UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

==========

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL COLEGIO DE APLICACIÒN “HORACIO ZEBALLOS GAMEZ” DE PUCALLPA-2018

==========

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN

TESISTA:

EVELLY DEL PILAR GÓNGORA OCHAVANO

ASESOR:

Dr. CARLOS ALBERTO LÒPEZ MARRUFO

PUCALLPA-PERÚ

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 20 de NOVIEMBRE, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DR: WALTER FERNANDO PINEDA AGUILAR ..... Presidente

MG: JHONN ROBERT RUIZ DE LA CRUZ ..... Secretario

DRA: ELIZABETH PACHECO DAVILA ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS** en: EVALUACION Y ACREDITACION DE LA CALIDAD EN LA EDUCACION

Mención:.....

Don(ña) EVELLY DEL PILAR GONGORA OCHAVANO,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada: "EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL COLEGIO DE APLICACION HORACIO ZEBALLOS GAMEZ DE PUCALLPA - 2018"

b. Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

a) Presentación personal
b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones
c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente
d) Dicción y dominio de escenario

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....
.....
.....
.....
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de.....15.....(QUINCE)

Equivalente a .....APROBADO....., por lo que se recomienda .....

(aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las..11:00.. horas del ..20.. de ..NOVIEMBRE..... del 20..20..

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°032-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL COLEGIO DE APLICACIÓN "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ" DE PUCALLPA-2018.

Cuyo autor (es)	:	**GÓNGORA OCHAVANO, EVELLY DEL PILAR**
ESCUELA	:	POSGRADO
MAESTRÍA	:	EN EDUCACIÓN
MENCIÓN	:	EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN
ASESOR	:	Dr. LOPEZ MARRUFO, CARLOS

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 09%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 27/01/2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Dirección General de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYAL
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

DRA. DINA PARI QUISPE
Direc. Gral. Prod. Intel.

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

Yo, Evelly del Pilar Góngora Ocharano

Autor de la TESIS titulada:

El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de aplicación "Horacio Zeballos Gomez" de Pucallpa - 2018

Sustentada el año: 2020

Con la asesoría de: Dr. Carlos Alberto López Marrufo

Maestría en: Evaluación y Acreditación de la calidad en la educación

Autorizo la publicación de mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali, bajo los siguientes términos:

Primero: otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali **licencia no exclusiva** para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del repositorio institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización que la tesis no infringe derechos de autor de terceras peruanas.

Tercero: autorizo la publicación,

☒ **Total** (significa que todo el contenido de la tesis en PDF será compartido en el repositorio).

☐ **Parcial** (significa que solo la caratula, la dedicatoria y el resumen en PDF será compartido en el repositorio).

De mi tesis de investigación en la página web del Repositorio Institucional de la UNU.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 30 / 11 / 2021

Email: evelly_del_pilar@hotmail.com firma:

Teléfono: 950814971 DNI : 45986938

Dedicatoria:

A mi madre, María Pilar y a mi padre, Santiago, porque se tornaron en el mejor apoyo en mi realización académica. A mi hija, Angélica, porque es el eje de mis logros en la vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque sin él no existiría y es la razón esencial del transcurrir de la vida de mi familia.

A la Universidad Nacional de Ucayali, por la importante oportunidad para perfeccionarnos constantemente a través de los estudios de Posgrado.

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por su preocupación, idoneidad y agilidad en el otorgamiento de los posgrados y en el trámite administrativo.

A los directivos del colegio de aplicación “Horacio Zeballos Gamez”, por autorizar la aplicación de los instrumentos de recolección de información a los docentes.

A los docentes del colegio de aplicación “Horacio Zeballos Gamez”, por su disponibilidad para la respuesta de los cuestionarios para el desarrollo de la tesis.

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo determinar el tipo de relación existente entre el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación “Horacio Zeballos Gamez” de Pucallpa - 2018. El tipo de estudio fue no experimental, de diseño correlacional. La población muestral estuvo conformada por 42 docentes de la sede de estudio, empleándose como instrumentos, dos cuestionarios estandarizados para el clima institucional y el desempeño laboral docente.

