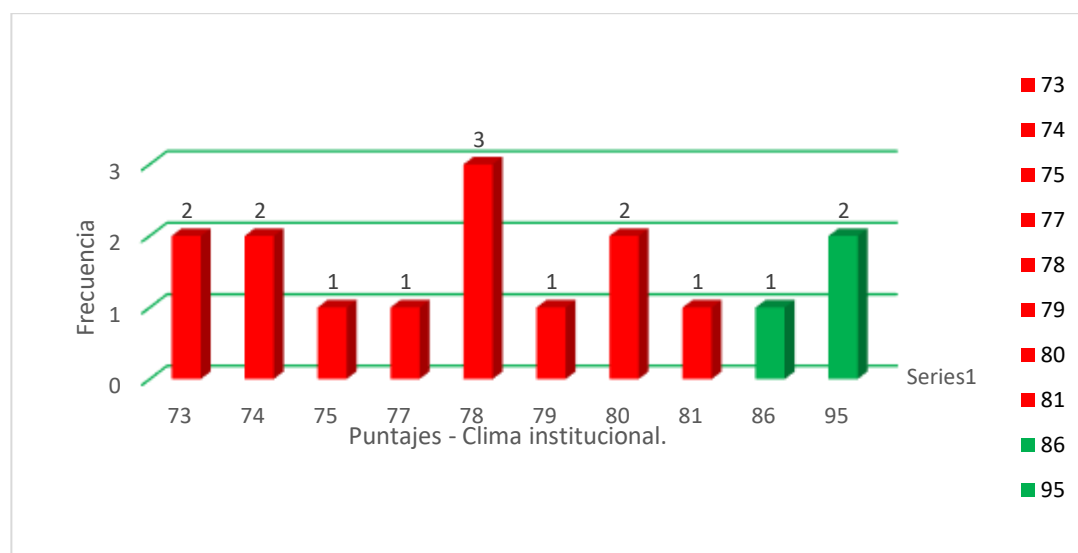
Nota. Base de datos SPSS.

En la tabla 4, se muestra los resultados descriptivos del clima institucional en la institución educativa “San de Dios de Niepos”; la media aritmética con $79,75 \pm 6,846$ de desviación estándar, indica que el personal genera un adecuado clima institucional ubicándose en nivel **positivo bajo**, según la escala establecida. La mediana con un puntaje de 78; indica que la mitad del grupo obtuvo valores inferiores a 78 puntos y la otra mitad superiores; la moda con 78 puntos refiere que es el valor que más se repite; siendo el valor mínimo encontrado es 73 y un máximo de 95 puntos generando

un rango de 22 puntos. El grupo es según su coeficiente de variabilidad homogéneo (8,6%) y concentra al 87,7% de zona de normalidad.

Figura 2

Nivel alcanzado en clima institucional en la Institución Educativa “San Juan de Dios” de Niepos.



Nota. Tabla 1.

El 81,25% del personal docente de la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos, registra nivel positivo bajo equivalente a (13 docentes) con puntajes que van (de 69 a 81 puntos) y el 18,75% (3 docentes) registran un nivel positivo alto con puntajes comprendidos entre (82 a 95 puntos). Se explica que el personal de la institución educativa, trabaja de manera ética, democrática con el equipo directivo, respeta las opiniones de los colegas, expresa libremente sus ideas, participa de manera activa en las actividades académicas y sociales, considera que su institución se promueve desde la dirección un trabajo ético, es amable siempre, que se fomenta la comunicación de manera asertiva, relaciones basadas en la confianza, acepta críticas, comprende a los demás, trabaja en función a las normas consensuadas por la institución, aporta a con la elaboración de los documentos de gestión, fomenta el

trabajo colectivo y en equipo, fortalecen el diálogo a todo nivel y manifiestan siempre su voluntad y se consideran autosuficientes.

3.1.2. Resultados del desempeño laboral.

Tabla 5

Resultados descriptivos del desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos.

Validos	Frecuencia	Porcentaje	Estadísticos
35	1	12,5	Media= 42,44
36	1	12,5	Mediana= 42,50
39	1	6,3	Moda= 44
40	1	6,3	Desviación estándar= 4,289
41	2	18,8	Varianza= 18,396
42	2	6,3	Rango= 19
43	1	12,5	Mínimo= 35
44	4	6,3	Máximo= 54
45	2	6,3	Coefficiente de variabilidad= 10,1%
54	1	12,5	Zona de normalidad= 81,25%
Total	16	100,00	

