TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACÍON

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA - 2023

TESIS PRESENTADA POR:

SONIA QUISPE CUTIPA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2024

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA – 2023

TESIS PRESENTADA POR:

SONIA CUTIPA QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : _____
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

MIEMBRO DEL JURADO : _____
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

MIEMBRO DEL JURADO : _____
Dr. ARNALDO YANA TORRES

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 440-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 19 de noviembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-07731, presentado por el (la) Bachiller **QUISPE CUTIPA SONIA**, con número de DNI. **40026062**, asignado (a) con código de matrícula **29128051**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Sede Central Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **QUISPE CUTIPA SONIA**, con número de DNI. **40026062**, asignado (a) con código de matrícula **29128051**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA – 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 05 de octubre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA – 2023** Elaborado por el (la) Bachiller **QUISPE CUTIPA SONIA**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	:	**Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
Miembro del Jurado	:	**Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**
Miembro del Jurado	:	**Dr. ARNALDO YANA TORRES**
Asesor de Tesis	:	**Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	:	**Martes 26 de noviembre del 2024**
Hora	:	**11:00 a.m.**
Lugar	:	**Aula N° 309 EPG - UANCV – JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado **MAGISTER** de los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Aula-EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWCC/Ewr

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 960-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 24 de julio del 2024

VISTOS:

El expediente N°. 8245, Presentado por el (a) Bachiller **SONIA QUISPE CUTIPA**, con número de DNI **40026062** y con Código de matrícula N.° **29128051**, quien solicita cambio del **PRESIDENTE** del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA – 2023 Líneas de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 8245, el **Bach: SONIA QUISPE CUTIPA**, solicita el cambio del JURADO del Comité de Investigación de la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA – 2023** Aprobado con Resolución Directoral N.° 920-2023-USA-EPG/UANCV, de fecha 03 de Octubre del 2023, en el que se le asignó como PRESIDENTE al (a) DR. ENRIQUE ELEUTERIO ZUÑIGA MEDINA, el mismo que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 03 de Octubre del 2023, registrado en el Folio N°3683 del 13 de Setiembre del 2023 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA – 2023** presentado por el (a) **Bach: SONIA QUISPE CUTIPA**, de la maestría en: EDUCACIÓN, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	**: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI**
Primer Miembro	**: MGTR. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS**
Segundo Miembro	**: MGTR. ARNALDO YANA TORRES**
Asesor (a)	**: DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA**

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGISTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

SONIA QUISPE CUTIPA

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 7039...

TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:585296924

Fecha de entrega
1 may 2026, 9:27 GMT-5

Fecha de descarga
4 may 2026, 16:12 GMT-5

Nombre del archivo
T036_40026062_T.docx

Tamaño del archivo
11.2 MB

110 páginas

18.825 palabras

109.891 caracteres

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

25% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
11% Publicaciones
22% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391 CALAPUJA - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	Quispe Cutipa, Sonia
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40026062
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0000-6452-1145
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Ortiz Cansaya, Segundo
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Condori Cari, Leopoldo Wenceslao
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Apaza Chirinos, Enrique Genaro
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8602-3219
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Yana Torres, Arnaldo

Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391** País: Perú Departamento: Puno Provincia: Lampa Distrito: Calapuja **Coordenadas:** Latitud: - 15.3177 Longitud: - 70.2241 https://maps.app.goo.gl/XkbRoQm6q2q2EXe9
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo del 2023 – Noviembre del 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**Ciencias Sociales** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.00.00 **Ciencias de la Educación** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00

Dr. Jesús Manuel Manani
DIRECTOR
DE INVESTIGACION - EPG

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo SONIA QUISPE CUTIPA, identificado con DNI Nro. 40026062 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☑ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la ☑ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA - 2023"

Asesorado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 17 de NOVIEMBRE del 2025

FIRMA DEL ASESOR

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

Dedico el desarrollo de la presente tesis a mis padres y hermanas por apoyarme en los buenos y malos momentos, del mismo modo dedico este trabajo a mi precioso hijo Sebastian que es mi razón para seguir adelante y así culminar mi trabajo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero agradecer a Dios quien me dio salud y me condujo en todo el proceso en la elaboración de este trabajo.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ÍNDICE

DEDICATORIA iii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE v

ÍNDICE DE TABLAS viii

ÍNDICE DE FIGURAS ix

ABREVIATURAS x

RESUMEN xi

ABSTRACT xii

INTRODUCCIÓN xiii

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA 1

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 3

1.2.1. Pregunta general 3

1.2.2. Preguntas especificas 3

1.3. EXPOSICIÓN DE LA JUSTIFICACIÓN 3

1.4. OBJETIVOS 5

1.4.1. Objetivo general 5

1.4.2. Objetivos específicos 5

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN 5

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN 6

1.7. HIPÓTESIS 7

1.7.1. Hipótesis general 7

1.7.2. Hipótesis especificas 7

1.8. VARIABLES E INDICADORES 7

1.8.1. Conceptualización de variables 7

1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES 8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO 10

2.1.1. A nivel internacional 10

2.1.2. A nivel nacional 11

2.1.3. A nivel local 14

2.2. BASES TEÓRICAS 16

2.2.1. Clima institucional 16

2.2.2. Comunicación asertiva y empática 17

2.2.3. Participación y trabajo colaborativo 19

2.2.4. Reconocimiento y confianza 21

2.2.5. Compromiso con la organización 23

2.2.6. Capacidad pedagógica 25

2.2.7. Relaciones interpersonales 27

2.3. MARCO CONCEPTUAL 28

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN 30

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN 30

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN 31

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN 31

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN 32

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA 32

3.6.1. Población 32

3.6.2. Muestra 32

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN 33

3.7.1. Técnicas de la investigación 33

3.7.2. Instrumentos de la investigación 33

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN 34

3.8.1. Validación de los instrumentos 34

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 34

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 34

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS 35

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS 53

4.2.1. Prueba de hipótesis general 53

4.2.2. Prueba de hipótesis especifica 1 54

4.2.3. Prueba de hipótesis especifica 2 55

4.2.4. Prueba de hipótesis 3 56

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS 58

CONCLUSIONES 61

RECOMENDACIONES 63

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 65

ANEXOS 75

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición operacional de variables 8

Tabla 2 Instituciones educativas primarias del distrito de Calapuja provincia de Lampa departamento de Puno..... 33

Tabla 3 El clima institucional desde la comunicación asertiva y empática 35

Tabla 4 El clima institucional desde la participación y el trabajo colaborativo . 38

Tabla 5 El clima institucional desde el reconocimiento y confianza del docente 41

Tabla 6 El desempeño laboral desde el compromiso con la organización 44

Tabla 7 El desempeño laboral desde la capacidad pedagógica 47

Tabla 8 Desempeño laboral desde las relaciones interpersonales 50

Tabla 9 Prueba de hipótesis general con Rho de Spearman 53

Tabla 10 Prueba de hipótesis 1 con Rho de Spearman 54

Tabla 11 Prueba de hipótesis 2 con Rho de Spearman 55

Tabla 12 Prueba de hipótesis 3 con Rho de Spearman 56

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 El clima institucional desde la comunicación asertiva y empática 36

Figura 2 El clima institucional desde la participación y el trabajo colaborativo 39

Figura 3 El clima institucional desde el reconocimiento y confianza del docente 42

Figura 4 El desempeño laboral desde el compromiso con la organización 45

Figura 5 El desempeño laboral desde la capacidad pedagógica 48

Figura 6 Desempeño laboral desde las relaciones interpersonales 51

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ABREVIATURAS

AEAP: Asociación Educativa Adventista de Puno.

FC: Fundación Creando Futuro.

ME: Ministerio de la Educación

UANCV: Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

RESUMEN

La investigación presenta como objetivo central, establecer la relación entre el clima institucional con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023. Cuya metodología fue tratada desde el paradigma positivista, de método deductivo-analítico, nivel explicativo y de tipo puro. En el cual, la población está conformada por docentes de 4 instituciones educativas primarias del distrito de Calapuja Provincia de Lampa, departamento de Puno, y como muestra un total de 19 docentes de dichas instituciones, y como técnica e instrumento, la encuesta y el cuestionario. Con lo antecedido, se muestra como resultados los siguientes; donde los encuestados en un 84,2% establecen que la comunicación horizontal contribuye en el bienestar general de los docentes, en un 89,5% que la participación activa en las actividades educativas fortalece la construcción de relaciones sólidas en el profesorado y en un 78,9% que la valoración y confianza en los docentes aumentar la eficiencia y la efectividad en sus roles. Y, como conclusión; Se logró establecer que el clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023. Puesto que, una comunicación asertiva, la participación activa y trabajo en equipo son aspectos que contribuyen en un buen desempeño laboral en las instituciones. Además, el reconocimiento y confianza son enfoques que aumentan la eficiencia y la efectividad en sus responsabilidades y objetivos institucionales.

Palabras claves: Clima institucional, desempeño laboral, docente, instituciones educativas primarias.

ABSTRACT

The central objective of the research is to establish the relationship between the institutional climate and the work performance of teachers at the primary educational institution 70391, Calapuja - 2023. Whose methodology was treated from the positivist paradigm, deductive-analytical method, explanatory level and pure type. In which, the population is made up of teachers from 4 primary educational institutions in the district of Calapuja, province of Lampa, department of Puno, and as a sample, a total of 19 teachers from said institutions, and as a technique and instrument, the survey and questionnaire . With the above, the following results are shown: where 84.2% of respondents establish that horizontal communication contributes to the general well-being of teachers, 89.5% that active participation in educational activities strengthens the construction of solid relationships among teachers and 78% .9% that valuing and trusting teachers increases efficiency and effectiveness in their roles. And, as a conclusion; It was established that the institutional climate is significantly related to the work performance of teachers at the primary educational institution 70391, Calapuja - 2023. Since, assertive communication, active participation and teamwork are aspects that contribute to a good work performance in institutions. Furthermore, recognition and trust are approaches that increase efficiency and effectiveness in their institutional responsibilities and objectives.

Key words: Institutional climate, job performance, teacher, primary educational institutions.

INTRODUCCIÓN

La relación entre el clima institucional y el desempeño laboral se ha consolidado como un tema de suma importancia en el contexto educativo actual, especialmente en el contexto de las instituciones educativas de la zona rural. Puesto que el clima institucional en un elemento fundamental a considerar, ya que abarca aspectos relacionados con la cultura organizacional, el liderazgo, las relaciones interpersonales y la comunicación dentro de la institución educativa. Una variable independiente que no solo influye en la calidad del entorno de trabajo, sino que también fortalece el buen desempeño laboral de los docentes. En consecuencia, su incidencia directa en el desempeño laboral se traduce como un área de estudio determinante para entender y mejorar la dinámica laboral en las instituciones educativas de la provincia de Lampa, distrito de Calapuja.

En ese sentido, se presenta la investigación que lleva por título, *clima institucional y desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023*, estudio que se llevó acabo de acuerdo al paradigma positivista, el método analítico-deductivo, plasmándose como objeto de estudio principal, establecer la relación entre el clima institucional con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

En la actualidad, para hacer frente a los distintos desafíos educativos es imperativo explorar cómo las condiciones laborales en las instituciones educativas impactan en el rendimiento de los docentes. El estudio en torno al ambiente laboral y el desempeño laboral no solo proporcionará conocimientos fundamentales para la mejora continua de la institución educativa, sino que también puede contribuir a estrategias efectivas de gestión del personal docente,

derivando un impacto positivo en la calidad educativa en las instituciones educativas.

Por otra parte, la investigación se desarrolló por el interés académico de aportar al conocimiento existente, datos teóricos y estadísticos actuales sobre el clima organizacional y el desempeño laboral. El estudio minucioso sobre estas variables proporcionará datos precisos y válidos para la comunidad académica interesada en conocer los aspectos que fortalecen el rendimiento de los docentes en entornos educativos sobre todo en las instituciones del ámbito rural.

Ahora desde un enfoque profesional, el interés radica en la aplicación práctica de los resultados de la investigación. Cabe decir, los datos que se obtengan pueden tener implicaciones considerables en la toma de decisiones y en la ejecución de políticas educativas en diferentes instituciones educativas.

Establecido todo lo anterior, podemos alegar que la presente investigación para un mejor desarrollo y cumplir con la estructura de la Universidad se encuentra dividida en cuatro capítulos, todos ellos desarrollados bajo un gran soporte doctrinario.

Mencionado lo anterior, los aspectos que se conocen como exposición de la situación problemática, formulación del planteamiento del problema, exposición de la justificación, objetivos, importancia, alcance de la investigación, limitaciones y delimitaciones, hipótesis, variables y por último la definición operacional de variables, formarán parte del capítulo uno intitulado como formulación del problema.

Así mismo, los ítems conocidos como antecedentes, bases teóricas, y el marco conceptual, integrarán el capítulo dos intitulado como marco teórico. Pautas que

se trabajaron de acuerdo a una serie de doctrinas, normativas legales, páginas web y otras fuentes.

Ahora, respecto a los aspectos que se conocen como, el enfoque de la investigación, los métodos, el tipo de investigación, el nivel, diseño de la investigación, así como la población, muestra, técnica instrumentos y la validez y confiablidad del instrumento se abordarán en el capítulo tres intitulado como metodología de la investigación.

Seguido de ello, los aspectos conocidos como presentación e interpretación de datos, el proceso de prueba de hipótesis, la discusión, las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas integrarán el capítulo cuatro intitulado como resultados.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

CAPÍTULO I

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.1. EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En la actualidad la educación, se encuentra inmersa en un entorno influenciado por el tema de la globalización. Un hecho que deriva en la necesidad de contar con sistemas educativos capaces de adaptarse y adquirir nuevas competencias. Siendo así, se requiere la presencia de instituciones educativas altamente competitivas, que brinden un servicio educativo de calidad y que se adecuen a los tiempos actuales, es por ello que el clima institucional entra a tallar como una estrategia fundamental que contribuye y fortalece el desempeño laboral positivo en los centros educativos en el mundo.

Ahora, a nivel macro si bien se cuenta con una variedad de investigaciones que tratan sobre el tema de clima organizacional y desempeño académico, como el de Aguilera (2011), de la Universidad de Alcalá de España, Santamaría (2020) de la Universidad Andina Simón Bolívar, y Márquez y Cardoso (2020), de la revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, investigaciones que resaltan la importancia de un clima laboral positivo en el desempeño laboral de los docentes, en la actualidad, se puede observar que varias instituciones educativas a nivel internacional aún siguen sin tomar en cuenta o con gran relevancia el tema del entorno o ambiente laboral en

las instituciones. Aun cuando se entiende que el ambiente organizacional es un elemento crucial que impacta en la conducta de los miembros de la institución educativa y moldea los niveles de motivación y desempeño laboral.

Respecto, al contexto nacional, la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes también se consolida como un tema de estudio de real importancia debido a que contribuyen directamente al éxito y eficacia del sistema educativo. Dado que aspectos como la comunicación asertiva, la participación, el trabajo colaborativo, el reconocimiento y la confianza en los pedagogos fortalecen de manera significativa en la eficiencia, productividad de los docentes.

Demostrada la gran importancia que tiene el tema referido al clima organizacional a nivel internacional. En las investigaciones llevadas a cabo en distintas partes del Perú, también se argumenta y resalta lo beneficioso que las instituciones educativas establezcan un clima institucional propicio para mejorar la calidad educativa de todos sus integrantes. Además, a través de la experiencia educativa de varios docentes, se rescata que un entorno organizacional positivo contribuye de manera significativa a la eficacia, por lo que se espera que las instituciones educativas públicas alcancen estándares de educación de alta calidad y fomenten una reflexión constante sobre las prácticas pedagógicas para intervenir, redirigir y poder perfeccionarlas.

En relación, al contexto local, autores como Jacho (2021) y Enciso (2018), si bien muestran que el clima laboral es una condición esencial para mejorar el desempeño docente, al igual que las dimensiones motivación, comunicación, nivel de confianza y participación que tienen relación con el desempeño laboral positivo, aún en varias instituciones educativas de la región Puno, sobre todo en

el ámbito rural no se pone en práctica, debido a la ausencia de canales formales e informales para la comunicación entre el personal docente.

1.2. FORMULACIÓN DEL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023?

1.2.2. Preguntas especificas

¿De qué manera la comunicación asertiva y empática se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023?

¿De qué manera la participación y trabajo colaborativo se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023?

¿De qué manera el reconocimiento y la confianza se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023?

1.3. EXPOSICIÓN DE LA JUSTIFICACIÓN

Respecto a la justificación teórica; podemos afirmar que el tema de estudio acerca el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes, se abordó en base a un sólido compuesto de enfoques teóricos tanto de nivel internacional y local que reconocen la relevancia de estos elementos en el ámbito educativo, con la dirección de acortar las disparidades de conocimiento existentes. Dado que, desde la perspectiva teórica, se argumenta que un clima institucional positivo está relacionado a una satisfacción laboral e integro

compromiso de los pedagogos con responsabilidades y funciones. Un hecho necesario que coadyuva a construir un sistema educativo con capacidad de adaptarse y adquirir nuevas competencias.