La principal conclusión afirma que es significativo el tipo de relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación “Horacio Zeballos Gamez” de Pucallpa – 2018, ya que, el resultado Rho= 0.521 y su Sig.= 0.000, indican una correlación altamente significativa.

Así también, es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral, ya que, el resultado Rho= 0.446 y su Sig.= 0.003, indican una correlación altamente significativa; es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión motivación y el desempeño laboral, ya que, el resultado Rho= 0.407 y su Sig.= 0.008, indican una correlación altamente significativa; es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión confianza y el desempeño laboral, ya que, el resultado Rho= 0.398 y su Sig.= 0.009, indican una correlación altamente significativa; es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión participación y el desempeño laboral, ya que, el resultado Rho= 0.322 y su Sig.= 0.038, indican una correlación significativa.

Palabras clave: Clima institucional; desempeño docente.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the type of relationship between the institutional climate related to the job performance of primary and secondary school teachers of the "Horacio Zeballos Gamez" Application College of Pucallpa - 2018. The type of study was non-experimental, of correlational design. The sample population consisted of 42 teachers from the study site, using as instruments, two standardized questionnaires for the institutional climate and the teaching job performance.

The main conclusion affirms that the type of relationship existing between the institutional climate and the work performance of primary and secondary level teachers of the Application College "Horacio Zeballos Gamez" of Pucallpa - 2018 is significant, since, the result Rho = 0.521 and its Sig = 0.000, indicate a highly significant correlation.

Likewise, the type of relationship between the dimension of communication and work performance is significant, since the result Rho = 0.446 and its Sig = 0.003, indicate a highly significant correlation; the type of relationship between the motivation dimension and the work performance is significant, since the result Rho = 0.407 and its Sig = 0.008, indicate a highly significant correlation; the type of relationship between the confidence dimension and the work performance is significant, since the result Rho = 0.398 and its Sig = 0.009, indicate a highly significant correlation; the type of relationship between the participation dimension and the labor performance is significant, since the result Rho = 0.322 and its Sig = 0.038 indicate a significant correlation.

Keywords: Institutional climate; teaching performance.

INTRODUCCIÓN

El logro de estabilidad y éxito en la gestión en el marco de la calidad en las instituciones educativas de educación básica regular es de singular importancia en estos tiempos debido a la cultura de la evaluación implementada como un elemento clave en proceso de mejora continua del servicio que ofrece el Estado en lo concerniente a educación, es decir, se pretende garantizar la formación del futuro peruano.

En este sentido, el clima institucional y el desempeño laboral docente son aspectos de gran importancia, puesto que de lo que se trata es de lograr objetivos de formación, como centro de la existencia de una institución educativa que permitan que los estudiantes se encaminen óptimamente en su tránsito por las aulas y los egresados, como consecuencia de su formación, respondan efectivamente a la demanda educativa de la sociedad.

Mantener un apropiado clima institucional, por una parte, requiere de decisión política y de voluntad de los miembros de la organización, porque se debe transformar pensamientos y actitudes, declinar intereses personales, orientando todo ello al bienestar institucional, lo que está vinculado a las formas de interacción entre los miembros de la Institución y lo que la gestión pueda implementar en bienestar de ella.

Por otra parte, el impacto de un buen clima institucional está en el buen nivel de desempeño laboral del docente que se viva en la Institución; se asume que un docente satisfecho con las formas en que se interactúa y los procesos que se desarrollan, tanto administrativos como académicos, realizará una labor plena de responsabilidad, de propiedad, de conocimiento y de elevada didáctica; por esto, esta variable es de un cultivo esencial en toda entidad educativa.

Es importante remarcar que la institución educativa “Horacio Zeballos Gamez” es un colegio público que ha superado trances de implementación de procesos que, al ser evaluados, han respondido positivamente a los estándares de evaluación que el Ministerio de Educación ha propuesto, más aún, históricamente ha contribuido con la formación posterior de los estudiantes del instituto de formación pedagógica del cual forma parte.