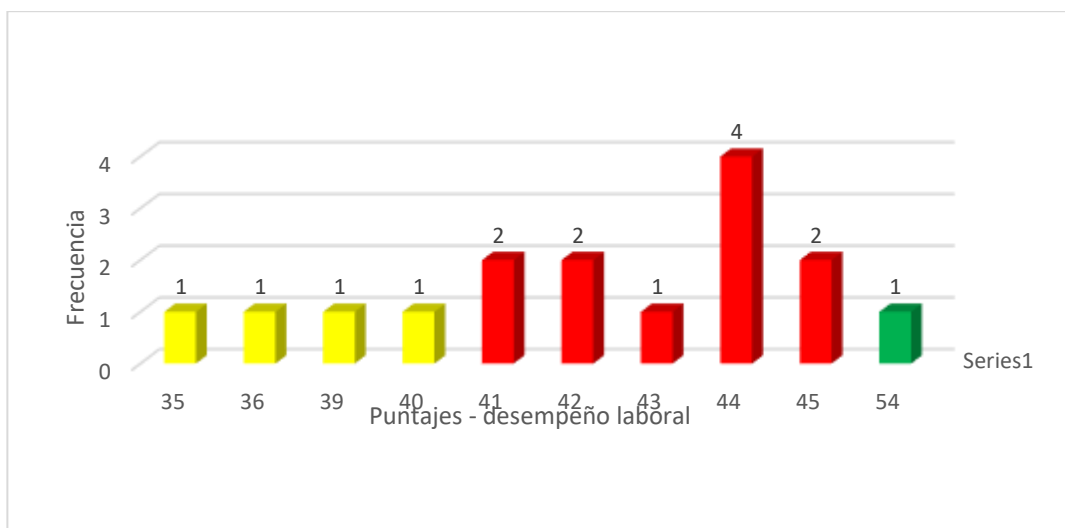
Nota. Base de datos SPSS.

Los resultados del desempeño laboral del personal de la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos, según la escala establecida se ubica en un nivel positivo bajo ($42,44 \pm 4,289$) de promedio y desviación estándar; la mediana indica que el 50% tiene valores inferiores a 42,50 y el otro la otra mitad valores superiores; la moda con 44 puntos indica que es el valor que más se repite, siendo el valor mínimo obtenido 35 y máximo de 54, generando un rango de 22 puntos.

El coeficiente de variabilidad con 10,1% indica que el grupo es homogéneo y concentra en zona media al 85,5%.

Figura 3

Nivel alcanzado en desempeño laboral en la Institución Educativa “San Juan de Dios” de Niepos.



Nota. Tabla 2.

El 68,75% (13) docentes lograron obtener nivel positivo bajo en desempeño laboral contenidos en la escala (desde 41 a 48 puntos); 6,25% (1) docente registra nivel positivo alto (49 a 55 puntos) y el 25% (4 docentes) se ubican en la escala de indiferentes, ameritando especial atención. Los logros obtenidos se explica debido a que siempre están motivados y con ánimo, asumen responsabilidades diversas orientadas a su crecimiento profesional, situación que es liderada por el personal directivo de la institución, involucran a los distintos actores educativos, principalmente a otros docentes, la familia y la comunidad como referente del trabajo educativo; el liderazgo es compartido, de ese modo avanzan hacia situaciones que fortalecen el desarrollo institucional; la toma de decisiones se realiza con criterio técnico, reconociendo las bondades del personal; debido a la potencialidad de trabajo en equipo en oportunidades diversas asumen funciones de encargatura de la labor

directiva, promueven interacción positiva, clima de afecto, respeto, confianza, con respuestas resiliente ante situaciones adversas.

3.1.3. Resultados de la correlación estadística de las variables.

Tabla 6

Relación entre el clima institucional y desempeño laboral del personal de la institución educativa “San Juan de Dios” Niepos.

			Clima institucional	Desempeño laboral
Clima institucional	Correlación de		1	0,542
	Pearson			
	Sig. (bilateral)			0,030
	N		16	16
Desempeño laboral	Correlación de		0,542	1
	Pearson			
	Sig. (bilateral)		0,030	
	N		16	16

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

Nota. Salida de SPSS.

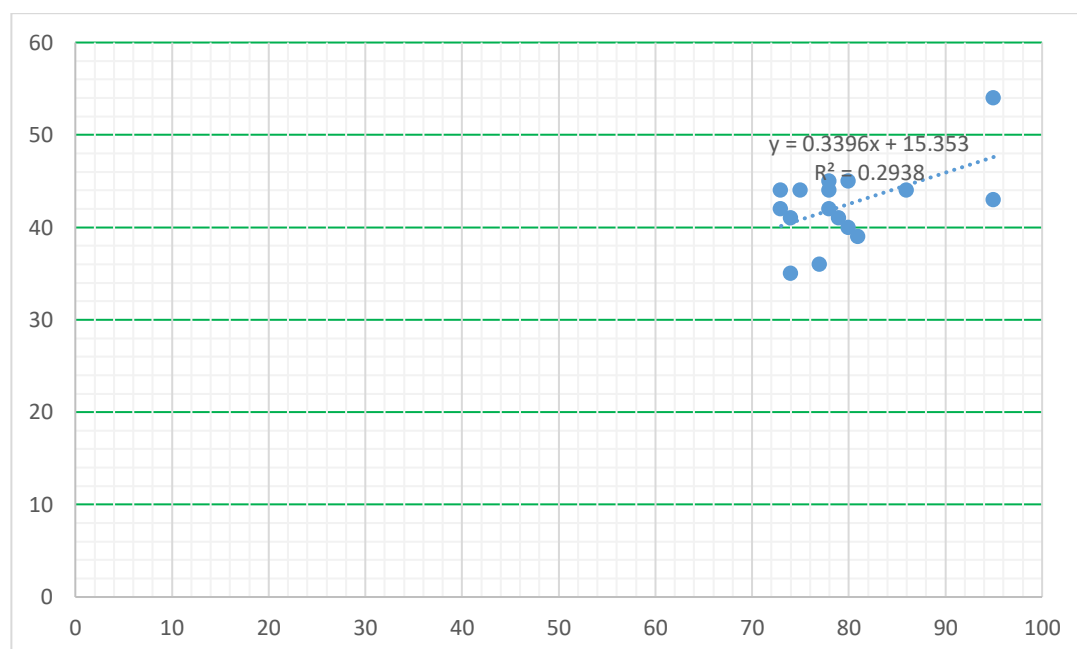
Después de haber descrito y explicado el comportamiento de cada variable, se estableció la correlación paramétrica de los datos a través del coeficiente de correlación de Pearson, obteniendo los siguientes resultados:

Existe correlación positiva y significativa ($r=0,542$) entre el clima institucional y el desempeño laboral del personal de la institución educativa “San Juan de Dios”; significa que cuando el clima institucional va en tendencia positiva, el desempeño laboral también registra comportamiento positivo; sin embargo, existe un pequeño porcentaje considerable que debe ser atendido desde la gestión educativa y así poder

cerrar las brechas integrativas relacionadas con el clima institucional y el desempeño laboral.

Figura 4

Resultado del coeficiente de determinación (r^2) del clima institucional y desempeño laboral del personal de la institución educativa “San Juan de Dios”, Niepos.



Nota. Base de datos, tabla 4.

El coeficiente de determinación ($r^2=0,2938$ (100) = 29,38%) permite explicar que en 29,38% el desempeño laboral se debe al clima institucional que se genera en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos, y en 70,62%, es por otros factores, aperturando así, la búsqueda de otros variables a tener en cuenta para el crecimiento personal, profesional y desarrollo institucional.

Para contrastar la hipótesis de investigación se planteó las siguientes hipótesis estadísticas:

H_0 = El clima institucional y desempeño laboral no está correlacionado.

H_1 = El clima institucional y desempeño laboral está correlacionado.

Tabla 7

Modelo de regresión del clima institucional y desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios” Niepos.

M O D E L O	Coeficientes ^(a)				
	Coeficientes no estandarizados.		Coeficientes estandarizados	t	Sig.
	B	Desviación	Beta		
1 (Constante)	15,353	11,260		1,364	0,194
Clima institucional	0,340	0,141	0,542	2,414	0,030

a. Variable dependiente: Desempeño laboral.

Nota. Salida de SPSS.

Al 5% de significatividad, hay suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula ($p=0,000<0,05$); por lo tanto, se concluye que el clima institucional y el clima laboral están correlacionados.

3.1.4. Propuesta integradora orientada a fortalecer el desempeño laboral.

La intención de la investigación no se centra en una propuesta como factor causal; es parte de un objetivo específico generado desde la correlación estadística del clima institucional con el desempeño laboral.

En el análisis de la figura 3, se aprecia que en 70,62% el desempeño laboral no se debe al clima institucional, por lo tanto, es necesario plantear algunas alternativas que se puedan implementar como acciones estratégicas en la institución educativa “San Juan De Dios” de Niepos.

Aun cuando los estudios descriptivos en ambas variables presentan nivel positivo bajo, se plantea las siguientes acciones operativas que ser atendidas en el corto plazo (máximo seis meses) en la institución Educativa “San Juan de Dios” de Niepos.

Tabla 8

Acciones estratégicas orientadas a fortalecer el desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos.

Dimensión	Indicador	Acciones operativas	Mecanismo
Autoeficiencia	Motivación al logro.	<ul style="list-style-type: none"> • Descubro mis fortalezas. • Aprendo y emprendo. • Historias de vida. • Mi plan de desarrollo personal. 	1. Talleres educativos vivenciales. 2. Espacios de convivencia educativa. 3. Círculos de autoayuda. 4. Voluntariado.
	Asumir responsabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Mis metas con la virtualidad. • Acompañamiento y voluntariado. • Experiencias entre pares. 	
	Orientación a las labores del cargo.	<ul style="list-style-type: none"> • Participamos en las redes de apoyo educativo. • Soy director por un día. • Viernes de sistematización de experiencias. 	
Interacción social	Actividad cordial	<ul style="list-style-type: none"> • El saludo - un deber cívico. • Fortalecemos nuestra comunicación. • Conversamos con los niños y padres por whatsapp. 	
	Orientación hacia la interacción social.	<ul style="list-style-type: none"> • Fortalecemos nuestra amistad. • Interacción con nuestras habilidades básicas – sociales • Buscando nuevos canales de interacción entre maestros y estudiantes. 	
Adaptación al ambiente escolar	Afrontamiento al estrés.	<ul style="list-style-type: none"> • Control de emociones. • Visitamos a nuestra comunidad vecina. • Catarsis emocional. 	
	Resiliencia	<ul style="list-style-type: none"> • Juegos recreativos. • Cuidado de nuestra salud. • Reconocemos nuestros errores. 	