En relación a la justificación práctica; la investigación al abordar sobre el clima institucional y el desempeño laboral trata de evidenciar cómo la construcción de un ambiente o entorno laboral positivo contribuye en el bienestar general del docente y en su eficiencia laboral. Aspectos que desencadenan también en un entorno de aprendizaje más efectivo. Además, a través de la identificación de factores específicos del clima institucional que se relacionan con el desempeño laboral, posibilitará a las instituciones educativas implementar medidas concretas para establecer mejoras la calidad del entorno educativo y por supuesto en la calidad de enseñanza. Del mismo modo, los datos que muestran en la investigación se constituir como un enfoque para poder orientar a los responsables de la institución hacia estrategias concretas de mejora, entre ellas, talleres de desarrollo profesional, intervenciones para fortalecer la comunicación interna y acciones que promuevan un clima laboral colaborativo.

Así mismo, respecto a la justificación metodológica; podemos argumentar que el tema de estudio se desarrolló en base al paradigma positivista, el método de investigación analítico deductivo, teniendo como población a docentes de cuatro instituciones educativas primarias del distrito de Calapuja provincia de Lampa departamento de Puno, puesto que la institución educativa primaria 70391 de Calapuja, solo cuenta con un total de 9 docentes. Asu vez se empleó como técnica, la encuesta y como instrumento el cuestionario, donde este último a través de un comprendido de interrogantes nos apoyó en la recolección de

datos, facilitándonos la identificación de patrones y cambios a lo largo del tiempo, ofreciendo una perspectiva contextualizada.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

Establecer la relación entre el clima institucional con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación entre la comunicación asertiva y empática con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

Determinar la relación entre la participación y trabajo colaborativo con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

Determinar la relación entre el reconocimiento y la confianza con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

1.5. IMPORTANCIA Y ALCANCES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Importancia

El tema de estudio resalta y es importante en el contexto académico y profesional al tratar aspectos determinantes que impactan directamente en la calidad educativa y el bienestar laboral de los pedagogos. Por otra parte, la investigación llevada a cabo contribuye al avance de la teoría y la comprensión en el campo de la gestión educativa. Además, la importancia del estudio radica en su capacidad para informar y mejorar las políticas, estrategias y prácticas en

las instituciones educativas de la región Puno, fin de garantizar una enseñanza de calidad en los docentes.

1.5.2. Alcances

Podemos sostener que el tema de investigación se llevó a cabo en el departamento de Puno, provincia de Lampa, distrito de Calapuja, desde el día 13 de julio del 2023 al 8 de noviembre del año 2023.

1.6. LIMITACIONES Y DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Limitaciones

Durante el desarrollo del estudio se evidenciaron algunas limitaciones que se muestran a continuación;

- Se presentaron limitaciones respecto a la aplicación del instrumento, cuestionario en los centros educativos debido al acceso y colaboración de los docentes.
- Se presentaron complicaciones en la elaboración del instrumento de investigación, puesto que no se tenía bien definidos los indicadores, un hecho que se superó con el apoyo de personas expertas en el tema.
- Se presentaron limitaciones con el tema de la población debido a que la institución educativa primaria 70391, Calapuja, solo cuenta con 9 docentes, la cual consideramos una cantidad menor, la misma que se superó integrando como muestra a docentes de otras tres instituciones primarias más del distrito de Calapuja.

Delimitaciones

Delimitación espacial; el estudio tratado tuvo lugar en el departamento de Puno, provincia de Lampa, distrito de Calapuja.

Delimitación temporal; el estudio se desarrolló desde el mes de julio del 2023 hasta el mes de noviembre del año 2023.

Delimitación conceptual; clima institucional, desempeño laboral, docentes, institución educativa primaria.

1.7. HIPÓTESIS

1.7.1. Hipótesis general

El clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

1.7.2. Hipótesis especificas

La comunicación asertiva y empática se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

La participación y trabajo colaborativo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

El reconocimiento y la confianza tiene una relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

1.8. VARIABLES E INDICADORES

1.8.1. Conceptualización de variables

Clima institucional; se define como el ambiente de trabajo que es susceptible de cambiar según las actitudes y conductas de las personas que integran el grupo. Cabe decir es la manera en que se percibe tanto a los

individuos como al entorno laboral, reflejando el nivel de satisfacción o insatisfacción laboral de los miembros de una institución (Torres y Zegarra, 2015).

Desempeño laboral; se entiende como la labor profesional del docente que implica la aplicación sistemática y constante de conocimientos adquiridos para brindar un servicio significativo a los docentes. El reconocimiento de esta labor están influenciados por la importancia social de la educación (Mendoza, 2011).

1.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Definición operacional de variables

Variable uno	Dimensiones	Indicadores
Clima institucional	Comunicación asertiva y empática	Comunicación amigable
		Comunicación horizontal
		La escucha activa
		Intercambio de ideas y recursos
		Solidaridad entre docentes
	Participación y el trabajo colaborativo	Participación activa en actividades educativas
		Coordinación entre docentes
		Toma de decisiones
		Reuniones de trabajo
	Reconocimiento y confianza	Valoración de los docentes
		Respeto entre los docentes Buen trato entre los docentes
		Reconocimiento de cualidades
		Incentivos por cumplimiento de logros

		Confianza para la solución de conflictos
Variable dos	**Dimensiones**	**Indicadores**
Desempeño laboral	Compromiso con la organización	Cumplimiento de objetivos o funciones
		Cumplimiento de responsabilidades
		Perfil ético profesional
	Capacidad pedagógica	Empleo de recursos actuales y adecuados
		Prepara y diseña las actividades de enseñanza.
		Conocimiento de técnicas y estrategias pedagógica
		Desarrollo de la profesionalidad
	Relaciones interpersonales	Escucha, tolera las ideas y preocupaciones
		Expectativas sobre el desarrollo de sus estudiantes
		Valoración de las opiniones y perspectivas
		Crea un ambiente empático y de confianza

Nota; elaborado a partir de revisión bibliografico, Sonia Quispe Cutipa.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

Como primer antecedente a nivel macro se tiene el trabajo de Aguilera (2011), intitulada como: *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro* (más adelante FCF), tesis de posgrado presentada a la Universidad de Alcalá de España, que aplicando el tipo de investigación mixto, de demostró que en los centros de la FCF muestran características de liderazgo ampliamente positivas, con niveles de satisfacción elevados tanto por parte de los líderes hacia los docentes como viceversa. Se demostró, que de manera muy positiva y en muchos casos se destaca el esfuerzo adicional realizado por todos los empleados en la institución. Un hecho que también refleja directamente en las dimensiones respecto al clima laboral.

De la misma forma se tiene el trabajo de investigación de Santamaría (2020), intitulada como: *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro* S.A., tesis de posgrado presentada a la Universidad Andina Simón Bolívar que aplicando un paradigma mixto, pone en cuenta que, el ambiente organizacional incide de manera directa en el rendimiento laboral de los empleados de la empresa Datapro S.A. Un hecho

que se dedujo en base a la estadística descriptiva, que abordó las variables y sus respectivas dimensiones. Una afirmación que tiene el respaldo de las pruebas de inferencia estadística, las mismas que al emplearse descartaron ampliamente la noción de independencia entre las variables antes referidas.

Así mismo se tiene la investigación de los coautores Márquez y Cardoso (2020), intitulada como: *El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana*, articulo científico de la Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo, que aplicando el tipo de investigación correlacional descriptiva, llega a concluir que la institución educativa de la UAPT se diferencia por mantener un clima organizacional positivo, la misma que puede ser argumentado como una percepción favorable del entorno laboral en general. Por otra parte, se pudo demostrar que aspectos como la comunicación, la motivación, la formación, el trabajo en equipo y la identidad influyen de manera significativa en un entorno o ambiente positivo.

2.1.2. A nivel nacional

Como primer antecedente a nivel meso se tiene la investigación de Velasquez (2023), intitulada como: *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Fernando-Chalaco,* tesis de posgrado presentada a la Universidad de Piura, que teniendo como objeto de estudio central, determinar el nivel de relación que existe entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de esta IE, y aplicado el paradigma positivista, se llega a concluir que, existe una asociación considerablemente entre las variables del clima institucional y el desempeño docente, lo que denota que el nivel de incidencia es directamente proporcional. Si embargo, a pesar de que en la Institución Educativa San Fernando no se

cuenta con un departamento o comisión específica para el clima institucional, las dimensiones que integran el clima se encuentran debidamente fortalecidas, lo que deriva positivamente en el rendimiento profesional de los pedagogos.

Del mismo modo, se tiene el trabajo de Cabrera (2019) intitulada como: *Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019*, tesis de posgrado presentada a la Universidad César Vallejo que, teniendo como tema principal, determinar la relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de educación primaria de la institución educativa "Santa María" del distrito La Esperanza. Y aplicando el método hipotético deductivo, se demostró que en la institución educativa antes mencionada el nivel del clima organizacional de los pedagogos es deficiente con un valor de 69,2%, a su vez se identificó que el nivel del desempeño laboral no es eficiente de acuerdo al valor de 66,7%. Sin embargo, se pudo determinar que el desempeño laboral y el clima organizacional son dos variables que tiene una asociación significativa en la institución en cuestión.

De la misma forma, se tiene el trabajo de Munive (2017), intitulada como: *Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa 2025 "Inmaculada Concepción" del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016,* tesis de posgrado presentada a la Universidad Cesar Vallejo que aplicando el tipo de investigación básica y el método descriptivo correlacional, se concluye que, las variables clima institucional y el desempeño docente, desde el punto de vista de los pedagogos de la mencionada institución, tienen una relación considerable, un hecho que se demuestra de acuerdo a los datos mostrados del Rho de Spearman (0,657). Asu vez, se pudo demostrar que las dimensiones conocidas

como la motivación, la comunicación, la confianza y la participación del clima laboral tiene una relación positiva con el desempeño laboral de los pedagogos.

Asu vez, se tiene la investigación de Munive (2017), que lleva por título: *Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa 2025 "Inmaculada Concepción" del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016*, tesis de posgrado presentada a la Universidad de Piura, que aplicando el paradigma positivista, se muestra que la variable de Clima Institucional que integran dos de las cuatro dimensiones muestran resultados positivos, contribuyendo de esa forma a un ambiente institucional favorable. Estas dimensiones son la participación y la motivación, un hecho que se atribuye principalmente al elevado nivel de motivación intrínseca en los Oficiales Instructores por el hecho de laborar en el centro de formación más resaltante de la Institución, la Escuela Militar de Chorrillos. Así mismo, se tiene el trabajo de Mateo y Navarro (2020), que lleva por título: *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa "Antonio Álvarez de Arenales" – Huayllay,* tesis de posgrado presentada a la Universidad de Huancavelica, que aplicando el tipo de investigación pura y un nivel correlacional, se llegó a concluir que, el clima institucional y el desempeño laboral tienen una relación significativa y directa. Un hecho que se ve reflejado en la correlación de Pearson de 0.842; cabe destacar que ante un buen nivel del clima organización mejor es el desempeño laboral de los pedagogos. Además, se pudo demostrar que la comunicación institucional, la motivación institucional, la confianza institucional y la participación institucional, dimensiones que integran la variable del clima institucional tiene una considerada asociación con la variable conocida como desempeño laboral.

Además, se tiene la investigación de Meléndez (2020), que lleva por título: *Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa "Carlos Wiesse" de Juanjuí Región San Martín 2020*, tesis de posgrado presentada a la Universidad Alas Peruanas, que aplicando el nivel de investigación explicativo y descriptivo, pone en cuenta que, el clima institucional y el desempeño laboral, son dos variables que tienen una asociación directa, un hecho que se muestra en el valor = 0,505; y una significancia de p=0,000. De la misma forma, se pudo demostrar que los temas conocidos como la comunicación, la motivación, la participación y la confianza son dimensiones que presentan un vínculo significante con el desempeño laboral, ello de acuerdo a la perspectiva de los docentes de dicha institución.

2.1.3. A nivel local

Como primer antecedente a nivel micro se tiene el trabajo de Jacho (2021), intitulado como: *Relación entre clima laboral y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria del distrito San Miguel en el año 2019*, tesis de posgrado presentada a la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez (más adelante UANCV), que aplicando el método de investigación hipotético-deductivo, al observación científica, y el tipo de investigación correlacional y básico, se llego a concluir que existe una correlación entre el clima laboral y el desempeño de los pedagogos en las escuelas primarias del distrito San Miguel, El coeficiente de correlación es de 0,681, lo que indica una relación significativa y alta. Por tanto, se precisa que el clima laboral es una condición esencial para mejorar el desempeño docente. Además, se comprobó que el clima laboral, tiene una relación positiva con las dimensiones, preparación

para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la institución y el desarrollo de la profesionalidad e identidad.

De la misma forma, se tiene el trabajo de Enciso (2018), intitulada como: *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno, 2018*, tesis de posgrado presentada a la UANCV que aplicando el tipo de investigación correlacional y un diseño no experimental, se pone en cuenta que, entre el tema de investigación clima organizacional y el tema de estudio desempeño del docente, existe una asociación significativa. Además, se demuestra que las dimensiones motivación, comunicación, nivel de confianza y participación tienen una relación considerable con el tema de desempeño laboral, ello, de acuerdo al punto de vista de los pedagogos de dicha institución.

Así mismo, se tiene la investigación de los coautores Mamani y Enciso (2020), intitulado como: *Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno*, que aplicando el tipo de investigación, investigación descriptivo-correlacional, diseño es no experimental y corte transversal, se deduce que los niveles de clima laboral experimentados por los pedagogos de la Asociación Educativa Adventista de Puno (más adelante AEAP) están positiva y considerablemente vinculados con su rendimiento docente. Siendo así, se alega que el clima institucional ejerce un impacto relevante en la percepción de los docentes, ya sea de manera directa o indirecta.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Clima institucional

El clima institucional abarca todas las percepciones que indican el nivel de satisfacción de los individuos en su entorno laboral diario. En otras palabras, se trata de la percepción que se tiene tanto de los individuos como del ambiente laboral, representando el grado favorable o negativo del trabajo para los integrantes de la organización. Un entorno laboral, que puede cambiar de acuerdo a los comportamientos y acciones del comprendido de personas que integran el grupo (Torres y Zegarra, 2015).

De la misma forma, Troya et al. (2018), pone en cuenta que el clima institucional en las instituciones buscan fomentar un entorno propicio para el cambio, con el propósito de mejorar el rendimiento y fortalecer al progreso en los ámbitos social y educativo. A través de un comprendido de estrategias internas y el empleo de varios aspectos como la comunicación asertiva, la participación activa el reconocimiento y la motivación para mantener un ambiente laboral propicio, un hecho que también influirá no solo en el desempeño de los docentes sino en el aprendizaje de calidad de los estudiantes.

Por otra parte, Calcina (2014), sostiene que el clima institucional, en el estado de arte, también es conocido como ambiente organizacional, clima o ambiente laboral, el cual es un asunto de suma importancia para las diferentes organizaciones competitivas que tienen como propósito mejorar el servicio que ofrecen y generar mayor productividad, a través de estrategias internas. En otras palabras, el tema de ambiente laboral se traduce también como un evento clave para poder identificar aspectos claves que llegan a tener gran impacto en el ambiente organizacional. Además, el autor citando a Brunet 1987, añade que el

tema de clima institucional, fue integrada por primera vez en la literatura psicológica organizacional por Gellerman en el año 1960. Una definición influenciada por dos grandes posturas; la escuela funcionalista y la escuela de Gestalt.

2.2.2. Comunicación asertiva y empática

La comunicación se denota como la más elemental de las interacciones personales, en la cual cada individuo desempeña el papel de emisor y receptor, intercambiando mensajes de manera respetuosa, recíproca y asertiva. Se establece que, en la cualquier institución educativa se debe priorizar la eficacia en la comunicación, asegurándose de lograr una transmisión precisa de los mensajes para que las personas involucradas puedan entender de manera apropiada las perspectivas, opiniones o tradiciones de sus compañeros. En ese punto, la comunicación no solo mejora el rendimiento laboral, sino que también aporta en el establecimiento de relaciones acertadas (Cenas et al., 2021).

Ahora, Gómez et al. (2017), respecto a la comunicación asertiva, lo traduce como la comunicación posibilita la comprensión y reconocimiento de las valoraciones individuales, así como las emociones y sentimientos que permiten interpretar un proceso que permite la espontaneidad y el desarrollo de la investigación en los seres humanos, revelando las diferencias entre los mismos. De la misma forma, la asertividad en la comunicación se precisa como la expresión honesta y funcional de sentimientos y emociones dirigidos a otros individuos, de manera que se tengan en cuenta los límites y derechos de cada persona.