La mayor motivación para la realización de esta investigación, en consecuencia, ha sido el establecimiento de una caracterización de la realidad de la I.E. “Horacio Zeballos Gamez”, respecto de las variables que se abordan en el presente estudio; de esta manera se tiene una base sobre la cual edificar otros procesos dirigidos a la optimización del servicio educativo y al logro de metas de gestión.

Este informe final de tesis considera, estructuralmente la descripción de la realidad problemática, la que, además, contiene la teleología de la investigación; el marco teórico, que precisa las investigaciones que se han realizado antes acerca de los temas que se desarrollan en este trabajo, así como las bases teóricas y enfoques que brindan una definición y soporte conceptual a las variables; la metodología seguida, que refleja cómo se ha desarrollado el estudio; los resultados y la discusión, que evidencia la situación de la sede en donde se trabajó la investigación y el análisis de los datos obtenidos; finalmente, las conclusiones, sugerencias y referencias bibliográficas.

ÍNDICE

Pág.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16

1.1. Descripción del problema.....16

1.2. Formulación del problema.....17

1.2.1. Problema general 17

1.2.2. Problemas específicos 17

1.3. Objetivo general y objetivos específicos.....17

1.3.1. Objetivo general 18

1.3.2. Objetivos específicos 18

1.4. Sistema de hipótesis.....18

1.4.1. Hipótesis general 18

1.4.2. Hipótesis específicas.....18

1.5. Variables 19

1.5.1. Variable 1: Clima institucional.....19

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral docente 19

1.6. Justificación e importancia 20

1.7. Viabilidad 21

1.8. Limitaciones 21

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 22

2.1. Antecedentes.....22

2.2. Bases teóricas 25

2.2.1. Clima institucional.....25

2.2.2. Desempeño laboral docente 28

2.3. Definiciones conceptuales: 32

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO 34

3.1. Tipo de investigación 34

3.2. Diseño y esquema de investigación 34

3.3. Población muestral 34

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 35

3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos 35

CAPÍTULO IV: RESULTADOS 37

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 46

CONCLUSIONES 48

SUGERENCIAS 49

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 50

ANEXOS 53

Anexo 1. Matriz de consistencia 54

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos 55

Anexo 3. Base de datos 62

Anexo 4. Evidencias fotográficas 63

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Clima institucional y dimensiones	**35**
Tabla 2. Desempeño laboral docente y dimensiones	**36**
Tabla 3. Relación: Clima institucional y desempeño laboral docente	**35**
Tabla 3. Relación: Comunicación* Desempeño laboral docente	**37**
Tabla 4. Relación: Motivación* Desempeño laboral docente	**38**
Tabla 5. Relación: Confianza* Desempeño laboral docente	**39**
Tabla 6. Relación: Participación* Desempeño laboral docente	**40**
Tabla 7. Pruebas de normalidad	**41**
Tabla 8. Correlaciones	**42**

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Clima institucional y dimensiones	**35**
Figura 2. Desempeño laboral docente y dimensiones	**36**
Figura 3. Relación: Clima institucional y desempeño laboral docente	**35**
Figura 3. Relación: Comunicación* Desempeño laboral docente	**37**
Figura 4. Relación: Motivación* Desempeño laboral docente	**38**
Figura 5. Relación: Confianza* Desempeño laboral docente	**39**
Figura 6. Relación: Participación* Desempeño laboral docente	**40**

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

El estudio del clima institucional es un fenómeno relativamente nuevo a nivel mundial, eran pocos los autores que se ocupaban de este tema. Las primeras obras al respecto popularizaron términos como valores, creencias, presunciones básicas, principios; y otros que inmediatamente se vincularon como constitutivos de un concepto que comenzaba a establecer en el campo empresarial.

Sin embargo, aun cuando actualmente se hace hincapié en mantener un clima institucional adecuado y sus implicancias en la productividad y diversos aspectos institucionales, según Pastor (2018) El entorno en el que trabajan las personas tiene un impacto significativo en su satisfacción y comportamiento y, por lo tanto, tiene un impacto significativo en su creatividad y productividad. Prueba de ello son los innumerables esfuerzos que ha realizado la empresa para mejorar el clima organizacional. Por lo tanto, al aplicar el plan de mejora del clima organizacional basado en la reorganización laboral, la mejora salarial y la implementación de actividades de entretenimiento, se encuentra que el plan puede adaptar y absorber mejor los valores, cultura y metas de la organización, es decir, un mejor clima organizacional.