Nota. Elaboración propia (en base a los resultados empíricos de la tesis)

Las acciones descritas deberán incorporarse en el plan operativo institucional y deben ser desarrolladas durante el año lectivo – académico 2023, en algunas temáticas se solicitará a los respectivos especialistas para la concreción y efectivización de las actividades propuestas.

3.2 Discusión.

Los resultados de la investigación han permitido ver que no es suficiente prepararse sólo para las actividades de enseñanza aprendizaje, el clima institucional sin duda favorece la labor docente; así, (Ramírez & Dominguez, 2012, p.22), refiere que situaciones como “el entorno económico actual, la competitividad, los cambios tecnológicos y sociales, el desarrollo al más alto nivel del conocimiento”, han generado que las organizaciones e instituciones en general fortalezcan habilidades en la búsqueda de ser competitivos, como en el caso de la institución educativa que favorece en lo posible una convivencia positiva, buscando en todo momento participar desde una perspectiva colaborativa. Sin embargo; los aspectos señalados no garantizan un adecuado desempeño, poniendo en cuestión la labor investigativa orientada a mejorar la práctica docente, el desarrollo cultural que es de poco interés por el énfasis en la programación curricular y el desarrollo de contenidos en las áreas formativas.

El clima institucional según los resultados descritos es positivo, existe un claro compromiso como organización, directriz administrativa, un visible liderazgo directivo y académico; pero los condicionantes económicos, son factores causales de falta de eficiencia en el trabajo; otro factor que afectó el desempeño laboral fue enfrentar la virtualidad, no se estaba en condiciones de infraestructura y tecnología, en la sierra la señal es muy limitada y los padres de familia no contaban con los equipos de alta gama para que el docente y estudiantes interactúen con un nuevo recursos didáctico, diferente al libro o texto como es el celular o la computadora.

Los avances de la ciencia y la gestión del conocimiento por un lado son una alternativa, pero en la institución bajo estudio, se constituyó en un limitante permanente, incluso de parte de las directrices del ministerio de educación no permitieron resolver con éxito las exigencias y nuevos contextos de la pandemia, haciendo ver que internamente se asegura un buen clima institucional, pero no se cuenta con el soporte de infraestructura y tecnología, lo mismo que los recursos y presupuesto necesario que haga de la educación un espacio de desarrollo social y de transformación.

Respecto al desempeño laboral, también es positivo; (Bayas et al., 2018, p. 145) indica que “las percepciones, pensamientos y valores” determinan la generación de un adecuado clima institucional que favorezca un desempeño adecuado de los docentes, respecto a las prácticas pedagógicas indica deben estar mediadas por el “saber pedagógico, comprensión de la disciplina y su integración de un buen clima en el aula”; éstos aspectos, han estado condicionados a las formas de implementación del sistema educativo, la criticidad de los docentes y de los propias estudiantes, el desarrollo de competencias y habilidades que permitan trabajar de manera eficiente. Así el investigador citado (Bayas et al., 2018, p.149), también encontró correlación positiva y poco significativa entre las “creencias y prácticas pedagógicas alrededor del clima de aula” vía correlación de Pearson, similar a esta investigación con correlación ($r=0,542$), siendo positiva y significativa, sin embargo, el clima laboral no es un factor que condiciona o define el desempeño laboral; de allí que coincidimos en que parte de la labor docente tiene que ver con la percepciones que pueda tener el docente y los estudiantes en el trabajo educativo.

(Hernández & Calderón, 2014, p. 163) también realizó un estudio correlacional, encontrando según el coeficiente de correlación de Pearson que “el clima positivo, se correlaciona baja y negativamente con la percepción de los problemas sociales de los docentes ($r=-0,13$) contrariamente es alta y de forma positiva con la confianza institucional ($r=0,60$),..)”

CAPÍTULO IV. CONCLUSIONES.

El clima institucional en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos es positiva baja ($79,75 \pm 6,846$) resaltando de manera independiente cierta autonomía, estructura y perspectiva organizacional, identidad, trabajo en equipo, tolerancia al conflicto y al riesgo, siendo aspectos de alto impacto en la gestión educativa.

El desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos, registra un nivel positivo bajo ($42,44 \pm 4,289$), resaltando de manera independiente motivación al logro, responsabilidad, orientación a las labores, cordialidad, interacción social, control del estrés y actitud resiliente positiva.

Existe correlación positiva y significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral ($r = 0,542$) de Pearson, con suficiente estadística que confirma que ($p = 0,000 < 0,05$); y a través del coeficiente de determinación que dicha codependencia se da sólo en un 29,38% en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos.

El desempeño laboral en 70,62% se debe a otros factores y no al clima institucional, razón por la cual se construye lineamientos de propuesta a través de acciones operativas a desarrollarse en el corto plazo y son referidos a la gestión de la autoeficiencia, interacción social y adaptación al ambiente escolar.

CAPÍTULO V. RECOMENDACIONES

A la Institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos, implementar las acciones operativas propuestas con la intención de fortalecer el desempeño laboral en el corto plazo a través de talleres integrativos y con apoyo especializado.