Del mismo modo, Guzmán (2018), respecto a la comunicación empática, parte mencionado que la comunicación continúa siendo un tema de suma

relevancia para educadores, progenitores y aquellos preocupados por la educación y en el desarrollo de los estudiantes, siendo así recuerda que para instar una comunicación empática, se requiere necesariamente, crear espacios armónicos y que se cuenten con caminos de dialogo. Para que se pueda establecer una conexión emocional, exteriorizando empatía hacia los términos, perspectivas que da a conocer el interlocutor. En todo caso, este tipo de interacción integra de la escucha activa y el esfuerzo de comprender las necesidades, emociones, necesidades de otras personas.

2.2.2.1. Comunicación amigable

Noriega (2021), establece que el dialogo amigable en el campo educativo juega un papel determinante, puesto que es una herramienta que posibilita a los actores educativos establecer percepción de las cosas que nos rodean y transmitir las percepciones y conocimientos que se adquieren en el día a día. En todo caso, este tipo de comunicación se caracteriza por tratar de crear un espacio positivo y necesario para el intercambio de puntos de vista.

2.2.2.2. Comunicación horizontal

La comunicación horizontal o también conocida como interacción lateral se produce entre los miembros de un determinado grupo de trabajo o entre individuos que ocupan posiciones equivalentes o del mismo nivel jerárquico. Un tipo de dialogo que resulta útil para fomentar la coordinación efectiva y la cohesión entre varias funciones y unidades en una institución sea pública o privada (Papic, 2019).

2.2.2.3. La capacidad de escuchar

Se demuestra que una de las habilidades comunicativas que con gran frecuencia se pone en práctica en el ámbito social es la capacidad de escuchar,

sin embargo, contradictoriamente en las instituciones educativas esta capacidad no se exterioriza suficientemente, puesto que para una escucha atenta básicamente se requiere la capacidad de percibir sensorialmente lo que quiere uno poner en conocimiento, la capacidad de comprender, interpretar lo que se exterioriza y la habilidad de evaluar lo que se escuchó para luego responder eficazmente (Aguilar, 2007).

2.2.2.4. Intercambio de ideas y recursos educativos

Se muestra que el intercambio de recursos didácticos entre un conglomerado de educadores va más allá de simplemente de intercambiar varios materiales para facilitar la realización de actividades educativas. Al mismo tiempo también, es el hecho de colaborar en el intercambio no solo de conocimientos, sino también de experiencias personales relacionadas con las materias que se enseñan. (Pedreira, 2011).

2.2.2.5. Solidaridad entre docentes

Sanabria (2019), manifiesta que la solidaridad promovida por los pedagogos al emplear cualquier estrategia grupal genera una forma de colaboración, ayuda entre los docentes. Dado que, colaborar es una manifestación de la solidaridad inherente al ser humano. Un valor esencial que ayuda a reconocer la vida y la dignidad de los demás. Es por ello, que el docente cumple un papel crucial para fomentar la solidaridad por medio del proceso de enseñanza aprendizaje, precisamente cuando incorpora el trabajo en equipo en el aula.

2.2.3. Participación y trabajo colaborativo

Según Munive (2017), la participación hace referencia al nivel en el que el personal docente y otros miembros del campo educativo se involucran en las

actividades de la institución educativa, en grupos de trabajo y en los órganos colegiados. También comprende la medida en que los pedagogos fomentan la participación del profesorado, padres y docentes. Además, se evalúa cómo se forman y funcionan tanto los grupos formales como los informales en relación con las actividades de la organización. Esto incide aspectos como el nivel de colaboración en equipos, el nivel de capacitación del profesorado, la dinámica de las reuniones y la frecuencia de las reuniones.

Ahora respecto al trabajo en equipo, se traduce como la colaboración entre varias personas con la meta común de alcanzar objetivos compartidos. Una estrategia que permite y facilita lograr un propósito, manteniendo una comunicación e interacción proactiva entre ellos. De igual manera, a través del trabajo en equipo, se puede obtener un mayor compromiso y dedicación por parte de los integrantes hacia la organización al incentivar la participación, incrementar su motivación, estimular una iniciativa activa y contribuir a la resolución valida de intereses contrapuestos valorando alegaciones válidas (Tanta, 2018).

De ese modo, Briceño (2021), alega que la participación proactiva y el trabajo colaborativo entre los pedagogos, son aspectos que permiten y facilitan la consecución de metas, sin embargo para ello, se primero definir un objetivo en común que responda a los desafíos y necesidades del grupo, otro, aceptar la responsabilidad tanto individual como colectiva con el fin de lograr los propósitos y tercero, garantizar la participación comprometida y activa de todos los integrantes. Y solo así, se podrán superar los desafíos o dificultades que se presentan en las instituciones educativas.

2.2.3.1. Participación activa

Según, Ramos (2019), la participación activa se conceptúa como un medio o mecanismo que permite a las personas se involucrarse en los procesos de toma de decisiones e implementación de una serie de acciones. Ahora respecto al ámbito educativo, denota la participación proactiva de los pedagogos no solo en las actividades académicas tradicionales sino también en la elaboración de varios documentos administrativos y pedagógicos con el fin de que la institución consiga cumplir con los objetivos trazados.

2.2.3.2. Coordinación entre docentes

Se establece que la coordinación docente se trata de un conglomerado de acciones colaborativas entre docentes y docentes dirigidas a mejorar y facilitar el proceso mediante el cual los alumnos adquieren o captan las competencias asociadas a su formación o educación (Universidad Politécnica de Cartagena, 2015).

2.2.3.3. Toma de decisiones en reuniones de trabajo

La toma de decisiones se traduce como una de las responsabilidades fundamentales que corresponde a los líderes en una institución educativa. Cabe decir, la eficacia organizativa, el desempeño y la administración de las instituciones educativas se encuentran asociadas a la capacidad para tomar decisiones y a la calidad de las decisiones que se llegan en las reuniones programadas (Mercedes y Sarasúa, 2019).

2.2.4. Reconocimiento y confianza

Sánchez (2021), precisa el reconocimiento de los docentes por lograr cumplir algunos los objetivos propuestos en la institución, es una estrategia que no solo ayuda a fomentar un clima institucional positivo en el plantel sino también

deriva a que el docente implemente estrategias y métodos con el fin de brindar mejor enseñanza a sus docentes. Además, se toma en cuenta que la confianza que se brinda a los pedagogos y el reconocimiento son aspectos claves para motivar a los docentes, un hecho que no solo abarcará positivamente en su compromiso y dedicación, sino también, fortalecerá su autoestima profesional y contribuirá en el desarrollo de una identidad profesional sólida.

National Parent Teachers Association (2009), señala que en las instituciones educativas por lo general deben de reconocer a los docentes que cumplen con desempeñar sus funciones y responsabilidades con eficiencia, de la siguiente manera:

- Expresiones de gratitud.
- Agradecimiento de los padres de familia.
- Apoyo de la comunidad.
- Distinciones y premios.
- Organización de homenajes públicos.

Hechos significativos que fortalecen su autoestima profesional. Al saber que su labor es valorada y esto contribuye al desarrollo de una identidad profesional sólida.

2.2.4.1. Valoración de los docentes

La valoración positiva de los pedagogos de una institución sea primaria, secundaria o superior contribuye a su motivación y satisfacción personal al sentirse reconocido y apreciado por su labor educativa. Un hecho que podría traducirse en un esfuerzo adicional para emplear estrategias eficaces y brindar una educación de calidad. (Sánchez et al., n.d.).

2.2.4.2. Respeto entre los docentes

Las investigaciones que han tratado la situación del respeto en el entorno escolar han ofrecido distintas perspectivas. Un término que básicamente se conceptúa como la consideración, atención, acatamiento que se hace a alguien. Un valor que al ponerse en práctica en las instituciones educativas contribuye en el buen funcionamiento del entorno educativo, una situación que se busca en gran medida por los gobiernos (Báez Ledesma, 2022)

2.2.4.3. Incentivos por cumplimiento de logros

De acuerdo con Mateo y Navarro (2020), el incentivo por cumplimiento de objetivos, se conoce como un aspecto que integra o forma parte de la motivación del docente. La misma que es de suma importancia en las instituciones para alcanza el éxito y la efectividad en el entorno educativo. Un hecho que también fortalece la dedicación de los pedagogos

2.2.4.4. Confianza para la solución de conflictos

Según, Moreno (2020), Se trata de tener una creencia sólida en algo, confiar con seguridad en la integridad, fiabilidad y honestidad de un individuo o grupo de ellos. Un nivel de confianza que posibilita a las personas compartir sus necesidades y aspiraciones, colaborando de manera efectiva para dar solución a conflictos como para alcanzar los objetivos trazados por la institución al que integran.

2.2.5. Compromiso con la organización

De acuerdo, con Barraza y Acosta (2008), el compromiso organizacional se entiende como un estado psicológico, que junto con el liderazgo y la motivación, es un tema que presenta diferentes percepciones en términos de obtener una definición consensuada entre los distintos literarios y posturas que

sea aceptada tanto por académicos como por investigadores. Es por ello, tal vez la conceptualización ampliamente aceptada es aquella que interpreta que el compromiso institucional, es la fuerza relativa de la identificación e involucramiento de un individuo con una institución determinada.

Como se estableció, el compromiso con la institución es un tema sujeto a una diversidad definiciones por distintos autores, donde literarios como Damián (2020), señala que el compromiso organizacional se deduce como la identificación con la institución donde trabajan, lo que se traduce en su participación activa y en la consecución de objetivos tanto personales como institucionales. Siendo así, se percibe como la conexión que el empleado establece con la organización, y se considera determinante en su decisión de quedarse o abandonar la institución en la que están empleados.

Por otra parte, Estrada y Mamani (2020), citando a Rodríguez 2017, se traduce a un empleado comprometido, que participa completamente y muestra entusiasmo por la labor que desempeña. Se siente atraído e inspirado por su trabajo, exteriorizando un deseo genuino de llevar a cabo sus responsabilidades con eficacia. Este compromiso se muestra en su dedicación y determinación para cumplir con las tareas preestablecidas, evidenciando un interés apasionado en lo que hace. Los trabajadores, o en este caso los docentes comprometidos demuestran preocupación por el futuro de la institución y están aptos a invertir esfuerzos más allá de lo esperado con el propósito de asegurar el éxito de la misma.

2.2.5.1. Cumplimiento de objetivos y responsabilidades

Por otra parte, el Ministerio de la Educación 2012 (más adelante ME), sostiene que conceptuar el desempeño implica considerar las acciones

observables cumplidas por un individuo, las mismas que pueden ser descritas y valoradas para evaluar su competencia. Un término, derivado del inglés *perform* o *performance*, que está estrechamente asociada con el logro de los objetivos de aprendizaje establecidos y al cumplimiento de las responsabilidades asignadas. Se muestra que la manera en que se ejecutan estas responsabilidades refleja la competencia fundamental de cada individuo (Estrada y Mamani, 2020).

2.2.5.2. Perfil ético profesional

Según, Jataco (2020), la ética profesional del pedagogo debe reflejar coherencia entre su discurso pedagógico que se exterioriza y su comportamiento ético. Puesto que la ética se origina en aspectos intrínsecos del ser que colaboran en la formación de los dicentes. En todo caso, la ética profesional se observa como la formación docente debe ser una experiencia profundamente humana, donde el pedagogo actúa como agente transformador que modela profesionales para que más adelante se conviertan en individuos éticos y capacitados para contribuir tanto en conocimientos como en principios éticos.

2.2.6. Capacidad pedagógica

La enseñanza se valora como una de las competencias más importantes de la plana docente. La figura del pedagogo desempeña un papel trascendental en la tan anhelada mejora educativa. El docente es el primero que asume la responsabilidad de lo que sucede en su salón de clases y se enfrenta al desafío de configurar espacios de aprendizaje efectivos. Es por ello, que las aptitudes pedagógicas de los académicos se definen como el conglomerado de conocimientos, actitudes habilidades, y valores primordiales para ofrecer una enseñanza de calidad. En otros términos, los docentes están en el deber de

captar todos estos conocimientos y habilidades para abordar de manera satisfactoria los desafíos que implica la enseñanza (Sepúlveda et al., 2014).

Por otra parte, Díaz (2019), expresa que la capacidad de enseñanza, se traduce como la combinación de habilidades, recursos, actitudes y conocimientos que posee una persona o en este caso un docente para cumplir una tarea o una responsabilidad específica. Mismos elementos que ayudan a establecen una conexión con la educación, a la vez que se concibe como un proceso de adquisición de aprendizajes destinados a permitir el desenvolvimiento profesional en su entorno.

2.2.6.1. Empleo de recursos actuales y adecuados

De acuerdo con Mendoza (2011), el uso adecuado de las herramientas pedagógicas, es una estrategia que hace parte de la preparación y desarrollo de la enseñanza. La misma que se emplea para la mejora del aprendizaje, para fomentar la participación activa de los docentes y en la estimulación del alumno. En otras palabras, es una herramienta que aporta de manera significativa en la mejora del proceso educativo.

2.2.6.2. Prepara y diseña actividades de enseñanza

Al igual que la anterior estrategia, el diseño y la preparación de actividades de enseñanza integra la capacidad pedagógica, un hecho que se lleva a cabo para promover un aprendizaje mas atractivo, efectivo, direccionado con las habilidades y necesidades contemporáneas, en aras de mejorar el proceso educativo (Mendoza, 2011).

2.2.6.3. Conocimiento de tácticas y estrategias de enseñanza y el desarrollo de la profesionalidad

Pamplona et al. (2019), destaca que se encuentran diversas interpretaciones acerca de las estrategias de enseñanza, donde la gran mayoría

los considera como los métodos empleados por el pedagogo con el objetivo de lograr que los dicentes adquieran las temáticas, contenidos, e información y se fomente el desarrollo de competencias. En otras palabras, se trata de los recursos, herramientas pedagógicas, procedimientos y actividades implementados por el docente para estimular y facilitar el aprendizaje del alumnado.

2.2.7. Relaciones interpersonales

Tafur et al. (2021), señala que las relaciones interpersonales desempeñan un papel de suma importancia en las actividades y procesos en una institución educativa, un hecho que influye de manera indirecta en el desarrollo de las clases y en los logros de aprendizaje de los docentes. Ahora, si bien la interacción directa de los docentes con los estudiantes y entre docentes es fundamental, sin embargo, por lo general en las instituciones educativas, las interacciones suelen ser más distantes o pasivos, ello debido también por las responsabilidades en las aulas incluyen la planificación, ejecución y supervisión, lo que demanda considerable tiempo y dedicación.

Por otra parte, Bustamante y Anticona (2018), considera que las relaciones interpersonales representan conexiones que se consolidan entre individuos, permitiendo el intercambio de perspectivas, la comunicación de necesidades, la expresión de experiencias de la vida, la manifestación de sentimientos y las expectativas. Un hecho que enriquece el conocimiento personal.

2.2.7.1. Escucha y valoración de las ideas y preocupaciones

Las relaciones interpersonales significan un componente esencial para la existencia humana, ya que, a través de este enfoque las personas encuentran la satisfacción de sus necesidades y el fomento de sus capacidades. La escucha y

la tolerancia de ideas, es una capacidad que coadyuva en gran manera en una comunicación efectiva en diferentes contextos, como el familiar, social o laboral (Tafur et al., 2021).

2.2.7.2. Expectativas sobre el desarrollo de sus estudiantes

De acuerdo con Moreno (2020), es un enfoque que hace parte de las relaciones personales, la misma que se define como las creencias y previsiones que tiene el pedagogo respecto a los docentes acerca de su rendimiento académico. Además, es una habilidad que sirve para identificar qué punto debe de reforzar para un desarrollo académico eficaz.

2.2.7.3. Crea un ambiente empático y de confianza

De acuerdo con Tafur et al. (2021), las relaciones interpersonales dentro del entorno educativo, como las existentes entre docentes y directivos, sugiere que las acciones de los pedagogos entre ellos y de los directivos con los docentes están orientadas hacia el logro de metas institucionales, priorizando los intereses de la institución sobre los personales. Este hecho que impacta en el ambiente laboral positivo hasta en el método empleado para abordar y resolver desafíos.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Clima institucional; de acuerdo con Torres y Zegarra (2015), se traduce como el entorno de trabajo que es susceptible de cambiar de acuerdo a las actitudes y acciones de las personas que integran el grupo. Es la manera en que se percibe tanto a los individuos como al entorno laboral, reflejando el nivel de satisfacción o insatisfacción laboral de los agentes que integran la organización.

Desempeño laboral; de acuerdo con Mendoza (2011), define como la labor profesional del docente que implica la aplicación sistemática y constante de conocimientos que adquiere para brindar un servicio eficiente a los docentes. El reconocimiento de esta labor está influenciado por la importancia social de la educación.