En el aspecto educativo existe una diversidad de problemas siendo uno de ellos el desempeño laboral docente que repercute directamente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes de las diferentes unidades académicas, se aprecia que la mayoría de estudiantes cumplen con presentar sus tareas, pero no pueden explicar lo que aprenden según el registro de notas estás son muy bajas, los alumno no prestan la debida atención a sus actividades en el aula lo que conjuntamente con el escaso protagonismo en el desarrollo de la clase hace que la metodología de la clase aplicada por el docente no logre buenos resultados en el proceso de aprendizaje. De continuar así afectara más a los estudiantes que al mismo maestro, ya que el estudiante no recibiría adecuadamente en el proceso de aprendizaje y lo que se va a lograr es confundirlo más, además el maestro perdería el control de todo lo que va a realizar en el aula llegando a la improvisación. Es necesario que el maestro se informe en las maneras más adecuadas y apropiadas para planificar las actividades en el aula, debe tener en cuenta que habrá

estudiantes con diferentes necesidades es donde deberá responder de la mejor manera, todo ello implica la implementación de metas, estrategias didácticas, el diseño y uso de los recursos didácticos y materiales con los que cuenta para lograr el buen aprendizaje de los estudiantes.

En educación en los distintos niveles, en las aulas es importante el desempeño de los docentes en las diversas áreas curriculares, aportando en la construcción del pensamiento, provocando de esta manera estímulos, motivaciones, curiosidades, permitiendo la consolidación del conocimiento esperado en los niños y jóvenes.

Cabe mencionar también, que es evidente, cuando se refiere precisamente al desempeño laboral, independientemente de la actividad que se realice, este se ve afectado por las relaciones y el clima dentro de la institución; es también evidente que el nivel en cuanto a rendimiento académico de los estudiantes en la sede de estudio no es el ideal, se colige entonces que esto se debe a un deficiente desempeño laboral de los docentes en la sede, el que puede verse afectado por un clima institucional no ideal, parte de allí entonces la necesidad de aplicar la presente investigación como fin de brindar alternativas de solución ante la problemática educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación “Horacio Zeballos Gamez” de Pucallpa - 2018?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo la dimensión comunicación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria?

¿Cómo la dimensión motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria?

¿Cómo la dimensión confianza se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria?

¿Cómo la dimensión participación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar el tipo de relación existente entre el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación “Horacio Zeballos Gamez” de Pucallpa - 2018.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión comunicación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión confianza se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión participación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

1.4. Sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Es significativo el tipo de relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación “Horacio Zeballos Gamez” de Pucallpa - 2018.

1.4.2. Hipótesis específicas

Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión confianza y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión participación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

1.5. Variables

1.5.1. Variable 1: Clima institucional

Definición conceptual: Juárez & Estebes (2020) refiere que el clima organizacional es un conjunto de conceptos que interfieren en la satisfacción de las personas con el entorno laboral en el que desarrollan sus actividades diarias. Además, se señala que el clima es una visión común de las personas en la organización, involucrando dos aspectos: trabajo y entorno físico o infraestructura. También establece que el clima organizacional es un conjunto de características permanentes que describen una organización, la distinguen de otra organización e influyen en el comportamiento de las personas que la componen. Asimismo, es cierto que el clima es un patrón específico que afecta a los individuos o al comportamiento individual en un entorno laboral específico.

1.5.2. Variable 2: Desempeño laboral docente

Definición conceptual: Mena (2019) afirman que el desempeño laboral es la capacidad de los docentes para realizar las acciones, inherentes a las funciones profesionales que requieren sus cargos y ocupaciones. Esta definición se relaciona con el comportamiento real de los trabajadores en otras tareas que deben completar mientras se dedican a su ocupación. Este concepto involucra lo que el maestro realmente hace, no solo cómo sabe cómo hacerlo. El desempeño laboral docente es el comportamiento que mantienen los trabajadores a la hora de establecer tareas o actividades durante su labor profesional. Es una definición que se enfoca en el desempeño o comportamiento profesional durante el desarrollo profesional.