A las autoridades universitarias, al dirigir el proceso formativo en posgrado en al ámbito de las ciencias de la Educación y Gestión; analizar las variables que impactan directamente en el desempeño docente.

A futuros investigadores, realizar estudios correlacionales por permitir de manera demostrativa analizar el comportamiento real y asociación de variables de estudio y así organizar propuestas reales a desarrollarse de manera cuasi experimental.

Referencias Bibliográficas.

- Avivar-cáceres, Susana; Parra-Camacho, David; Prado-Gasco, V. J. (2021).
Confianza de los docentes en la capacidad resoluctiva del adolescente frente al
conflicto en las aulas. *REMIE, Multidisciplinar y Journal of Educational
Research*, 11, 178–202. <https://doi.org/10.4471/remie.2021.7950>
- Baena, A; Gómez, M; Granero, A; Martinez, M. (2016). Modelo de predicción de
la satisfacción y diversión en Educación Física a partir de la autonomía y el
clima motivacional. *Universitas Psychologica*, V.15, Nº 2, 2, 39–50.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy15-2.mpsd>
- Bayas, C., Rodríguez, A., Molina, L., & Ordóñez, E. (2018). Creencias y prácticas
pedagógicas alrededor del clima en el aula frente al problema de las drogas.
Revista Lasallista de Investigación, 15(2), 141–152.
<https://doi.org/10.22507/rli.v15n2a11>
- Calderón, A; Martinez, D; Valverde, J; Méndez-Gimenez, A. (2016). “Ahora nos
ayudamos más”: Docencia compartida y clima social de aula. Experiencia con
el modelo de educación deportiva. *RECYDE. Revista Internacional de
Ciencias Del Deporte*, XII, Año X(44), 121–136. <https://doi.org/10.5232/ricyde>
- Castro-Sánchez, M; Zurita-Ortega, F; García-Gamonal; E; Chacón-Cuberos, R.
(2019). Asociación entre clima motivacional, ajuste escolar y funcionalidad
familiar en adolescentes. *Revista Elestrónica de Investigación y Evaluación
Educativa*, 25, 1–16.
- Cháidez Nevárez, J., & Barraza Macías, A. (2018). Afrontamiento al estrés y su
relación con el tipo de jornada laboral en docentes de educación primaria.
Informes Psicológicos, 18(2), 63–75.
<https://doi.org/10.18566/nfpsic.v18n2a04>

- Cornejo, Carlos Ossa; Saravia, J. A. (2014). Enfoques de aprendizaje, autonodeterminación y estrategias metacognitivas en estudiantes de pedagogía de una universidad Chilena. *Ciencias Psicológicas*, VIII(1), 79–88.
- Díaz Canepa, C. (2016). Gestión del Cambio en las Organizaciones: efectos sobre la actividad y las personas. *Laboreal*, 12(2), 33–55.
<https://doi.org/10.15667/laborealxii0216cdc>
- Domínguez, L. M. M. (2014). La Responsabilidad Social Corporativa en las instituciones educativas. *Estudios Sobre Educacion*, 27, 169–191.
<https://doi.org/10.15581/004.27.169-191>
- Encinas, F, C. (2014). Orientación de las organizaciones públicas al aprendizaje organizacional. El caso de los organismos descentralizados en el Estado de Sonora, México. *Estudios Gerenciales*, 30(130), 10–17.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.01.010>
- Fabián, M, M; Ríos, N, C. (2020). Clima laboral y calidad educativa en los docentes de la I.E. N° 069 de Cajabamba-2019. *Tesis de Maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI*, 82.
http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211_0001193711_T_2018.pdf
- Filippsen, O. A., & Marin, A. H. (2020). *Clima escolar e indicadores de estresse , ansiedade e depressão em professores do ensino técnico médio privado*. 22(3), 230–246.
- García-Garnica, M. (2018). Prácticas Eficaces de Liderazgo Dirigidas a Apoyar la Calidad Docente en los CEIP Públicos de Andalucía. La Percepción de Directivos y Maestros. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 3(16), 139–156.

<https://doi.org/10.15366/reice2018.16.3.008>

García, A; Andrade, P; Calleja, N. (2021). *Validación de una Escala para evaluar Clima Escolar en estudiantes Universitarios (ECE-U)*. 22(1), 267–280.

González-Peiteado, M., & Rodríguez-López, B. (2017). Factores Motivacionales De Los Adultos Para El Estudio De Una Lengua Extranjera. *Pedagogía Social*, 30, 123–137. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/adults-motivating-factors-study-foreign-language/docview/2017931910/se-2>

Hernández, G. R., & Calderón, K. P. C. (2014). Percepción del clima emocional, problemas sociales y confianza institucional en tiempos de violencia. *Avances En Psicología Latinoamericana*, 32(1), 159–166.

<https://doi.org/10.12804/apl32.1.2014.11>

Leal, F; Dávila, J; Valdivia, Y. (2014). Bienestar psicológico y prácticas docentes con efectos motivacionales orientadas al aprendizaje. *Universitas Psychologica*, 13, N° 3(3), 1037–1046.