Docentes; según Pérez y Merino (2021), se considera a la persona que tiene la responsabilidad de transmitir conocimientos en una disciplina específica, un acto que se ejerce tanto en instituciones públicas como privadas, ya sea en el nivel primario, secundario o superior dependiendo de la especialidad.

Institución educativa primaria; se observa como el segundo tramo educativo de los sistemas nacionales de educación que dura seis años. el cual, similar a otros niveles educativos, su propósito es educar íntegramente a los alumnos. Integrado por niños y niñas de entre 6 y 12 años, un nivel educativo básico hasta obligatorio (SITEAL: Educación básica, 2019).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.1. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación se aplicó el paradigma positivista (cuantitativo), que nos posibilito adquirir datos estadísticos con la finalidad de examinar las hipótesis previamente elaboradas. De distinto modo, este enfoque se sustenta en la cuantificación, empleando herramientas estadísticas para identificar tendencias particulares dentro de una población seleccionada (Hernández et al., 2017).

3.2. MÉTODO APLICADO EN LA INVESTIGACIÓN

En el estudio se aplicó dos tipos de método; el método deductivo y el método analítico, donde la primera se reconoce como una aproximación extensamente vinculada a las investigaciones cuantitativas, basándose en la inferencia estadística y destacando la causalidad y la obtención de resultados. En otros términos, se trata de una estrategia metodológica empleada para derivar conclusiones específicas a partir de principios generales, la misma que inicia con la formulación de hipótesis basadas en teorías preexistentes (Narvaez, 2023).

Mientras que el método analítico, se conceptúa como una técnica que posibilita la diferenciación y reconocimiento de características y elementos

distintivos de cada evento o problema en estudio, para luego sean sujetas a una revisión sistemática del total de estos eventos en un tiempo definido. Además, este método es de suma importancia en la fase de evaluación de la literatura y durante el estudio de datos e interpretación de información (Valdés, 2019).

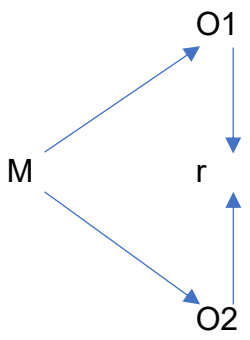
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Básico; que de acuerdo con Narvaez (2022), es un tipo de investigación que se trata en el campo científicos para aportar y ampliarlas bases teóricas, dejando de lado las aplicaciones prácticas. En otros términos, el tipo de investigación pura tiene la intención se generar aportes teóricos para esclarecer desafíos recientes.

3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Se empleo un nivel de análisis correlacional, siguiendo la metodología propuesta por (Hernandez & Mendoza, 2018), en este enfoque, se buscará medir el grado de relación entre las variables de estudio, específicamente, se investigará la relación existente entre la gestión educativa y el aprendizaje significativo.

Donde



M: muestra de la investigación

O1: gestión educativa

O2: aprendizaje significativo

R: asociación de Variables

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Se caracteriza por aplicar el diseño no experimental de corte transversal; se conoce como un estudio que se centra especialmente en analizar cierto fenómeno o situación sin manipular deliberadamente en los elementos delimitados para el estudio. Un proceso de análisis que se lleva a cabo en un tiempo determinados, sin obviar su relevancia en el contexto transversal (Huaire, 2019).

3.6. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.6.1. Población

Se traduce como el grupo total de elementos o individuos que serán objeto de estudio con la finalidad de captar datos específicos de acuerdo a las variables en estudio. De ese modo la población está conformada por docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Calapuja provincia de Lampa departamento de Puno.

3.6.2. Muestra

Se denota como una parte representativa de la población total, la misma también se encuentra integrada en algunos caos por elementos (documentos) o personas seleccionadas con el propósito de facilitar una investigación centrada. De ese modo, para la muestra corresponde al no probabilístico de tipo censal,

se cuenta con un total de 19 docentes de las instituciones primarias del distrito de Calapuja Lampa Puno, como se muestra a siguientes:

Tabla 2

Instituciones educativas primarias del distrito de Calapuja provincia de Lampa departamento de Puno

N°	Código modular	Nombre	Nivel	Distrito	Número de alumnos	N° docentes
1	70391	CALAPUJA	Primario	Calapuja	68	9
2	70427	ESTRELLA	Primario	Calapuja	20	4
3	70458	SAN SEBASTIAN	Primario	Calapuja	17	3
4	70702	KAQUINGORA	Primario	Calapuja	12	3
Total						**Docentes 19**

Nota: Ministerio de Educasión (2016). Elaborado por el tesista.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.7.1. Técnicas de la investigación

Encuesta; se conoce como un procedimiento que aplican los autores porque facilita recopilar información de manera coordinada y ordena, siendo esto la encuesta.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Cuestionario; se evidencia como un documento de investigación que está integrada por un compuesto de interrogantes realizadas acorde a una estructura y los elementos de estudio. Una herramienta cuantitativa que facilita reunir datos.

3.8. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

3.8.1. Validación de los instrumentos

Se alega que validar un instrumento es esencial para definir con precisión las variables de estudio. Este proceso implica la inclusión de opiniones de expertos en el campo para verificar la validez del instrumento. Siendo así, en el estudio se empleó el método de validez de juicio de expertos, en el cual individuos con vasta experiencia en el tema brindaron información y un análisis riguroso del instrumento del trabajo.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

Andrés y Pascual (2018), ponen en cuenta que confiabilidad de los instrumentos, recibe la denominación de un instrumento que está asociada significativamente con la estabilidad y coherencia de sus mediciones. De ese modo, en la investigación se aplicó la confiabilidad a través del Alpha de Cronbach, el cual es una medida estadística que permite conocer la consistencia interna del instrumento, en este caso el cuestionario.

3.9. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA PARA LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Los datos se procesaron en Microsoft Office Excel y SPSS versión 25 haciendo uso de la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para la prueba de hipótesis.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS

Tabla 3

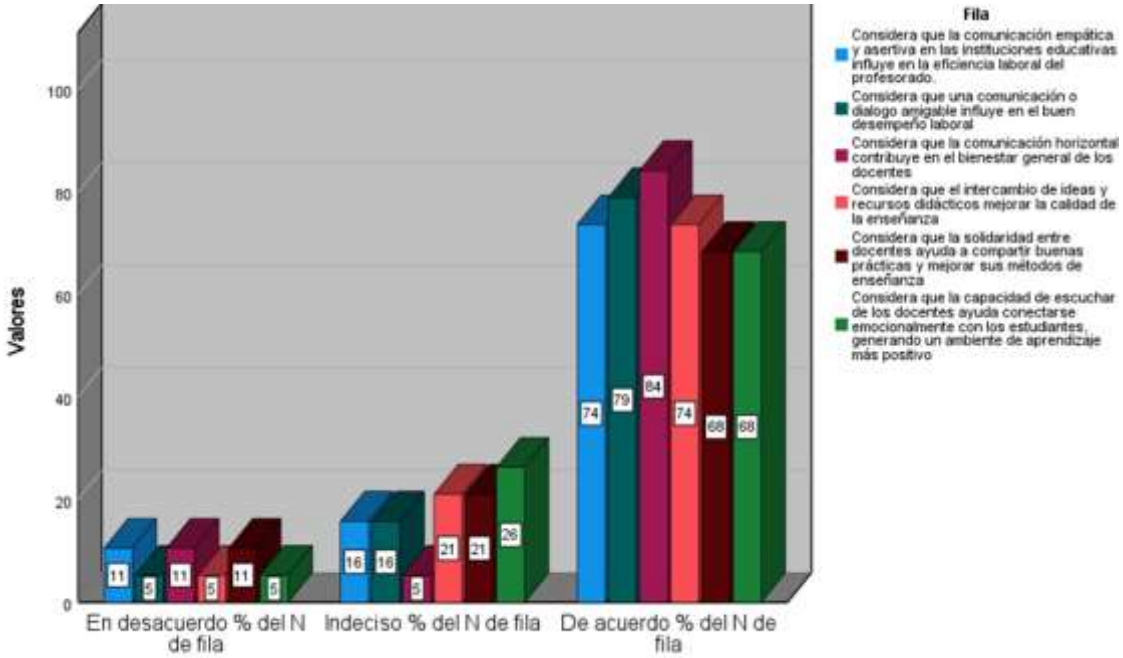
El clima institucional desde la comunicación asertiva y empática

	En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que la comunicación empática y asertiva en las instituciones educativas influye en la eficiencia laboral del profesorado.	2	10,5%	3	15,8%	14	73,7%	19	100,0%
Considera que una comunicación o dialogo amigable influye en el buen desempeño laboral	1	5,3%	3	15,8%	15	78,9%	19	100,0%
Considera que la comunicación horizontal contribuye en el bienestar general de los docentes	2	10,5%	1	5,3%	16	84,2%	19	100,0%
Considera que el intercambio de ideas y recursos didácticos mejorar la calidad de la enseñanza	1	5,3%	4	21,1%	14	73,7%	19	100,0%
Considera que la solidaridad entre docentes ayuda a compartir buenas prácticas y mejorar sus métodos de enseñanza	2	10,5%	4	21,1%	13	68,4%	19	100,0%
Considera que la capacidad de escuchar de los docentes ayuda conectarse emocionalmente con los estudiantes, generando un ambiente de aprendizaje más positivo	1	5,3%	5	26,3%	13	68,4%	19	100,0%

Nota; en la tabla 3 se trata sobre el clima institucional desde la comunicación amigable, comunicación horizontal, la escucha activa, intercambio de ideas y solidaridad entre docentes. Instrumento de investigación.

Figura 1

El clima institucional desde la comunicación asertiva y empática



Nota; se realizó acorde a la tabla 3.; instrumento aplicado.

Interpretación y análisis de la tabla 3; se presentan datos significativos sobre el clima institucional y la dimensión de comunicación asertiva y empática en instituciones educativas. de ello, respecto a la influencia en la eficiencia laboral, el 73,7% de los encuestados están de acuerdo en que la comunicación empática y asertiva en las instituciones educativas impacta positivamente en la eficiencia laboral del profesorado. Esta respuesta sugiere que existe una percepción generalizada de que la calidad de la comunicación en el entorno educativo se traduce en un desempeño laboral más eficiente por parte de los profesores. Ahora en relación a la importancia del diálogo amigable, el 78,9% está de acuerdo en que un diálogo amigable influye en el buen desempeño laboral. Esta estadística resalta la importancia de un ambiente de comunicación positivo y respetuoso en la mejora del rendimiento laboral de los docentes. Por otra parte, respecto a la contribución de la comunicación horizontal al bienestar, el 84,2%

está de acuerdo en que la comunicación horizontal contribuye al bienestar general de los docentes. Este hallazgo sugiere que la interacción abierta y equitativa entre colegas docentes se percibe como beneficiosa para el bienestar general de la comunidad educativa.

Así mismo, en relación a la mejora de la calidad de enseñanza a través del intercambio de ideas, el 73,7% está de acuerdo en que el intercambio de ideas y recursos didácticos mejora la calidad de la enseñanza. Datos que destacan la importancia de fomentar la colaboración y compartir conocimientos entre los educadores para mejorar la experiencia de aprendizaje. De igual forma en relación a la solidaridad entre docentes y mejora de métodos de enseñanza: el 68,4% está de acuerdo en que la solidaridad entre docentes ayuda a compartir buenas prácticas y mejorar métodos de enseñanza. Un dato que indica que la colaboración y el apoyo mutuo entre los profesionales de la educación pueden tener un impacto positivo en el desarrollo y la implementación de métodos pedagógicos efectivos. Y finalmente respecto a la capacidad de escuchar y conexión emocional, en un 68,4% están de acuerdo en que la capacidad de escuchar de los docentes ayuda a conectarse emocionalmente con los estudiantes, generando un ambiente de aprendizaje más positivo. Un hecho sugiere que la empatía y la habilidad para comprender las necesidades de los estudiantes son aspectos esenciales para cultivar un entorno de aprendizaje positivo.

En pocas palabras, los datos que se muestran denotan una correlación entre un clima institucional positivo, caracterizado por una comunicación asertiva y empática, y diversos aspectos del desempeño laboral y la calidad educativa en instituciones educativas. importantes datos que respaldan la importancia de

promover prácticas comunicativas saludables y un ambiente colaborativo en el ámbito educativo.

Además, el autor Gómez et al. (2017), añade que la comunicación asertiva en la educación es un medio que facilita la comprensión y el reconocimiento de las valoraciones individuales, así como de las emociones y sentimientos. Un hecho que posibilita la expresión espontánea y el fomento del desarrollo investigativo en los seres humanos, al mismo tiempo que pone de manifiesto las diferencias entre los mismos.

Tabla 4

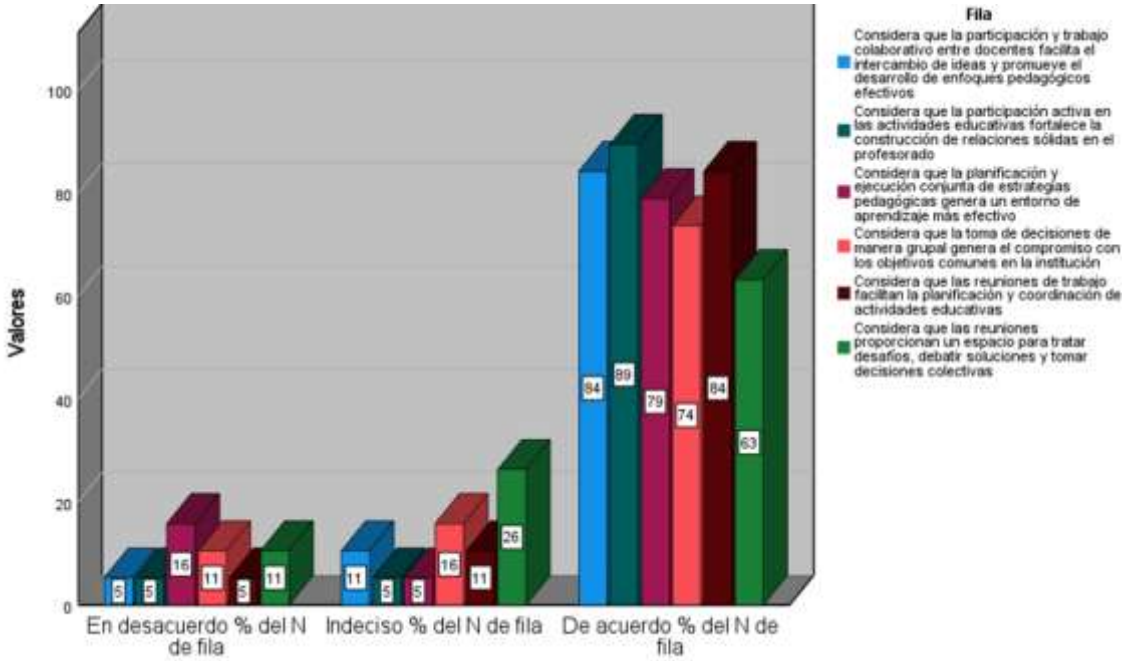
El clima institucional desde la participación y el trabajo colaborativo

	En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que la participación y trabajo colaborativo entre docentes facilita el intercambio de ideas y promueve el desarrollo de enfoques pedagógicos efectivos	1	5,3%	2	10,5%	16	84,2%	19	100,0%
Considera que la participación activa en las actividades educativas fortalece la construcción de relaciones sólidas en el profesorado	1	5,3%	1	5,3%	17	89,5%	19	100,0%
Considera que la planificación y ejecución conjunta de estrategias pedagógicas genera un entorno de aprendizaje más efectivo	3	15,8%	1	5,3%	15	78,9%	19	100,0%
Considera que la toma de decisiones de manera grupal genera el compromiso con los objetivos comunes en la institución	2	10,5%	3	15,8%	14	73,7%	19	100,0%
Considera que las reuniones de trabajo facilitan la planificación y coordinación de actividades educativas	1	5,3%	2	10,5%	16	84,2%	19	100,0%
Considera que las reuniones proporcionan un espacio para tratar desafíos, debatir soluciones y tomar decisiones colectivas	2	10,5%	5	26,3%	12	63,2%	19	100,0%

Nota; en la tabla 4 se desarrolla el clima institucional desde la participación activa, coordinación entre docentes, toma de decisiones y reuniones de trabajo. Instrumento de investigación.

Figura 2

El clima institucional desde la participación y el trabajo colaborativo



Nota; se realizó acorde a la tabla 4. Instrumento de investigación.