Definición operacional de las variables

Variable	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Clima institucional	Variable que se operacionaliza a través de las dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.	Comunicación	Nivel Fluidez Tiempo Funcionalidad	**Ordinal** Eficiente Regular Deficiente
		Motivación	Satisfacción Prestigio Condiciones Interacción	
		Confianza	Respeto	

			Intensidad Amicalidad Coordinación	
		Participación	Compromiso Toma de decisiones Diálogo Asistencia	
Variable 2: Desempeño laboral docente	Variable que se operacionaliza a través de las dimensiones condiciones físicas o materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desempeño de tareas y relación con la autoridad.	Pedagógica	Planificación Recursos Transferencia Evaluación	**Ordinal** Eficiente Regular Deficiente
		Cultural	Puntualidad Responsabilidad Comunicación Respeto por las diferencias	
		Política	Clima Asertividad Socialización Urbanidad	

1.6. Justificación e importancia

La presente investigación se justificó en los siguientes términos:

Relevancia social: El estudio tuvo importancia social, pues permitió contribuir con develar la situación actual del clima institucional y el desempeño laboral docente en la sede de estudio, contribuyó de esta manera con información del comportamiento de estas realidades laborales en el ámbito de las entidades educativas para que posteriormente se puedan implantar mejoras.

Utilidad metodológica: La investigación hizo posible conocer todos los procedimientos realizados determinados según el método, tipo y diseño de la investigación, incluyendo también los procedimientos para la recolección de datos, con el fin de auscultar información que permitió de la mejor manera la contrastación del estudio, estos instrumentos pueden emplearse en investigaciones sobre los temas que aquí se han desarrollado; también los procesos desarrollados en esta investigación pueden emplearse en diferentes estudios similares.

Implicancias prácticas: El estudio permitió aplicar el conocimiento y contribuir a la solución de la problemática, asimismo optimizar el clima institucional, mediante el conocimiento obtenido. Así como hizo posible mejorar cada aspecto desempeño laboral docente, considerando que solo realizando acciones de mejora de una de las variables se consiguió la mejora de la situación de la otra.

Valor teórico: La investigación permitió conocer y difundir las teorías (marco teórico), así como el marco conceptual de las variables en estudio; con lo cual fue posible lograr la especialización en la temática de desempeño laboral docente, y en específico sobre las variables que se abordan.

1.7. Viabilidad

El estudio fue viable debido al acceso a la fuente de información, así como a la bibliografía concerniente a las variables de estudio.

1.8. Limitaciones

No hubo limitación alguna.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Internacionales

Medina (2017) en *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán–Quito,* tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador, estudio descriptivo desarrollado con una muestra de 90 docentes y en el que se empleó como instrumentos el cuestionario de clima organizacional de HayMcBer y para el desempeño docente un cuestionario elaborado según los lineamientos del Ministerio de Educación de Ecuador, concluyó que:

"(…) el clima organizacional si influye en el desempeño, aunque la incidencia se ubica en un nivel muy bajo. Puesto que la medición del clima organizacional se basa en percepción de los colaboradores, es de suponer que puede variar entre lo que percibe un individuo y otro sobre el mismo aspecto, y dependiendo de las circunstancias la misma persona puede percibir el mismo objeto de estudio de manera diferente en circunstancias distintas. Es lo que se puede concluir también, al analizar los resultados de las dos mediciones. Fueron evaluadas las mismas variables por los mismos colaboradores y los resultados son diferentes al comparar las dos mediciones." (p. 74)

Mena (2019), en *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de El Alto*, tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia, investigación correlacional realizada con una muestra de 45 docentes y en la que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyó:

"Los resultados de la investigación permiten concluir que el clima organizacional en los docentes de la carrera de Educación Parvularia de la Universidad Pública de El Alto es percibido por la generalidad como poco propicio para para desarrollar su trabajo en formas óptimas; de lo que se infiere que la universidad no proporciona a los docentes, un ambiente laboral que los pueda motivar en su trabajo; también se puede deducir que las políticas internas de recursos humanos, son deficientes para generar un mejor desempeño y el proceso de enseñanza." (p. 87)