<https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.bppd>

Martínez-garrido, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en américa Latina. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas - Revista Académica Evaluada Por Pares, Independiente de Acceso Abierto y Multilingue*, 25 Número, 1–22.

More, R, A; Morey, M, O. (2021). *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la institución educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*. 7044, 1–26.

Moya Lozano, M. E., & Cunza Aranzábal, D. F. (2019). Clima Social Familiar Y Resiliencia En Estudiantes De 3°, 4° Y 5° Año De Secundaria. *Apuntes Universitarios*, 9(2), 73–83. <https://doi.org/10.17162/au.v9i2.361>

- Oliveira, R. D. V. L. de, & Queiroz, G. R. P. C. (2016). La formación de profesores de Ciencias en la perspectiva de la Educación en Derechos Humanos por los caminos de una razón cordial. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 19(2), 1–14.
- Palomino, M, R; Gamonal, J, A; Carrillo, R; Vargas, G; Herrera, J, A. (2022). Síndrome de Burnout y clima institucional en instituciones educativas en Lima, Perú. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, Año:IX, N^o, 1–27.
- Pascualetto, G. (2018). Percepciones y reflexión sobre el clima y el lenguaje en la escuela . ¿ Cómo hacer otras cosas mediante actitudes y palabras ? *Creative Commons 4.0 Internacional*, 14, 77–94.
- Pérez-Escoda, N; Filella, G; Alegre, A; Bisquerra, R. (2012). Desarrollo de la competencia emocional de maestros y alumnos en contextos escolares. *Education y Psychology, Electronic Journal of Research in Educational Psycology*, 10, 1183–1208.
- Pupo, B. (2018). Contribución de la gestión del clima organizacional al fomento de valores organizacionales y al logro del desempeño individual. Examen de un caso de estudio. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 52, 1–27.
- Ramirez, A, F; Dominguez, L, R. (2012). El clima organizacional y el compromiso institucional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 109(1), 21–30. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>
- Ramos, J, P; Acosta, R, A; Ramos, K, C; Martinez, A, B. (2019). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Quinsaloma, año 2018. *Revista Dilemas*

Contemporáneos: Educación, Política y Valores, Año:VII, N, 1–33.

- Ros, A; Filella, G; Ribes, R; Pérez, N. (2017). Análisis de la relación entre competencias emocionales, autoestima, clima de aula, rendimiento académico y el nivel de bienestar en educación primaria. *REOP.*, 28(1), 8–18.
- Ruiz, N, E. (2021). “ *clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital luis heysen inchaustegi-essalud, lambayeque-perú, 2019 .*”
- Serrano, J,M; Pons, R, M. (2011). El Constructivismo hoy: enfoques constructivistas en educación. *Revista Electrónica de Investigación Educativa : REDIE.*, 13(1), 1–27.
- Vasquez, M. del C. (2005). El ethos del aprendizaje institucional en Canada : entre la modernidad y la postmodernidad. *Artículos, Utopía y Praxis Latinoamericana*, 28(Año 10, N° 28), 83–102.

Anexos

Anexo 1: Datos Básicos del Problema.

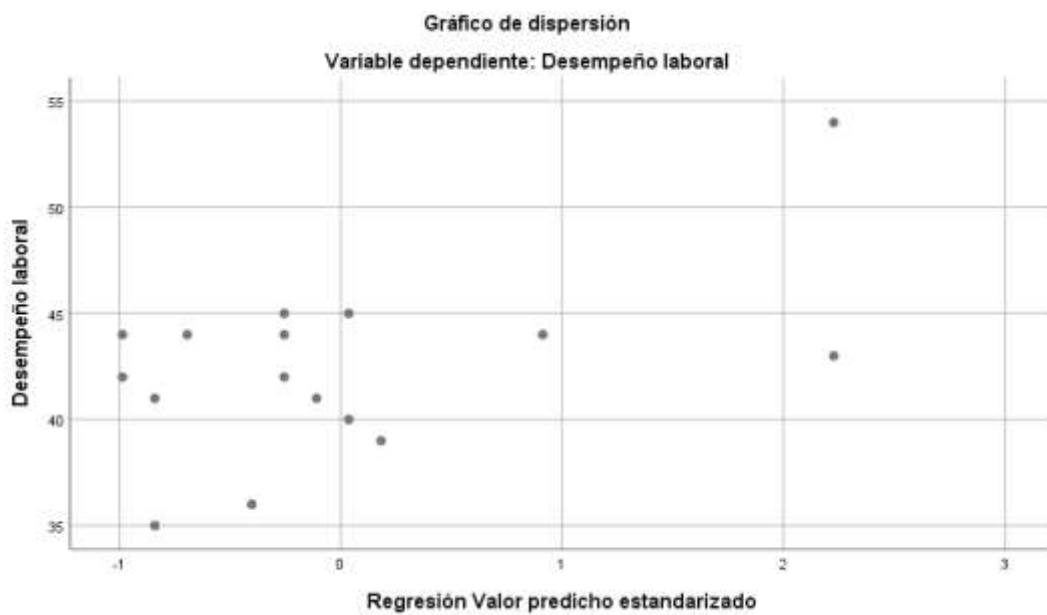
		Estadísticos	
		Clima institucional	Desempeño laboral
N	Válido	16	16
	Perdidos	0	0
Media		79,75	42,44
Error estándar de la media		1,711	1,072
Mediana		78,00	42,50
Moda		78	44
Desv. Desviación		6,846	4,289
Varianza		46,867	18,396
Asimetría		1,472	,826
Error estándar de asimetría		,564	,564
Curtosis		1,582	3,047
Error estándar de curtosis		1,091	1,091
Rango		22	19
Mínimo		73	35
Máximo		95	54
Suma		1276	679