Interpretación y análisis de la tabla 4; se presentan datos significativos sobre el clima institucional y la dimensión de trabajo colaborativo en instituciones educativas. De ello, respecto a la facilitación del intercambio de ideas y desarrollo de enfoques pedagógicos, en un 84,2% de los encuestados están de acuerdo en que la participación y el trabajo colaborativo entre docentes facilitan el intercambio de ideas, promoviendo así el desarrollo de enfoques pedagógicos efectivos. Un hecho que sugiere la colaboración entre profesionales de la educación se percibe como un catalizador para la innovación y la mejora continua en las prácticas pedagógicas. En relación con el fortalecimiento de relaciones sólidas a través de la participación activa, en un 89,5% están de acuerdo en que la participación activa en las actividades educativas fortalece la construcción de relaciones sólidas en el profesorado. Estos datos destacan la importancia de la participación activa en actividades compartidas como un medio

para fortalecer la cohesión y la colaboración entre los miembros del personal educativo. Ahora respecto a la generación de un entorno de aprendizaje efectivo mediante la planificación conjunta, en un 78,9% están de acuerdo en que la planificación y ejecución conjunta de estrategias pedagógicas generan un entorno de aprendizaje más efectivo. Esto sugiere que la colaboración en la planificación y ejecución de estrategias pedagógicas contribuye directamente a la calidad del entorno de aprendizaje.

Por otra parte, en relación con el compromiso con objetivos comunes a través de la toma de decisiones grupal, en un 73,7% están de acuerdo en que la toma de decisiones de manera grupal genera compromiso con los objetivos comunes en la institución. Un dato que resalta la importancia de involucrar a los docentes en el proceso de toma de decisiones, lo que puede fortalecer el sentido de responsabilidad y compromiso hacia metas institucionales compartidas. Ahora acerca de la facilitación de la planificación y coordinación mediante reuniones de trabajo, en un 84,2% están de acuerdo en que las reuniones de trabajo facilitan la planificación y coordinación de actividades educativas. Este dato precisa la relevancia de las reuniones como un espacio clave para la colaboración y la coordinación eficiente de esfuerzos en el ámbito educativo. Y finalmente en relación al tratamiento de desafíos y toma de decisiones colectivas en reuniones, en un 63,2% están de acuerdo en que las reuniones proporcionan un espacio para tratar desafíos, debatir soluciones y tomar decisiones colectivas. Esto indica que las reuniones son percibidas como foros importantes para abordar problemas, fomentar el debate constructivo y llegar a decisiones consensuadas.

A manera de colofón, podemos establecer que un clima institucional positivo, caracterizado por el trabajo colaborativo entre docentes, y diversos aspectos que

contribuyen a la mejora continua y al logro de objetivos educativos comunes. Datos que respaldan la importancia de fomentar una cultura colaborativa en el entorno educativo para promover el éxito y el bienestar general en la institución. Por otra parte, Briceño (2021), añade que, para la consecución de metas en el ámbito educativo es importante fortalecer la participación proactiva y la colaboración entre los pedagogos. No obstante, para lograrlo, es esencial seguir tres pasos clave. En primer lugar, se debe establecer un objetivo común que aborde los desafíos y necesidades del grupo. En segundo lugar, es imperativo asumir la responsabilidad tanto a nivel individual como colectivo, con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos. En tercer lugar, para garantizar el éxito del trabajo colaborativo, es fundamental asegurar la participación comprometida y activa de todos los miembros.

Tabla 5

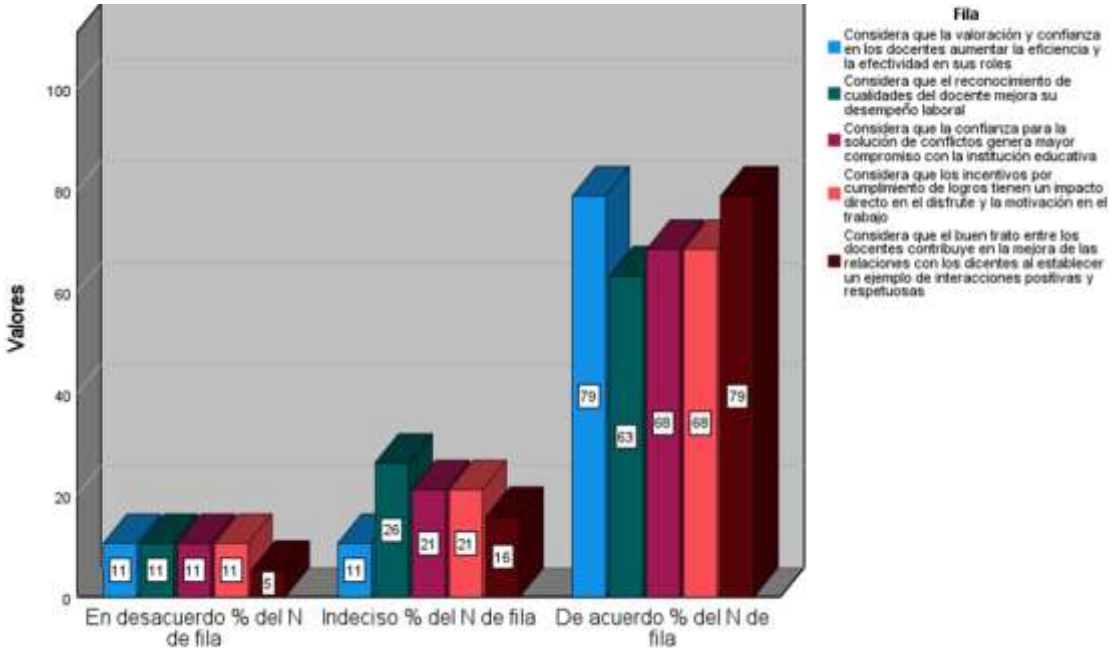
El clima institucional desde el reconocimiento y confianza del docente

	En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que la valoración y confianza en los docentes aumentar la eficiencia y la efectividad en sus roles	2	10,5%	2	10,5%	15	78,9%	19	100,0%
Considera que el reconocimiento de cualidades del docente mejora su desempeño laboral	2	10,5%	5	26,3%	12	63,2%	19	100,0%
Considera que la confianza para la solución de conflictos genera mayor compromiso con la institución educativa	2	10,5%	4	21,1%	13	68,4%	19	100,0%
Considera que los incentivos por cumplimiento de logros tienen un impacto directo en el disfrute y la motivación en el trabajo	2	10,5%	4	21,1%	13	68,4%	19	100,0%
Considera que el buen trato entre los docentes contribuye en la mejora de las relaciones con los dicentes al establecer un ejemplo de interacciones positivas y respetuosas	1	5,3%	3	15,8%	15	78,9%	19	100,0%

Nota; en la tabla 5 se trata sobre el clima institucional desde la valoración, respeto, reconocimiento y confianza en el docente. Instrumento de investigación.

Figura 3

El clima institucional desde el reconocimiento y confianza del docente



Nota; la figura se realizó acorde a la tabla 5. Instrumento de investigación.

Interpretación y análisis de la tabla 5; se presentan datos significativos sobre el clima institucional y la dimensión de reconocimiento y confianza del docente, del cual, respecto al aumento de eficiencia y efectividad con valoración y confianza en los docentes, el 78,9% de los encuestados está de acuerdo en que la valoración y confianza en los docentes contribuyen al aumento de la eficiencia y efectividad en sus roles. Un dato que muestra el reconocimiento y la confianza hacia los docentes están vinculados positivamente con el rendimiento laboral y la capacidad para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva. Respecto a la mejora del desempeño laboral con el reconocimiento de cualidades del docente, en un 63,2% están de acuerdo en que el reconocimiento de las cualidades del docente mejora su desempeño laboral. Esto indica que el reconocimiento personalizado de las fortalezas y habilidades individuales de los docentes puede tener un impacto positivo en su rendimiento general. En relación

con la generación de compromiso con la institución mediante confianza para la solución de conflictos, en un 68,4% están de acuerdo en que la confianza para la solución de conflictos genera un mayor compromiso con la institución educativa. Este hecho subraya la importancia de fomentar un clima donde los docentes confíen en su capacidad para abordar y resolver conflictos, lo que a su vez fortalece su compromiso con la institución.

Por otra parte. respecto al impacto positivo del reconocimiento a través de incentivos por cumplimiento de logros, el 68,4% está de acuerdo en que los incentivos por cumplimiento de logros tienen un impacto directo en el disfrute y la motivación en el trabajo, se establece que al reconocer y recompensar los logros profesionales puede influir positivamente en la satisfacción laboral y la motivación de los docentes. Y finalmente acerca de la contribución del buen trato entre docentes a la mejora de relaciones con los discentes, el 78,9% está de acuerdo en que el buen trato entre los docentes contribuye a la mejora de las relaciones con los discentes al establecer un ejemplo de interacciones positivas y respetuosas, esto destaca la influencia positiva que las relaciones interpersonales entre los docentes pueden tener en el entorno de aprendizaje, sirviendo como modelo para relaciones constructivas con los estudiantes.

a manera de colofón, los datos expuestos muestran una conexión clave entre un clima institucional favorable, marcado por el reconocimiento y la confianza hacia los docentes, y diversos aspectos que influyen en la eficiencia laboral, el desempeño, la motivación y la calidad de las interacciones en el ámbito educativo. Hechos que respaldan la importancia de promover un ambiente donde se valore y reconozca la labor de los docentes para cultivar un entorno educativo positivo y productivo.

Es por ello que también, Sánchez (2021), señala que el reconocimiento de los docentes por lograr cumplir algunas metas de la institución, es una estrategia que no solo ayuda a fomentar un clima institucional positivo en el plantel sino también deriva a que el pedagogo implemente estrategias y métodos con el fin de brindar mejor enseñanza a sus dicentes.

Tabla 6

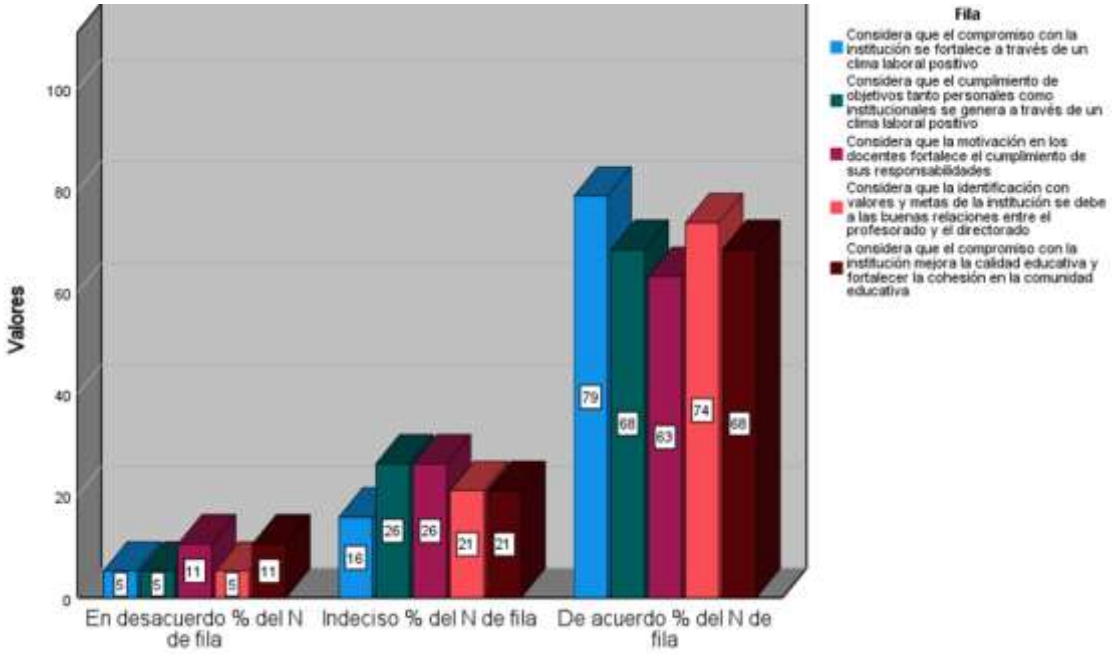
El desempeño laboral desde el compromiso con la organización

	En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total	
	f	% f	f	% f	f	% f	f	% f
Considera que el compromiso con la institución se fortalece a través de un clima laboral positivo	1	5,3%	3	15,8%	15	78,9%	19	100,0%
Considera que el cumplimiento de objetivos tanto personales como institucionales se genera a través de un clima laboral positivo	1	5,3%	5	26,3%	13	68,4%	19	100,0%
Considera que la motivación en los docentes fortalece el cumplimiento de sus responsabilidades	2	10,5%	5	26,3%	12	63,2%	19	100,0%
Considera que la identificación con valores y metas de la institución se debe a las buenas relaciones entre el profesorado y el directorado	1	5,3%	4	21,1%	14	73,7%	19	100,0%
Considera que el compromiso con la institución mejora la calidad educativa y fortalecer la cohesión en la comunidad educativa	2	10,5%	4	21,1%	13	68,4%	19	100,0%

Nota, en la tabla 6 se trata sobre el desempeño laboral desde el cumplimiento de objetivos, responsabilidades y perfil ético profesional. Instrumento aplicado.

Figura 4

El desempeño laboral desde el compromiso con la organización



Nota; la figura se realizó en base a la tabla 6. Instrumento aplicado.

Interpretación y análisis de la tabla 6; se presentan datos significativos sobre la variable dependiente, y la dimensión de compromiso con la organización en instituciones educativas, de ello, respecto al fortalecimiento del compromiso a través de un clima laboral positivo, el 78,9% de los encuestados está de acuerdo en que el compromiso con la institución se fortalece mediante un clima laboral positivo. Puesto que este resultado resalta la importancia de cultivar un ambiente de trabajo positivo como un factor clave para impulsar el compromiso de los docentes con la organización. Acerca de la generación de cumplimiento de objetivos a través de un clima laboral positivo, el 68,4% está de acuerdo en que el cumplimiento de objetivos, tanto personales como institucionales, se genera a través de un clima laboral positivo. Esto sugiere que un entorno laboral positivo puede ser un facilitador crucial para alcanzar metas individuales y colectivas. En relación con el fortalecimiento del cumplimiento de responsabilidades mediante

la motivación docente, en un 63,2% están e acuerdo en que la motivación en los docentes fortalece el cumplimiento de sus responsabilidades. Un hecho resalta el nivel de motivación en el personal docente está directamente relacionado con su capacidad para cumplir eficazmente con sus deberes.

Por otra parte, en relación con la identificación con valores y metas a través de buenas relaciones, en un 73,7% están de acuerdo en que la identificación con los valores y metas de la institución se debe a las buenas relaciones entre el profesorado y el directorado. Esto destaca la importancia de las relaciones interpersonales positivas en la construcción de una identidad organizacional sólida y compartida. Y finalmente, respecto a la mejora de la calidad educativa y fortalecimiento de la cohesión mediante el compromiso con la institución, en un 68,4% están de acuerdo en que el compromiso con la institución mejora la calidad educativa y fortalece la cohesión en la comunidad educativa. Un hecho que resalta la conexión directa entre el compromiso de los docentes y aspectos fundamentales como la calidad educativa y la cohesión en la comunidad educativa.

En pocas palabras, los resultados sugieren que un clima laboral positivo y un sólido compromiso con la institución están asociados considerablemente con el desempeño laboral de los pedagogos. Datos que respaldan la importancia de crear un entorno de trabajo favorable y fomentar el compromiso organizacional para mejorar tanto el rendimiento individual como la calidad general de la educación.

Es por ello, que también el autor Damián (2020), pone en cuenta que el compromiso organizacional se traduce como la identificación que los empleados tienen con la institución en la que desempeñan sus labores. Identificación se

manifiesta a través de su participación activa y su contribución para alcanzar objetivos, ya sean de índole personal o institucional.