Nacionales

Ortiz (2017), en *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 "Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre" del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima 2017*, tesis de maestría, Universidad de Cesar Vallejo, Perú, investigación realizada con una muestra de 75 docentes en la que se utilizó como instrumento el cuestionario y la ficha de observación, concluyó que:

"Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación positiva según rho de Spearman = 0,800 entre las variables: Clima organizacional y desempeño docente. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación muy alta. En cuanto a la significancia de p=0,000 muestra que p es menor a 0,01 lo que permite señalar que la relación es significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna." (p. 91)

Barriga (2016), en *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María-Lima 2016*, tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima-Perú, estudio correlacional realizada con una población de 65 docentes en el que se empleó como instrumentos encuestas y entrevistas, concluyó que:

"Se ha demostrado que existe relación entre clima organizacional y el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María. Pues el coeficiente de correlación es BUENA de 0,755, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05, motivo por el cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna: El clima organizacional se relaciona con el desempeño docente en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús María-Lima 2016." (p. 156)

Huaynate y Quispe (2019), en Clima institucional en la institución educativa "América" del distrito de Ascensión, de la provincia y región Huancavelica 2019, tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica, Perú, estudio social básica realizado con una población de 19 docentes en el que se empleó como instrumento un cuestionario, concluyeron que:

" La comunicación entre los docentes de la Institución Educativa “América” del distrito de Ascensión-Huancavelica, perciben que la comunicación en la institución es regular; es decir, la comunicación funciona equilibradamente en dicha institución." (p. 61)

More y Morey (2021), en *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*, artículo científico, Revista Dilemas Contemporáneos, investigación realizada con una muestra de 675 estudiantes en la que se utilizó como instrumentos dos encuestas, concluyeron que:

"La gestión del clima institucional constituye un elemento importante en el desempeño del personal docente en la excelencia de su trabajo, y, por tanto, en la motivación y aprendizaje de sus estudiantes. Para cumplir su cometido, institutos y universidades requieren ponerse a tono con las exigencias sociales del tiempo histórico en el cual se desenvuelven, y en consonancia, con cada tiempo concreto, modificar, de manera sustancial si es preciso, los basamentos y concepciones sobre las que sustentan sus procesos formativos y su dinámica de labor." (p. 21)

Moreano (2018), en *El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wanchaq – Cusco*, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, 2018, investigación correlacional realizando con una población de 93 docentes en el que se empleó como instrumentos dos cuestionarios, concluyeron que:

"El estudio del clima institucional es de suma importancia para el mejoramiento de la calidad de los servicios educativos, y en particular del desempeño docente. Asimismo, se ha constatado que se carecen de planes, directivas y metodologías para el mejoramiento continuo del clima institucional en la IEI. del distrito de Wanchaq y provincia del Cusco." (p. 58)

Locales

Barrera (2018), en *Relación entre clima laboral y satisfacción laboral, Pucallpa, en la percepción de los docentes del ISTP “Suiza”, Ucayali, 2017*, tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali, Ucayali, estudio correlacional desarrollado con una población de 45 trabajadores de la Institución y en el que

empleó como instrumentos dos cuestionarios, ambos de Sonia Palma Carrillo, concluyó que “Existe relación significativa entre clima laboral y satisfacción laboral en docentes del ISTP “Suiza”, Ucayali,” (p. 41), al igual que entre las dimensiones de la variable clima laboral y la variable satisfacción laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional

- **Definición**

Reyes (2017) Es un sistema complejo que combina un conjunto de factores que interactúan para regular la armonía dentro de la organización y vincular la productividad con las emociones de los trabajadores. Un buen ambiente de trabajo permite a los empleados sentirse cómodos en el lugar de trabajo, comprender los problemas organizativos y proponer soluciones alternativas para aumentar la productividad.

Asimismo, Señalaron que el clima se refiere a una serie de características del entorno organizacional interno percibido por los empleados.