Frecuencias

		Clima institucional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	73	2	12,5	12,5	12,5
	74	2	12,5	12,5	25,0
	75	1	6,3	6,3	31,3
	77	1	6,3	6,3	37,5
	78	3	18,8	18,8	56,3
	79	1	6,3	6,3	62,5
	80	2	12,5	12,5	75,0
	81	1	6,3	6,3	81,3
	86	1	6,3	6,3	87,5
	95	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	35	1	6,3	6,3	6,3
	36	1	6,3	6,3	12,5
	39	1	6,3	6,3	18,8
	40	1	6,3	6,3	25,0
	41	2	12,5	12,5	37,5
	42	2	12,5	12,5	50,0
	43	1	6,3	6,3	56,3
	44	4	25,0	25,0	81,3
	45	2	12,5	12,5	93,8
	54	1	6,3	6,3	100,0
	Total	16	100,0	100,0	



Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos.**Test de clima institucional y desempeño laboral****Datos informativos:**

I.E.: _____

Cargo que ocupa: _____

Tiempo de servicio: _____

Fecha: _____

Correo electrónico: (opcional) _____

Celular: _____

Objetivo:

Recoger información sobre clima institucional y desempeño laboral en la institución educativa “San Juan de Dios” de Niepos.

Instrucciones:

Estimado colega; tienes a continuación un conjunto de ítems que servirá de manera exclusiva para el desarrollo de informe de investigación científica. Se pide responda según estimes conveniente apoyado de la nota adjunta:

Nota:

Para cada pregunta se considera la escala de 1 al 5 donde:

- 1: Totalmente de desacuerdo.
- 2: En desacuerdo.
- 3: Indiferente.
- 4: De acuerdo.
- 5: Totalmente de acuerdo.

ÍTEMS

Contiene dos partes; la primera referido a la variable clima institucional; desde el ítem 1 al 19 y la segunda parte desde el ítem 20 al 30.

N°	ÍTEMS	PUNTAJE				
		1	2	3	4	5
Clima Institucional						
1	Participo con el equipo directivo de manera ética y democrática.					
2	Respeto la opinión de sus colegas a pesar de que algunas veces son contrarias a sus propuestas; soy resiliente.					
3	Expreso mis ideas y busco consensos orientados a la mejora del clima institucional.					
4	Valoro las estrategias y participo de manear activa en las actividades académico-sociales.					
5	La dirección de su institución educativa aplica los principios éticos para asignar responsabilidades académicas a los docentes.					
6	Los docentes expresan en forma oportuna y correcta sus ideas en las reuniones de trabajo.					
7	Mis ideas y trabajo son claros y objetivos.					
8	Me caracterizo por ser amable.					
9	¿La dirección de mi institución educativa a través de sus actividades académicas – sociales fomenta la comunicación abierta y sincera de los docentes, logrando una comunicación efectiva?					

10	¿Las relaciones interpersonales que establezco con los demás docentes están basadas en la confianza y apreciación de sus virtudes?					
11	¿Existe una disposición a aceptar las críticas constructivas hacia mi persona?					
12	¿Tengo disposición a consultas, opiniones y críticas por parte de los docentes, de la forma como se está desarrollando la gestión educativa?					
13	¿Tengo la capacidad de analizar y evaluar aspectos emocionales de los docentes con los que interactúo para comprender sus actitudes y emociones?					
14	Usualmente pongo en práctica las normas consensuadas con los docentes de la institución educativa.					
15	¿Participo con entusiasmo y profesionalismo en la elaboración del Reglamento Interno de mi institución educativa?					
16	¿Los docentes en asamblea resuelven en consenso los temas controversiales que se originan en la institución educativa?					

17	¿Los docentes aprueban por unanimidad la aplicación de normas de convivencia de la institución educativa?					
18	¿Los docentes fortalecen el diálogo para lograr un clima social escolar en la institución educativa?					
19	Manifiesto voluntad en mi labor debido a que me considero auto eficiente.					
Desempeño laboral		1	2	3	4	5
20	Siempre estoy motivado y con ánimo frente a labores institucionales.					
21	Asumir responsabilidades en la institución educativa me permite crecer profesionalmente.					
22	Promuevo un trabajo de equipo interinstitucional e involucro a docentes, familia y comunidad.					
23	Se practica liderazgo compartido en la institución educativa.					
24	Las decisiones de la institución educativa lo deben asumir sólo el equipo directivo.					
25	Asumo funciones directivas porque son parte de las labores asociadas al perfil de puesto.					