Tabla 7

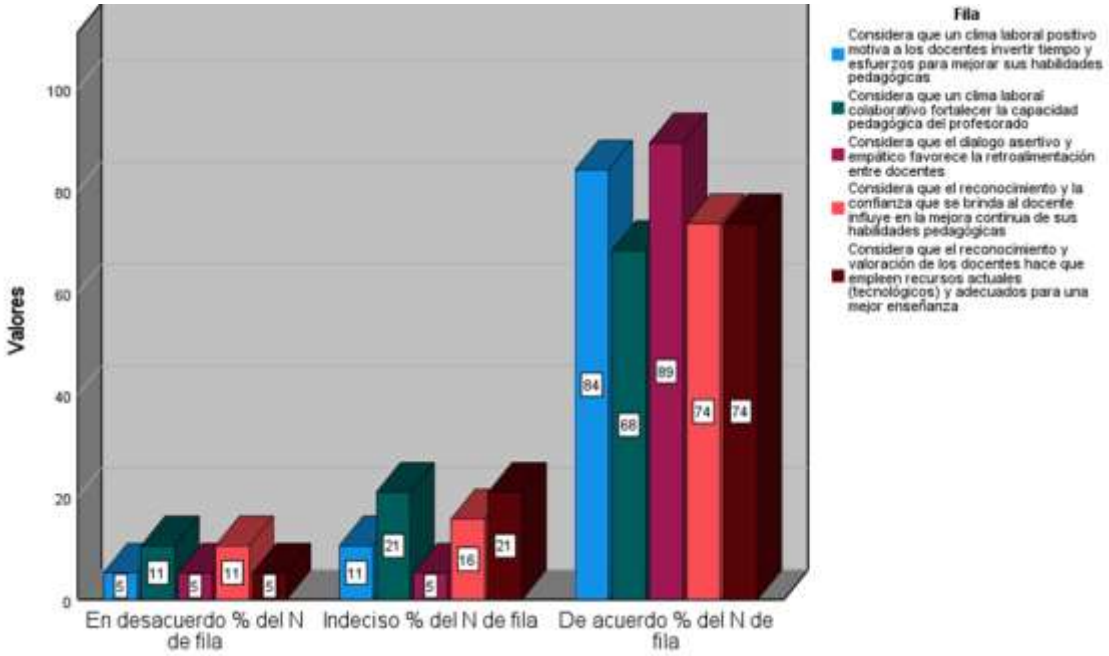
El desempeño laboral desde la capacidad pedagógica

	En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que un clima laboral positivo motiva a los docentes invertir tiempo y esfuerzos para mejorar sus habilidades pedagógicas	1	5,3%	2	10,5%	16	84,2%	19	100,0%
Considera que un clima laboral colaborativo fortalecer la capacidad pedagógica del profesorado	2	10,5%	4	21,1%	13	68,4%	19	100,0%
Considera que el dialogo asertivo y empático favorece la retroalimentación entre docentes	1	5,3%	1	5,3%	17	89,5%	19	100,0%
Considera que el reconocimiento y la confianza que se brinda al docente influye en la mejora continua de sus habilidades pedagógicas	2	10,5%	3	15,8%	14	73,7%	19	100,0%
Considera que el reconocimiento y valoración de los docentes hace que empleen recursos actuales (tecnológicos) y adecuados para una mejor enseñanza	1	5,3%	4	21,1%	14	73,7%	19	100,0%

Nota; en la tabla 7 se trata sobre el desempeño laboral desde el empleo de recursos actuales, la preparación de actividades, el conocimiento de estrategias. Instrumento aplicado.

Figura 5

El desempeño laboral desde la capacidad pedagógica



Nota; la figura se realizo en base a la tabla 7. Instrumento de investigación.

Interpretación y análisis de la tabla 7; se presentan datos significativos sobre la variable dependiente desempeño laboral y la dimensión de capacidad pedagógica en instituciones educativas, del cual, respecto a la motivación para mejorar habilidades pedagógicas mediante clima laboral positivo, en un 84,2% de los encuestados están de acuerdo en que un clima laboral positivo motiva a los docentes a invertir tiempo y esfuerzos para mejorar sus habilidades pedagógicas. Un hecho que resalta la influencia positiva del ambiente de trabajo en la disposición de los docentes para desarrollar y perfeccionar sus competencias pedagógicas. En relación con el fortalecimiento de la capacidad pedagógica a través de un clima laboral colaborativo, en un 68,4% están de acuerdo en que un clima laboral colaborativo fortalece la capacidad pedagógica del profesorado. Esto conlleva a que la colaboración entre docentes dentro del entorno laboral contribuye al desarrollo y la mejora de sus competencias

pedagógicas. Ahora respecto al favorecimiento de la retroalimentación con diálogo asertivo y empático, el 89,5% está de acuerdo en que el diálogo asertivo y empático favorece la retroalimentación entre docentes. Un hecho que destaca la importancia de la comunicación efectiva y respetuosa como facilitadora clave para el intercambio constructivo de ideas y experiencias pedagógicas.

Por otra parte, acerca de la influencia del reconocimiento y confianza en la mejora continua de habilidades pedagógicas, en un 73,7% están de acuerdo en que el reconocimiento y la confianza brindados al docente influyen en la mejora continua de sus habilidades pedagógicas. Cabe decir que el reconocimiento y la confianza en el desempeño del docente actúan como estímulos positivos para la evolución constante de sus capacidades pedagógicas. Y finalmente en relación al uso de recursos actuales para una mejor enseñanza mediante reconocimiento y valoración, el 73,7% está de acuerdo en que el reconocimiento y valoración de los docentes los motiva a emplear recursos actuales, como tecnológicos, para una enseñanza mejorada. Un dato que resalta la conexión entre el reconocimiento institucional y la disposición de los docentes para adoptar recursos modernos que mejoren la calidad de la enseñanza.

En todo caso se argumenta que un clima laboral positivo, colaborativo y de reconocimiento influye de manera significativa en la capacidad pedagógica de los docentes, incidiendo directamente en su desempeño laboral. Hechos que respaldan la importancia de crear un entorno que motive y facilite el desarrollo continuo de las habilidades pedagógicas para optimizar la calidad educativa.

Es por ello, que también Díaz (2019), alega que la capacidad de enseñanza se fija como una amalgama de habilidades, recursos, actitudes y conocimientos que posee una persona, en este caso un pedagogo, para llevar a cabo una tarea o

responsabilidad específica. Capacidades individuales que no solo contribuyen a establecer una conexión con el ámbito educativo, sino que también se conciben como elementos fundamentales en el proceso de adquisición de aprendizajes que posibilitan el desenvolvimiento profesional en su entorno laboral.

Tabla 8

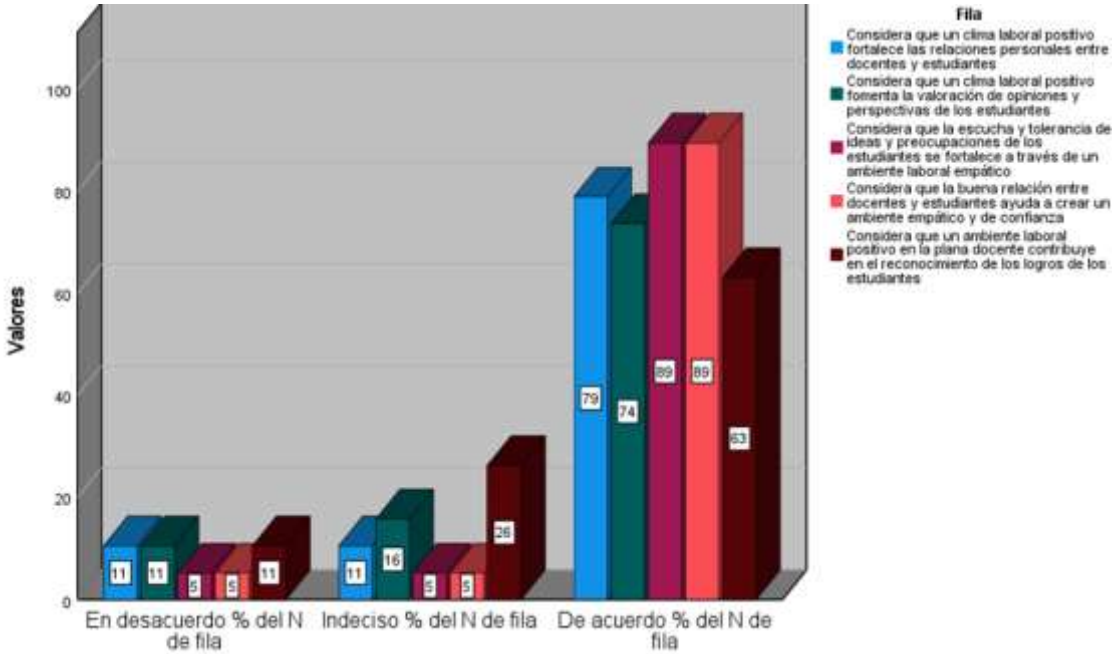
Desempeño laboral desde las relaciones interpersonales

	En desacuerdo		Indeciso		De acuerdo		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Considera que un clima laboral positivo fortalece las relaciones personales entre docentes y estudiantes	2	10,5%	2	10,5%	15	78,9%	19	100,0%
Considera que un clima laboral positivo fomenta la valoración de opiniones y perspectivas de los estudiantes	2	10,5%	3	15,8%	14	73,7%	19	100,0%
Considera que la escucha y tolerancia de ideas y preocupaciones de los estudiantes se fortalece a través de un ambiente laboral empático	1	5,3%	1	5,3%	17	89,5%	19	100,0%
Considera que la buena relación entre docentes y estudiantes ayuda a crear un ambiente empático y de confianza	1	5,3%	1	5,3%	17	89,5%	19	100,0%
Considera que un ambiente laboral positivo en la plana docente contribuye en el reconocimiento de los logros de los estudiantes	2	10,5%	5	26,3%	12	63,2%	19	100,0%

Nota; en la tabla 8 se trata sobre el desempeño laboral desde la escucha activa, valoración de las opiniones y el ambiente empático. Instrumento aplicado.

Figura 6

Desempeño laboral desde las relaciones interpersonales



Nota; la figura se realizo en base a la tabla 8. Instrumento aplicado.

Interpretación y análisis de la tabla 8; se presentan datos significativos sobre el desempeño laboral, considerado como la variable dependiente, y la dimensión de relaciones interpersonales en instituciones educativas, del cual, respecto al fortalecimiento de relaciones personales, en un 78,9% de los encuestados están de acuerdo en que un clima laboral positivo fortalece las relaciones personales entre docentes y estudiantes. Este resultado muestra que el ambiente laboral influye positivamente en la calidad de las relaciones entre los docentes y los estudiantes, lo que puede impactar en el desempeño general. acerca del fomento de la valoración de opiniones estudiantiles, en un 73,7% están de acuerdo en que un clima laboral positivo fomenta la valoración de opiniones y perspectivas de los estudiantes. Esto precisa que un ambiente de trabajo positivo puede crear un espacio propicio para el respeto y la consideración de las opiniones de los estudiantes. Ahora en relación con el fortalecimiento de la escucha y tolerancia,

en un 89,5% están de acuerdo en que la escucha y tolerancia de ideas y preocupaciones de los estudiantes se fortalece a través de un ambiente laboral empático. Este dato destaca la importancia de la empatía en el entorno laboral para facilitar la comunicación efectiva y la comprensión mutua.

Por otra parte, respecto a la ´creación de un ambiente empático y de confianza, el 89,5% está de acuerdo en que la buena relación entre docentes y estudiantes ayuda a crear un ambiente empático y de confianza. Un hecho que muestra la relevancia de las relaciones interpersonales positivas en la construcción de un entorno educativo que promueva la empatía y la confianza mutua. y finalmente acerca de la contribución del ambiente laboral positivo, en un 63,2% están de acuerdo en que un ambiente laboral positivo en la plana docente contribuye en el reconocimiento de los logros de los estudiantes. Un dato que muestra que el ambiente laboral entre los docentes puede influir en la capacidad de reconocer y celebrar los éxitos de los estudiantes.

En otros términos, en base a los datos que se obtuvieron podemos argumentar que un clima laboral positivo está asociado positivamente con las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes, y este aspecto tiene un impacto significativo en el desempeño laboral general. Es por ello que también, los literarios Bustamante y Anticona (2018), mantienen la postura de que las relaciones interpersonales se definen como vínculos que se establecen entre personas, facilitando el intercambio de puntos de vista, la comunicación de necesidades, la expresión de vivencias, un fenómeno que aporta de manera considerable en el enriquecimiento de la comprensión personal y el conocimiento mutuo.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Para la corroboración de la hipótesis, se estudió a partir de del Rho de Spearman, donde se formuló la hipótesis nula y alterna.

Ho: El clima institucional no se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

Ha: El clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

Tabla 9

Prueba de hipótesis general con Rho de Spearman

Correlaciones

			Clima institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

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

De la tabla 9, en base a los resultados obtenidos acorde al SPSS, en donde se sostiene la prueba de correlación de Spearman, se observa un valor de 0,770 (7.70%) con una significancia de 0,000 menor a la significancia máxima P= 0,05 (5%), esto es, de los datos obtenidos se indica que existe una alta correlación entre las variables; clima institucional y el desempeño laboral, de acuerdo a ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4.2.2. Prueba de hipótesis especifica 1

Para la corroboración de la hipótesis, se estudió a partir de del Rho de Spearman, donde se formuló la hipótesis nula y alterna.

Ho: La comunicación asertiva y empática no se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

Ha: La comunicación asertiva y empática no tiene una relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

Tabla 10

Prueba de hipótesis 1 con Rho de Spearman

			Comunicación asertiva y empática	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación asertiva y empática	Coeficiente de correlación	1,000	,661**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	19	19
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,661**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	19	19

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

De la tabla 10, en base a los resultados obtenidos acorde al SPSS, en donde se sostiene la prueba de correlación de Spearman, se observa un valor de 0,661 (6,61%) con una significancia de 0,000 menor a la significancia máxima P= 0,05 (5%), esto es, de los datos obtenidos se indica que existe una alta correlación entre las variables; la comunicación asertiva, empática del clima laboral y el desempeño laboral, de acuerdo a ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De esa forma se sostiene que un dialogo amigable, una

comunicación horizontal y la escucha activa de las percepciones de los docentes son aspectos que aportar o contribuyen en un buen desempeño laboral.

4.2.3. Prueba de hipótesis especifica 2

Para la corroboración de la hipótesis, se estudió a partir de del Rho de Spearman, donde se formuló la hipótesis nula y alterna.

Ho: La participación y trabajo colaborativo no se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

Ha: La participación y trabajo colaborativo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

Tabla 11

Prueba de hipótesis 2 con Rho de Spearman

			Participación y el trabajo colaborativo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Participación y el trabajo colaborativo	Coeficiente de correlación	1,000	,820**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	19	19
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,820**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	19	19

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

De la tabla 11, en base a los resultados obtenidos acorde al SPSS, en donde se sostiene la prueba de correlación de Spearman, se observa un valor de 0,820 (8,20%) con una significancia de 0,000 menor a la significancia máxima P= 0,05 (5%), esto es, de los datos obtenidos se indica que existe una alta correlación entre las variables; participación, trabajo colaborativo del clima institucional y el

desempeño laboral, de acuerdo a ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De esa forma se deduce que la participación activa, la coordinación entre docentes, la toma de decisiones grupales, son aspectos del clima organizacional que contribuyen de manera significativa en un bien desempeño docente.

4.2.4. Prueba de hipótesis 3

Para la corroboración de la hipótesis, se estudió a partir de del Rho de Spearman, donde se formuló la hipótesis nula y alterna.

Ho: El reconocimiento y la confianza no tienen relación con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

Ha: El reconocimiento y la confianza tiene una relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.

Tabla 12

Prueba de hipótesis 3 con Rho de Spearman

			Reconocimiento y confianza	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento y confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	19	19
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	19	19

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

De la tabla 12, en base a los resultados obtenidos acorde al SPSS, en donde se sostiene la prueba de correlación de Spearman, se observa un valor de 0,589 (5,89%) con una significancia de 0,000 menor a la significancia máxima P= 0,05

(5%), esto es, de los datos obtenidos se indica que existe una alta correlación entre las variables; reconocimiento y confianza del clima institucional y el desempeño laboral, de acuerdo a ello, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. De esa forma se argumenta que la valoración de los docentes, el respeto, reconocimiento, confianza e incentivos para el docente, son aspectos del ambiente laboral positivo que contribuyen en un desempeño laboral eficaz.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Discusión del primer objetivo específico;

Respecto al objetivo específico uno que se fijó, en ddeterminar la relación entre la comunicación asertiva y empática con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023, y teniendo como hipótesis, la comunicación asertiva y empática se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391. Se muestra que un dialogo o comunicación abierta y empática entre docentes, son situaciones que fortalece el desempeño laboral de los docentes. Un argumento que encuentra respaldo en las investigaciones de Meléndez (2020) y Munive (2017), donde ambas investigaciones proporcionan evidencia certera de que la comunicación, específicamente en el contexto de la comunicación asertiva y empática, puede considerarse un factor crucial en la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral. La alta correlación positiva sugerida en la hipótesis parece respaldada por la coherencia de los resultados encontrados en los estudios anteriores. Además, estas investigaciones muestran que al igual que la comunicación, la motivación, la confianza y la participación son aspectos influyentes en el desempeño laboral de los pedagogos

Discusión del segundo objetivo específico;

Respecto al objetivo dos, que se fijó en conocer la relación entre la participación y trabajo colaborativo con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023. Y teniendo como hipótesis, la participación y trabajo colaborativo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391.

Frente a ello, argumentar que el trabajó colaborativo, la participación activa, la planificación y ejecución conjunta de estrategias pedagógicas, así como la toma de decisiones de manera grupal son aspectos del clima organizacional que contribuyen considerablemente en un buen desempeño laboral de los educandos. Un argumento que se refuerza con los resultados que obtuvieron los autores, Munive (2017) y Mateo y Navarro (2020).