Además, precisa que Saldaña y Pérez (2018) El ambiente institucional es la percepción que tiene el profesional del comportamiento organizacional, que tiene un impacto favorable o desfavorable en su desempeño laboral.

- **Teorías y enfoques acerca del clima institucional**

Teoría del clima organizacional

Pajuelo (2018) sobre esto, indica que insertar temas relacionados con el ambiente de la organización y responder a la evolución. La composición de la base conceptual en las ciencias sociales, especialmente en el campo de la gestión empresarial, de esta forma, este tema introduce paradojas y la capacidad de explicar y expresar las visiones comunes de los miembros de la organización sobre el proceso de gestión. Y en términos de gestión, los componentes que generalmente cubre incluyen políticas, estilos de liderazgo, relaciones interpersonales, salarios y otros factores internos y externos para los trabajadores. Es importante considerar que la percepción de cada trabajador es diferente y utilizar sistemas complejos con ciertos patrones de patrones sensibles.

El comportamiento, de acuerdo con su nivel de creencias, indudablemente dictará su comportamiento.

En las organizaciones, por lo tanto, el clima organizacional generalmente varía de una organización a otra.

Para interpretar correctamente el clima organizacional, es necesario partir de un método exitoso que permita inferir el comportamiento y estructura de las personas de manera holística.

La percepción de los empleados sobre el clima organizacional está relacionada con sus sentimientos dentro de la organización, pues han estado recibiendo un trato por parte de gerentes y colegas, resultando en una convivencia estable o conflictiva. La mejora del clima organizacional está estrechamente relacionada con el reconocimiento del trabajo realizado por cada empleado y su compromiso con el responsable de la entidad.

Teoría bifactorial

Gutiérrez (2019) menciona que Herzberg para esta teoría se basa en el ambiente externo y en el trabajo del individuo basándose en dos factores:

1. Factores higiénicos: la insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión, de las relaciones interpersonales y vida personal. En la vida de la organización la falta de cobertura de los factores higiénicos provocará la insatisfacción de sus miembros, impidiendo a los mismos permanecer en un estado de motivación debido a su preocupación por satisfacer necesidades de este tipo. Una vez satisfechas en forma mínima las necesidades higiénicas esto evitará que los miembros de la organización padezcan un estado de insatisfacción, pero no será suficiente para provocar una actitud motivante. Ejemplos de estos factores son: Las condiciones de trabajo, la supervisión recibida, el salario, etc.

2. Factores motivacionales: se representa como la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas en la organización con el objeto de alcanzar los resultados. Ejemplos: El grado de responsabilidad, el reconocimiento, la posibilidad de progreso, etc.

El clima institucional tiene su base en una actitud positiva, un estado emocional y/o conjunto de sentimientos hacia el sitio de trabajo, consiste en sentirse identificado y a gusto con lo que se hace. Al respecto, Harpaz (citado por Bravo, Peiró y Rodríguez, 1996) define la satisfacción laboral en relación de la implementación del clima institucional, como otras actitudes y está compuesta por lo menos de elementos afectivos, cognitivos y conductual, puede variar en consistencia y magnitud, puede ser obtenido de diferentes fuentes y cumple distintas funciones para el individuo.

- **Factores que influyen en el desempeño laboral**

  Según Grimaldos, Sanchez y Ramirez (2018), los factores influyentes en el desempeño laboral son:

  a) Satisfacción del trabajo

  Es la visión de un empleado sobre su propio trabajo, un conjunto de sentimientos favorables o desfavorables expresados en una determinada actitud laboral. Esto se relaciona con la naturaleza del trabajo, la supervisión, la estructura organizacional, etc. Según estos autores, la satisfacción laboral es un sentimiento de placer o dolor diferente al pensamiento.