26	Mi trabajo se basa en promover una interacción social positiva.					
27	Mayormente motivo a mis estudiantes y compañeros de trabajo a generar un clima de afecto, respeto y confianza.					
28	En situaciones de estrés, identifico los puntos focales y genero manera resiliente respuesta positiva.					
29	Frente a las situaciones de pandemia elabora estrategias de trabajo para que los niños cumplan sus tareas con mucho ánimo.					
30	Me frustro constantemente cuando no logro el propósito de la sesión al momento de la actividad remota.					

Anexo 3: Rúbrica de expertos de Instrumentos de recolección de datos.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTO.

“Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la I.E. “San Juan de Dios” Niepos”

Responsable: Liliana Del Socorro Delgado Toro.

Instrucción: Luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación “Test de clima institucional y desempeño laboral” con la matriz de consistencia de la presente, le solicitamos en base a su criterio y su experiencia profesional, valide dicho instrumento para su aplicación.

NOTA: Para cada criterio considere la escala 1 a 5 donde:

1. Muy poco.	2. Poco.	3. Regular.	4. Aceptable.	5. Muy aceptable.
--------------	----------	-------------	---------------	-------------------

Criterio de validez.	Puntuación.					Argumento.	Observaciones y/o sugerencias.
	1	2	3	4	5		
Validez de contenido.					x		
Validez de criterio metodológico.					x		
Validez de intención y objetividad de medición y observación.				x			
Presentación y formalidad del instrumento.					x		
Total, parcial				4	15		
TOTAL: 19							

Puntuación:


De 4 a 11: No válido, reformular

De 12 a 14; No válido, modificar.

De 15 a 17: Válido, mejorar.

De 18 a 20: Válido, aplicar.

Apellidos y nombres	Purizaga Sorroza, Maritza Asunciona
Grado académico	Doctora
Mención	Ciencias de la Educación

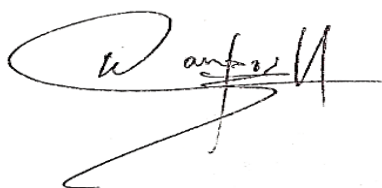


CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Walter Antonio Campos Ugaz, usuario revisor del documento titulado: Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la I.E. “San Juan de Dios” Niepos. Cuyo autor es Liliana Del Socorro Delgado Toro, identificado con documento de identidad N° 27288144, declaro que la evaluación realizada por el Programa informático, ha arrojado un porcentaje de similitud del 9%, verificable en el Resumen de Reporte automatizado de similitudes que se acompaña. El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud permitido no constituyen plagio y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar el Recibo Digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Lambayeque, 1 de julio del 2023



Dr. Walter Antonio Campos Ugaz
DNI: 16674409
Asesor

Se adjunta:

*Resumen del Reporte automatizado de similitudes

*Recibo Digital

"Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la I.E. "San Juan de Dios" Niepos"

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

1%

2

Submitted to Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

Trabajo del estudiante

1%

3

hdl.handle.net

Fuente de Internet

1%

4

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

5

tesis.ucsm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

1%

7

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

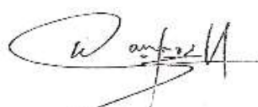
<1%

8

repositorio.unprg.edu.pe:8080

Fuente de Internet

<1%

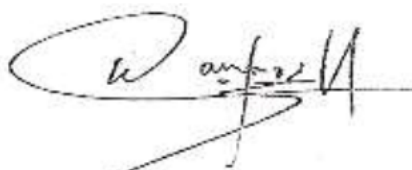


Dr. Walter Antonio Campos Ugaz
Asesor

9	repositorio.une.edu.pe	Fuente de Internet	<1 %
10	www.scribd.com	Fuente de Internet	<1 %
11	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez	Trabajo del estudiante	<1 %
12	es.slideshare.net	Fuente de Internet	<1 %
13	www.researchgate.net	Fuente de Internet	<1 %
14	(Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012.	Publicación	<1 %

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 15 words



Dr. Walter Antonio Campos Ugaz
Asesor



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Liliana Del Socorro Delgado Toro
Título del ejercicio: Tesis de Posgrado
Título de la entrega: "Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral...
Nombre del archivo: TESIS_LILIANA_DELGADO_TORO.docx
Tamaño del archivo: 810.41K
Total páginas: 65
Total de palabras: 11,013
Total de caracteres: 64,528
Fecha de entrega: 30-nov.-2022 09:20p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 1967810521

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE CIENCIAS HISTÓRICAS SOCIALES Y EDUCACIÓN.
UNIDAD DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GERENCIA
EDUCATIVA ESTRATÉGICA



TESIS

"Relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en la I.E.
"San Juan de Dios" Niepos"

Presentada Para Obtener el Grado de Maestría en Ciencias con mención
en Gerencia Educativa Estratégica.

Investigadora:
Bach. Liliana Del Socorro Delgado Toro.

Asesor:
Dr. Walter Antonio Campos Ugaz.

Lambayeque 2022.

Dr. Walter Antonio Campos Ugaz
Asesor