La investigación de Munive (2017) sobre el clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa 2025 Inmaculada Concepción, rescata que la participación activa y la motivación están vinculadas a un desempeño laboral positivo. Este hallazgo respalda la idea de que la participación, especialmente cuando se combina con altos niveles de motivación, puede ser un factor clave en el rendimiento laboral de los docentes. Adicionalmente, el estudio de Mateo y Navarro (2020), observa también que la participación institucional, que integran la variable de clima institucional, se asocia considerablemente con el desempeño laboral. Siendo así, ambos antecedentes respaldan la hipótesis planteada, sugiriendo que la participación y el trabajo colaborativo están intrínsecamente relacionados con el desempeño laboral en el contexto educativo.

Discusión del tercer objetivo específico;

Respecto al objetivo específico tres que se fijó, en identificar la relación entre el reconocimiento y la confianza con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023. Y teniendo como hipótesis, El reconocimiento y la confianza tiene una relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391. Del cual podemos argumentar que la valoración, la confianza, los incentivos por cumplimiento de logros y el buen trato entre los docentes, son aspectos que no

solo contribuyen en la mejora su desempeño laboral, sino también genera mayor compromiso con la institución educativa. Una afirmación que es validada acorde aun comprendido de datos estadísticos, y apoyada por autores como Enciso (2018) y Jacho (2021).

Donde Enciso (2018), respalda la noción de que el reconocimiento, expresado a través de la motivación, la comunicación y la confianza son fundamentales para la eficacia laboral de los docentes. Puesto que el reconocimiento no solo se trata de recompensas tangibles, sino también de validar y apreciar la labor de los educadores, lo que puede tener un impacto positivo en su autoestima y motivación. Asu vez, Jacho (2021), respalda que el clima laboral se relaciona positivamente con dimensiones determinantes, como la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la institución y el desarrollo de la profesionalidad e identidad, subraya la relevancia de la confianza y el reconocimiento implícitos en un buen clima laboral. En todo caso, ambos autores, apoyan la hipótesis de que el reconocimiento y la confianza están significativamente asociadas con el desempeño laboral de los pedagogos.

CONCLUSIONES

PRIMERA.- Se logró establecer que el clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023, donde a partir del coeficiente de correlación de Spearman se obtuvo un valor de r=0.770 y la significancia p=0,000 es menor a 0.05. Puesto que, una comunicación asertiva, la participación activa y trabajo en equipo son aspectos que contribuyen en un buen desempeño laboral en las instituciones. Además, el reconocimiento y confianza son enfoques que aumentan la eficiencia y la efectividad en sus responsabilidades y objetivos institucionales.

SEGUNDA.- Se determinó según el Rho de Spearman sobre la comunicación asertiva, empática del clima institucional y el desempeño laboral, tiene un valor p = 0,000 y un valor 0,661; entonces, se sostiene que existe una relación alta entre estas dos variables; la comunicación asertiva, empática del clima institucional y el desempeño laboral, donde refleja, en un 84,2% que la comunicación horizontal contribuye en el bienestar general de los docentes y en un 73,7% que el intercambio de ideas y recursos didácticos mejorar la calidad de la enseñanza.

TERCERA.- Se determinó acorde a Rho de Spearman sobre la participación, trabajo colaborativo del clima institucional y el desempeño laboral, tiene un valor p = 0,000 y un valor 0,820; entonces, se sostiene que existe una relación alta entre la participación, trabajo colaborativo del clima institucional y el desempeño laboral, donde se refleja, en

un 89,5% que la participación activa en las actividades educativas fortalece la construcción de relaciones sólidas en el profesorado y en un 84,2% que las reuniones de trabajo facilitan la planificación y coordinación de actividades educativas

CUARTA.- Se determinó según el Rho de Spearman respecto al reconocimiento, confianza del clima institucional y el desempeño laboral, tiene un valor p = 0,000 y un valor 0,589; donde se muestra que existe una relación alta entre el reconocimiento, confianza del clima institucional y el desempeño laboral, de ahí, el 78,9% están de acuerdo en que la valoración y confianza en los docentes aumenta la eficiencia y la efectividad en sus roles y el 68,4% señalan que los incentivos por cumplimiento de logros tienen un impacto directo en el disfrute y la motivación en el trabajo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda a los directores de las instituciones educativas mantener una comunicación clara sobre las metas, objetivos y cambios institucionales, para luego incentivar a los docentes a participar en la toma de decisiones y en la planificación de actividades escolares, tomar en cuenta las opiniones y poner en práctica las sugerencias de los educadores para mejorar los procesos educativos. Asu vez se recomienda a los docentes, facilitar una comunicación asertiva y coordinación para fortalecer un clima laboral colaborativo.

SEGUNDA: Se insta a los directivos de las instituciones educativas públicas, implementar programas o políticas educativas que fortalezcan una cultura comunicativa no solo entre docentes sino entre todos los actores educativos, con el propósito de asegurar un dialogo, trato armonioso y empático, para que de esa forma también se fortalezca el buen desempeño laboral.

TERCERA: Se recomienda a los docentes de las instituciones educativas, participar activamente en los programa y talleres educativos que brinden capacitación sobre cómo estrechar lazos con colegas de otras instituciones. Ya que este enfoque de capacitación puede fortalecer considerablemente al desarrollo profesional y a la mejora del rendimiento laboral del educador.

CUARTA: Se recomienda a los directores de las instituciones educativas, adoptar una actitud proactiva para generar motivación y confianza entre los pedagogos puesto que es determinante para promover un

ambiente de trabajo positivo y productivo. Así mismo, sugerir a los directores, reconocer públicamente, expresar gratitud por el arduo trabajo y dedicación a los docentes por los logros conseguidos en favor de la educación.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aguilar Benítez, M. (2007). *Reflexiones acerca de la habilidad escuchar en el proceso docente - educativo*. Revista Digital - Buenos Aires. https://www.efdeportes.com/efd106/la-habilidad-escuchar-en-el-proceso-docente-educativo.htm

Aguilera Vásquez, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro* [Universidad de Alcalá]. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Tesis%2520doctoral%2520Víctor%252

Andrés Hernández, H., & Pascual Barrera, A. E. (2018). Validación de un instrumento de investigación para el diseño de una metodología de autoevaluación del sistema de gestión ambiental. *Revista de Investigación Agraria y Ambiental*, *9*, *Núm. 1*, 157–163. https://doi.org/https://doi.org/10.22490/21456453.2186

Báez Ledesma, K. M. (2022). *El respeto entre profesores y estudiantes en el contexto escolar: un estado del arte* [Pontificia Universidad Catolica De Chile]. https://repositorio.uc.cl/server/api/core/bitstreams/abb8e37a-66f3-4453-a8e1-eea69905f9f1/content

Barraza Macías, A., & Acosta Chávez, M. (2008). Compromiso organizacional de los docentes de una institución de educación media superior. *Innovación Educativa*, *8*, *núm. 45*, 20–35. https://www.redalyc.org/pdf/1794/179420818003.pdf

Briceño, G. (2021). *Trabajo en equipo del profesorado: elemento crucial en las escuelas*. Servicios Sociales. https://www.aucal.edu/blog/servicios-sociales-comunidad/trabajo-en-equipo-del-profesorado-elemento-crucial-en-las-

escuelas/

Bustamante Rodríguez., M. I., & Anticona Jícaro, D. V. (2018). *Las relaciones interpersonales y su influencia en el clima laboral del área de electrodomésticos de Supermercados Plaza Vea, Trujillo 2017"* [Universidad Privada del Norte]. https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13259/Anticona Jicaro Diana Victoria - Bustamante Rodriguez Manuel Ilich.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cabrera Delgado, R. A. (2019). *Clima organizacional y Desempeño laboral de los docentes de educación primaria en una institución educativa. La Esperanza. 2019* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34257/cabrera_dr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Calcina Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez - Perú 2012. *Comuni@cción*, *5* no.*1*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100003

Cenas Chacón, F. Y., Blaz Fernández, F. E., & Castro Mendocilla, W. E. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. *Pol. Con.*, *6*, *No 5*. https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722

Damián Alvarez, G. M. (2020). *Compromiso organizacional en profesores de una institución educativa pública de lima metropolitana* [Universidad San Ignacio

de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/0724de3d-324a-4e94-adb8-9e5dddc9ec35/content

David Noriega, A. (2021). *La comunicación en la escuela*. DISEÑO DE LA INSTRUCCIÓN. https://2-learn.net/director/la-comunicacion-en-la-escuela/

Díaz Martínez, S. L. (2019). *Capacidad de enseñanza para la educación superior: La Importancia de la formación pedagógica en los docentes.* Revista Edurama. https://revistaedurama.com/capacidad-de-ensenanza-para-la-educacion-superior-la-importancia-de-la-formacion-pedagogica-en-los-docentes/

Enciso Cahuapaza, J. E. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno, 2018* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/T036_02438974_M.pdf

Enciso Cahuapaza, J., & Mamani Benito, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ÑAWPARISUN - Revista de Investigación Científica*, *2*, *Num. 2*. http://repositorio.unaj.edu.pe/bitstream/handle/UNAJ/88/94-234-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, *2 Núm. 1 (*, 132–146. https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70

Gómez Domínguez, M., Estelio, J. A., & González Roa, L. (2017). Comunicación

asertiva en el clima laboral de escuelas bolivarianas. *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa*. https://www.ensj.edu.mx/wp-content/uploads/2018/02/Comunicación-asertiva-en-el-clima-laboral-de-escuelas-bolivarianas.pdf

Guzmán Huayamave, K. (2018). La comunicación empática desde la perspectiva de la educación inclusiva. *Actualidades Investigativas En Educación*, *18*, *núm. 3*, 1–18. https://www.redalyc.org/journal/447/44759784015/html/#:~:text=A través de la empatía,que abran caminos de diálogo.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2017). *Metodología de la Investigación* (Editorial Mexicana (ed.); sexta edic). https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

Huaire Inacio, E. J. (2019). *Método de investigación*. Material de Clase. https://www.aacademica.org/edson.jorge.huaire.inacio/35.pdf

Jacho Condori, M. G. (2021). *Relación entre clima laboral y el nivel de desempeño docente en las instituciones educativas de educación primaria del distrito san miguel en el año 2019* [Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez]. http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5763/T036_40412029_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Jataco Perez, L. J. (2020). *La ética profesional docente desde un enfoque complejo*. Escuela Militar De Ingeniería. https://yura.website/index.php/la-etica-profesional-docente-desde-un-enfoque-complejo/#:~:text=En definitiva%2C la ética profesional del docente refiere desde las,el ejercicio de su labor

Márquez Gómez, J. O., & Cardoso Jiménez, D. (2020). El clima organizacional y su influencia en colaboradores en una universidad mexicana. *Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, *13*, *Núm. 2*. https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v13i25.1324

Mateo Soto, P., & Navarro Solano, Á. (2020). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de educación básica alternativa "Antonio Álvarez de Arenales" - Huayllay* [Universidad Nacional de Huancavelica]. https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/15a2d9c8-8c94-4ffe-973b-3d7591a714f7/content

Meléndez Herrera, D. L. (2020). *Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa "Carlos Wiesse" de Juanjuí Región San Martín 2020* [Universidad Alas peruanas]. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6333/1/Clima institucional_Desempeño laboral_Docentes de la institución educativa.pdf

Mendoza Aedo, A. H. (2011). *"Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N° 9 - callao"* [Universiad San Ignacio de Loyola]. https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/09e2eba2-6627-479b-aa32-ecafa44cd56f/content

Mercedes López de, B., & Sarasúa Ortega, A. (2019). *La toma de decisiones. Organizacion y direccion de las instituciones* (Serie cuadernos (ed.); Primera). file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/00049_19.pdf

Ministerio de Educasión. (2016). *Unidad de estadistica* (ESCALE (ed.)). ESCALE. http://escale.minedu.gob.pe/documents/10156/4228634/Perfil+Cusco.pdf

Moreno Andahua, C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en una institucion educativa de gestión pública de la provincia de huaraz – 2019* [Universidad Señor de Sipan]. https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7423/Críspulo Moreno Andahua.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Munive Onsihuay, R. (2017). *Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa 2025 "Inmaculada Concepción" del Distrito de Los Olivos, Lima - 2016* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22167/Munive_OR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Narvaez, M. (2022). *Investigación básica: Qué es, ventajas y ejemplos*. QuestionPro. https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-basica/

Narvaez, M. (2023). *Método deductivo: Qué es y cuál es su importancia*. Questionpro. https://www.questionpro.com/blog/es/metodo-deductivo/

National Parent Teachers Association. (2009). *PTA Teacher Appreciation Week Activity Ideas*. National Parent Teachers Association (PTA). https://www.colorincolorado.org/article/reconocimiento-los-maestros-ideas-para-actividades

Pamplona Raigosa, J., Cuesta Saldarriaga, J. C., & Cano Valderrama, V. (2019). Estrategias de enseñanza del docente en las áreas básicas: una mirada al aprendizaje escolar. *Revista Eleuthera*, *21*, 13–33. https://www.redalyc.org/journal/5859/585961633002/html/

Papic Domínguez, K. (2019). Los tipos de comunicación organizacional interna en establecimientos educacionales municipalizados en Chile. *Cuadernos de Investigación Educativa*, *10* no.*1*.

http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-93042019000100063#:~:text=Según Cervera (2008)%2C en,información en el mismo nivel.

Pedreira Villar, M. (2011). Intercambio de recursos didácticos entre docentes para la atención a la facilitación de la inclusión educativa. *Innovación Educativa*, *n.º 21*, 235–245. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/36-Texto do artigo-723-1-10-20120507.pdf

Pérez Porto, J., & Merino, M. (2021). *Docente - Qué es, en el cine, definición y concepto*. Definicion De. https://definicion.de/docente/

Ramos Huacantara, F. (2019). Participación docente en la planeación de la gestión escolar de las instituciones educativas secundarias del ámbito de la Ugel crucero. *Revista Revoluciones. Estudios En Ciencia Política, Humanidades y Sociales*, *1(1)*, 56–70. file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/wilsonsucari,+PARTICIPACIÓN+DOCENTE+EN+LA+PLANEACIÓN+DE+LA+GESTIÓN+ESCOLAR+DE+LAS+INSTITUCIONES+EDUCATIVAS+SECUNDARIAS+DEL+ÁMBITO+DE+LA+U.pdf

Rus Arias, E. (2021). *Investigación descriptiva*. Economipedia. https://economipedia.com/definiciones/investigacion-descriptiva.html

Sanabria Valdés, C. A. (2019). Los maestros y su función como fomentadores del valor de la solidaridad en el proceso de enseñanza aprendizaje. *Boletín Redipe*, *8 N° 12*(2256–1536), 65–70. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7528348#:~:text=La solidaridad fomentada por el,y su dignidad como persona.

Sánchez, F., Rubio, R., Alonso, E., & Retamal, K. (n.d.). *LA VALORACIÓN DE*

LA ACTIVIDAD DOCENTE Algo más que la opinión de los estudiantes. A Universidad Autónoma de Madrid. https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N97-5.pdf

Sánchez, S. (2021). *Reconocimiento a la labor docente en tiempos de pandemia*. Universidad Central. https://www.ucentral.edu.co/noticentral/reconocimiento-labor-docente

Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Universidad Andina Simón Bolívar]. https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf

Sepúlveda Obreque, A., Opazo Salvatierra, M., & Sáez Sotomayor, D. (2014). El docente universitario: capacidades pedagógicas para hacer clases, percepción de sus protagonistas. *REXE. Revista de Estudios y Experiencias En Educación*, *13*, *núm. 2*(0717–6945), 67–80. https://www.redalyc.org/pdf/2431/243131249005.pdf

SITEAL: Educación básica. (2019). *Nivel Secundario*. SITEAL: Educación Básica. https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/siteal_educacion_secundaria_20190521.pdf

Tafur Puente, R. M., Soriano Talavera, R. L., & Huamán Robles, S. P. (2021). Percepciones de los docentes de dos instituciones educativas de Lima metropolitana sobre sus relaciones interpersonales. *Horizonte de La Ciencia*, *11*, *núm. 2*, 151–164. https://www.redalyc.org/journal/5709/570967307011/html/#:~:text=Las

relaciones interpersonales son vínculos,de enriquecimiento personal (Bustamante y

Tanta Tanta, S. E. (2018). *Trabajo en equipo y desempeño docente en la I.E. 6019 Mariano Melgar del distrito de Villa María del Triunfo, 2017* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18239/Tanta_TSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres Pacheco, E., & Zegarra Ugarte, S. J. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 – Perú. *Comuni@cción*, *6* no.*2*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001

Troya Morejón, I. E., Troya Morejón, B. E., & Teresa, B. T. D. (2018). El clima institucional en el desempeño docente. Una mirada desde perspectiva del buen vivir. *Universidad de Guayaquil*, *978-9942-17-033–0*, 1438–1447. https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a442152569586e31.pdf

Universidad Politécnica de Cartagena. (2015). *Coordinación docente horizontal y vertical* (Universidad Politécnica de Cartagena (ed.); Primera ed). https://repositorio.upct.es/bitstream/handle/10317/4661/isbn9788460686941.pdf

Valdés Medina, F. E. (2019). *Metodología de la investigación unidad II*. Universidad Autónoma Del Estado de México. http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/105291/Metodología+de+la+Investigación+Unidad+II.pdf?sequence=1#:~:text=Método

deductivo&text=que%2C partiendo de casos particulares,puede ser completa o incompleta".

Velasquez Seminario, C. A. (2023). *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa San Fernando-Chalaco* [Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/809b95ce-eaf2-4c25-b85d-2debbc8411bf/content

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA – 2023

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023?	Establecer la relación entre el clima institucional con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.	El clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023	**Variable uno** Clima institucional **Variable dos** Desempeño laboral	D1: Comunicación asertiva y empática D2: Participación y el trabajo colaborativo D3: Reconocimiento y confianza D1: Compromiso con la organización D2: Capacidad pedagógica D3: Relaciones interpersonales	• **Enfoque:** cuantitativo • **Método:** Deductivo Analítico • **Nivel:** explicativo • **Diseño:** no experimental • **Tipo:** básico • **Temporal:** transversal • **Población:** conformada por docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Calapuja provincia de Lampa departamento de Puno. • **Muestra:** un total de 19 docentes de las	• **Técnica** • Encuesta • **Instrumento:** • Cuestionario
PROBLEMA ESPECIFICO	**OBJETIVO ESPECIFICO**	**HIPOTESIS ESPECIFICO**				
¿De qué manera la comunicación asertiva y empática se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023?	Determinar la relación entre la comunicación asertiva y empática con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023	La comunicación asertiva y empática se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023				
¿De qué manera la participación y	Determinar la relación entre la	La participación y trabajo				

trabajo colaborativo se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023?	participación y trabajo colaborativo con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023	colaborativo se relaciona de manera significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja – 2023.			instituciones primarias del distrito de Calapuja Lampa Puno.	
¿De qué manera el reconocimiento y la confianza se relaciona con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023?	Determinar la relación entre el reconocimiento y la confianza con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023	El reconocimiento y la confianza tiene una relación significativa con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa primaria 70391, Calapuja - 2023				

ANEXO 2 MATRIZ INSTRUMENTAL

Variable uno	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima institucional	Comunicación asertiva y empática	Comunicación amigable (dialogo amigable)	Ordinal
		Comunicación horizontal	
		La escucha activa	
		Intercambio de ideas y recursos	
		Solidaridad entre docentes	
	Participación y el trabajo colaborativo	Participación activa (en actividades educativas)	
		Coordinación entre docentes	
		Toma de decisiones	
		Reuniones de trabajo	
	Reconocimiento y confianza	Valoración de los docentes	
		Respeto entre los docentes Buen trato entre los docentes	
		Reconocimiento de cualidades	
		Incentivos por cumplimiento de logros	
		Confianza para la solución de conflictos	
Variable dos	**Dimensiones**	**Indicadores**	**Escala de medición**
Desempeño laboral	Compromiso con la organización	Cumplimiento de objetivos o funciones	Ordinal
		Cumplimiento de responsabilidades	
		Perfil ético profesional	
	Capacidad pedagógica (Preparación y desarrollo de la enseñanza)	Empleo de recursos actuales y adecuados	
		Prepara y diseña las actividades de Enseñanza.	
		Conocimiento de técnicas y estrategias pedagógica	
		Desarrollo de la profesionalidad (principios éticos)	
	Relaciones interpersonales	Escucha y tolera las ideas y preocupaciones	
		Expectativas sobre el desarrollo de sus estudiantes	
		Valoración de las opiniones y perspectivas	
		Crea un ambiente empático y de confianza	

ANEXO 3 INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD ANDINA

NESTOR CACERES VELASQUEZ

Cuestionario dirigido a los docentes de las instituciones educativas primarias del distrito de Calapuja

Esta encuesta se desarrolló con el propósito de recopilar datos que acredite el resultado de la investigación sobre ***"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA – 2023"***, por lo cual requerimos su pertinente cooperación al momento del llenado de este presente cuestionario, los datos recopilados serán confidenciales y agradezco de antemano su cooperación.

INSTRUMENTO I

INSTRUMENTO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que usted tiene acerca del proceso de selección de personal y así recabar información necesaria, dicho ello le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Se deben contestar todas las preguntas.

MARCA CON UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

1	**2**	**3**
En desacuerdo	**Indeciso**	**De acuerdo**

ITEMS	**DIMENSIÓN I: Comunicación asertiva y empática**	**1**	**2**	**3**
1	Considera que la comunicación empática y asertiva en las instituciones educativas influye en la eficiencia laboral del profesorado.			
2	Considera que una comunicación o dialogo amigable influye en el buen desempeño laboral			
3	Considera que la comunicación horizontal contribuye en el bienestar general de los docentes			
4	Considera que el intercambio de ideas y recursos didácticos mejorar la calidad de la enseñanza			

5	Considera que la solidaridad entre docentes ayuda a compartir buenas prácticas y mejorar sus métodos de enseñanza			
6	Considera que la capacidad de escuchar de los docentes ayuda conectarse emocionalmente con los estudiantes, generando un ambiente de aprendizaje más positivo			
	DIMENSIÓN II: Participación y el trabajo colaborativo			
7	Considera que la participación y trabajo colaborativo entre docentes facilita el intercambio de ideas y promueve el desarrollo de enfoques pedagógicos efectivos			
8	Considera que la participación activa en las actividades educativas fortalece la construcción de relaciones sólidas en el profesorado			
9	Considera que la planificación y ejecución conjunta de estrategias pedagógicas genera un entorno de aprendizaje más efectivo			
10	Considera que la toma de decisiones de manera grupal genera el compromiso con los objetivos comunes en la institución			
11	Considera que las reuniones de trabajo facilitan la planificación y coordinación de actividades educativas			
12	Considera que las reuniones proporcionan un espacio para tratar desafíos, debatir soluciones y tomar decisiones colectivas			
	DIMENSIÓN III: Reconocimiento y confianza			
13	Considera que la valoración y confianza en los docentes aumentar la eficiencia y la efectividad en sus roles			
14	Considera que el reconocimiento de cualidades del docente mejora su desempeño laboral			
15	Considera que la confianza para la solución de conflictos genera mayor compromiso con la institución educativa			
16	Considera que los incentivos por cumplimiento de logros tienen un impacto directo en el disfrute y la motivación en el trabajo			
17	Considera que el buen trato entre los docentes contribuye en la mejora de las relaciones con los docentes al establecer un ejemplo de interacciones positivas y respetuosas			

INSTRUMENTO II

INSTRUMENTO SOBRE EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene por finalidad medir la percepción que usted tiene acerca del desempeño laboral de los funcionarios y así recabar información necesaria, dicho ello le pedimos leer con atención y marcar solo una alternativa como respuesta a cada pregunta. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado. Se deben contestar todas las preguntas.

MARCA CON UNA (X) EN EL RECUADRO TU RESPUESTA SEGÚN LA SIGUIENTE ESCALA DE VALORES:

1	**2**	**3**
En desacuerdo	**Indeciso**	**De acuerdo**

ITEMS	**DIMENSIÓN I: Compromiso con la organización**	**1**	**2**	**3**
1	Considera que el compromiso con la institución se fortalece a través de un clima laboral positivo			
2	Considera que el cumplimiento de objetivos tanto personales como institucionales se genera a través de un clima laboral positivo			
3	Considera que la motivación en los docentes fortalece el cumplimiento de sus responsabilidades			
4	Considera que la identificación con valores y metas de la institución se debe a las buenas relaciones entre el profesorado y el directorado			
5	Considera que el compromiso con la institución mejora la calidad educativa y fortalecer la cohesión en la comunidad educativa			
6	Considera que el reconocimiento de cualidades de los docentes fortalece el compromiso con la institución educativa			
	DIMENSIÓN II: Capacidad pedagógica			

7	Considera que un clima laboral positivo motiva a los docentes invertir tiempo y esfuerzos para mejorar sus habilidades pedagógicas			
8	Considera que un clima laboral colaborativo fortalecer la capacidad pedagógica del profesorado			
9	Considera que el dialogo asertivo y empático favorece la retroalimentación entre docentes			
10	Considera que el reconocimiento y la confianza que se brinda al docente influye en la mejora continua de sus habilidades pedagógicas			
11	Considera que el reconocimiento y valoración de los docentes hace que empleen recursos actuales (tecnológicos) y adecuados para una mejor enseñanza			
	DIMENSIÓN III: Relaciones interpersonales			
12	Considera que un clima laboral positivo fortalece las relaciones personales entre docentes y estudiantes			
13	Considera que un clima laboral positivo fomenta la valoración de opiniones y perspectivas de los estudiantes			
14	Considera que la escucha y tolerancia de ideas y preocupaciones de los estudiantes se fortalece a través de un ambiente laboral empático			
15	Considera que la buena relación entre docentes y estudiantes ayuda a crear un ambiente empático y de confianza			
16	Considera que un ambiente laboral positivo en la plana docente contribuye en el reconocimiento de los logros de los estudiantes			

ANEXO 4 FICHA DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO

Título: **LIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA - 2023**

I. REFERENCIAS

1.1. Nombre del experto : CARLOS ADOLFO LUJAN UNUIOIA
1.2. Profesión : .....
1.3. Cargo actual : .....
1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Esta redactado con lenguaje apropiado					✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					✓
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				✓	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación				✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					✓
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					✓
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación				✓	
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación				✓	

COEFICIENTE DE VALORACIÓN PORCENTUAL C = 92%

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

Aprobado (C>75% = 0.75)
Desaprobado (C<75% = 0.75)

Firma
DNI° 01213364

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA - 2023

I. REFERENCIA:

1.1. EXPERTO : CHALCO VARGAS ENDY TONIDIO
1.2. ESPECIALIDAD :
1.3. CARGO ACTUAL :
1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

ASPECTOS	CRITERIOS	VALORACION 5	4	3	2	1	OBSERVACIONES
ESPECÍFICOS	1. Claridad en la redacción	✓					
	2. Coherencia interna	✓					
	3. Inducción a la respuesta (sesgo).	✓					
	4. Lenguaje adecuado con el nivel del informante	✓					
	5. Mide lo que pretende	✓					
GENERALES	6. El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder.	✓					
	7. Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	✓					
	8. Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	✓					
	9. El número de ítems es suficiente para recoger la información.	✓					
	10. Los ítems se deduce de los indicadores	✓					
SUB TOTAL							
TOTAL							

Coeficiente de valoración porcentual C = 100%

III. RECOMENDACIONES:

IV. RESOLUCIÓN:

a) Aprobado (C ≥ 75%) ✓
b) Desaprobado (C < 75%)

Lugar y fecha: JULIACA 30 NOVIEMBRE 2023

Firma

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

FICHA PARA EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS: JUICIO DE EXPERTO

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA - 2023

I. REFERENCIA:

1.1. EXPERTO : CHALCO VARGAS ENEDY TONIALO
1.2. ESPECIALIDAD :
1.3. CARGO ACTUAL :
1.4. GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN EDUCACIÓN

II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado																			✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables																			✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia																			✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																			✓	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes																			✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación																			✓	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos																			✓	
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores ítems e índices																			✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito de investigación																			✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																			✓	

Coeficiente de valoración porcentual C = 95%

III. OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES:

Lugar y fecha: JULIACA 30 DE NOVIEMBRE DEL 2023

Firma

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

ANEXO 5 FICHAS DE EVIDENCIAS DEL PROCESO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

40 : Visible: 38 de

	CAE	CAE	CAE	CAE	CAE	CAE	PTC	PTC	PTC	PTC	PTC	PTC	RC1	RC2	RC3	RC4	RC5	CO1	CO2	CO3	CO4	CO5	CO6	CP7	CP8	CP9	CP1	CP1	RI1	RI1	RI1	RI1	RI1	cae	dl	ptc	rc	cii
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	46	16	13	47
7	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	3	1	1	1	2	2	3	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	11	26	15	11	37
8	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	18	44	14	14	46
9	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	14	37	16	13	43
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	48	18	15	51
11	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	16	45	15	14	45
12	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	14	40	15	12	41
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	48	18	15	51
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	18	45	17	14	49
15	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	17	45	18	14	49
16	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	17	46	18	13	48
17	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	17	45	17	14	48
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	47	18	14	50
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	18	47	18	15	51
20																																						
21																																						

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida
1	CAE1	Numérico	3	0	Considera que la comunicación empática y asertiva en las institucion...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
2	CAE2	Numérico	3	0	Considera que una comunicación o dialogo amigable influye en el bue...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
3	CAE3	Numérico	3	0	Considera que la comunicación horizontal contribuye en el bienestar ...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
4	CAE4	Numérico	3	0	Considera que el intercambio de ideas y recursos didácticos mejorar l...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
5	CAE5	Numérico	3	0	Considera que la solidaridad entre docentes ayuda a compartir buena...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
6	CAE6	Numérico	3	0	Considera que la capacidad de escuchar de los docentes ayuda cone...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
7	PTC1	Numérico	3	0	Considera que la participación y trabajo colaborativo entre docentes fa...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
8	PTC2	Numérico	3	0	Considera que la participación activa en las actividades educativas for...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
9	PTC3	Numérico	3	0	Considera que la planificación y ejecución conjunta de estrategias pe...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
10	PTC4	Numérico	3	0	Considera que la toma de decisiones de manera grupal genera el com...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
11	PTC5	Numérico	3	0	Considera que las reuniones de trabajo facilitan la planificación y coor...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
12	PTC6	Numérico	3	0	Considera que las reuniones proporcionan un espacio para tratar desa...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
13	RC1	Numérico	3	0	Considera que la valoración y confianza en los docentes aumentar la ...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
14	RC2	Numérico	3	0	Considera que el reconocimiento de cualidades del docente mejora s...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
15	RC3	Numérico	3	0	Considera que la confianza para la solución de conflictos genera may...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
16	RC4	Numérico	3	0	Considera que los incentivos por cumplimiento de logros tienen un im...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
17	RC5	Numérico	3	0	Considera que el buen trato entre los docentes contribuye en la mejor...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
18	CO1	Numérico	3	0	Considera que el compromiso con la institución se fortalece a través ...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
19	CO2	Numérico	3	0	Considera que el cumplimiento de objetivos tanto personales como in...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
20	CO3	Numérico	3	0	Considera que la motivación en los docentes fortalece el cumplimient...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
21	CO4	Numérico	3	0	Considera que la identificación con valores y metas de la institución s...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
22	CO5	Numérico	3	0	Considera que el compromiso con la institución mejora la calidad edu...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
23	CO6	Numérico	3	0	Considera que el reconocimiento de cualidades de los docentes fortal...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
24	CP7	Numérico	3	0	Considera que un clima laboral positivo motiva a los docentes invertir t...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
25	CP8	Numérico	3	0	Considera que un clima laboral colaborativo fortalecer la capacidad pe...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
26	CP9	Numérico	3	0	Considera que el dialogo asertivo y empático favorece la retroalimenta...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
27	CP10	Numérico	3	0	Considera que el reconocimiento y la confianza que se brinda al doce...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
28	CP11	Numérico	3	0	Considera que el reconocimiento y valoración de los docentes hace q...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
29	RI12	Numérico	3	0	Considera que un clima laboral positivo fortalece las relaciones perso...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
30	RI13	Numérico	3	0	Considera que un clima laboral positivo fomenta la valoración de opini...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
31	RI14	Numérico	3	0	Considera que la escucha y tolerancia de ideas y preocupaciones de ...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
32	RI15	Numérico	3	0	Considera que la buena relación entre docentes y estudiantes ayuda ...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
33	RI16	Numérico	3	0	Considera que un ambiente laboral positivo en la plana docente contri...	{1, En desa...	Ninguno	3	Derecha	Ordinal
34	cae	Numérico	8	0	Comunicación asertiva y empática	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala
35	dl	Numérico	8	0	Desempeño laboral	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala
36	ptc	Numérico	8	0	Participación y el trabajo colaborativo	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala
37	rc	Numérico	8	0	Reconocimiento y confianza	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala
38	clii	Numérico	8	0	Clima institucional	Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 17-11-2025

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: SONIA QUISPE CUTIPA
Dirección: JR. RUFINO ECHENIQUE 109
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40026062
Teléfono: 972607005 email: ratonay2211@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: DR. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA 70391, CALAPUJA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): CLIMA INSTITUCIONAL DESEMPEÑO LABORAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

1, 2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. **Referencia de tesis:**

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☑ Maestría ☐ Doctorado

3. **Licencias:**

a) **Licencia estándar:**

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☑ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____

☐ No autorizo.

b) **Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:**

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☑ Sí autorizo

☐ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

- [x] Internacional
- [ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

		17 - NOVIEMBRE - 2025
Firma de Autor	huella digital	Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/