  b) Autoestima

  La autoestima es otro factor a tratar, la motivación es que es un sistema de demanda personal, que refleja la necesidad de lograr una nueva situación en la empresa y el deseo de ser reconocido en el equipo de trabajo. proporciona a las personas oportunidades para demostrar habilidades En, la autoestima es muy importante. Relacionado con el trabajo continuo, la autoestima es un determinante importante para superar la depresión, lo que hace que la gran vulnerabilidad a menudo se vea contaminada por la alta exposición de sentimientos reales, por lo que debemos creer en nuestros atributos y mantenerlos en situaciones de conflicto. Sin embargo, este delicado equilibrio depende de la autoestima, que es un rasgo de la personalidad que afecta el éxito o el fracaso.

  c) Trabajo en equipo

  Es importante considerar que, si los trabajadores tienen contacto directo con los usuarios o quienes prestan servicios, o si pertenecen a un equipo de trabajo cuya calidad se puede evaluar, se puede mejorar el trabajo que realizan. Cuando los trabajadores atiendan y satisfagan una serie de necesidades, se producirá una estructura con un sistema estable e interactivo, dando como resultado un denominado equipo de trabajo, en el que se producirán fenómenos y se desarrollarán ciertos procesos, como la cohesión del equipo. Integrantes del equipo La unidad del equipo, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, etc., si bien las acciones que realiza el equipo dependen en gran medida del comportamiento de sus integrantes, esto lleva a las personas a creer que la naturaleza del individuo impone un trabajo que debe ser considerado eficaz.

  d) Capacitación del trabajador

Otra situación importante a considerar es la formación de los empleados, que es el proceso de formación que implementa el departamento de recursos humanos para que los empleados puedan realizar sus funciones de la forma más eficaz.

- **Dimensiones del clima institucional**

Cenas, Blaz y Castro (2021) refiere que las dimensiones de la variable clima institucional son:

Comunicación, La relación entre las personas se compone del intercambio de ideas o información, debe haber un remitente y un receptor para desarrollar adecuadamente la comunicación, de igual manera es importante mantener un estado de reciprocidad. El aspecto comunicativo es muy importante para ser posible la convivencia, además que determina la armonía en la sociedad.

Motivación, que no solo es una de las piezas básicas para un buen clima institucional si no también cumple la función de impulsar al trabajador para un eficaz desarrollo de sus labores, consta en retribuir el esfuerzo de los docentes con incentivos, ya sean materiales o monetarios, esto asegura un mejor desempeño de funciones y armonía en el equipo de trabajo.

Confianza, es la seguridad de honestidad, integridad o fiabilidad que siente el docente dentro de su ambiente laboral, esto le permite sentir la libertad de expresar sus ideas sin temor a que sean criticadas o ignoradas.

Participación, que es estar involucrado en todas las actividades que se realicen, se pretende que todos participen con ideas o de manera física para que las metas se cumplan con eficacia. También consta en el respeto a todos los puntos de vistas que se manifiesten, escuchándolos e involucrándolos en la elaboración de funciones.

2.2.2. Desempeño laboral docente

- **Definición**

Juárez y Estebes (2020) nos dice que:

Los docentes son profesionales que deben dominar conocimientos específicos y complejos (métodos pedagógicos), comprender el proceso de inserción del conocimiento, determinar el grado de autonomía en contenidos, métodos y técnicas, y formular estrategias de enseñanza basadas en estrategias de enseñanza. La heterogeneidad de los estudiantes, organiza el entorno de aprendizaje e interviene de

diferentes formas de acuerdo con las necesidades especiales de cada estudiante para apoyar el proceso de construcción del conocimiento.

Asimismo, Garay (2020) nos dice que:

El desempeño docente expresa la interrelación dialéctica de las habilidades docentes profesionales para orientar, orientar, controlar y evaluar el proceso educativo y capacitar la producción intelectual de los docentes. A través de estas habilidades, demuestran el dominio de las tareas y funciones diseñadas para el rol. Diferentes antecedentes de acción.

Espinoza, Vilca & Pariona (2014) afirman que el desempeño laboral se puede definir como "el cumplimiento del deber como algo o alguien que funciona, el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la profesión, cargo u oficio, actuar, trabajar y dedicarse a una actividad satisfactoriamente. Son múltiples las definiciones que se podrían hacer al respecto." (p. 50)

Señalan, además que el término desempeño laboral se viene utilizando con énfasis en forma particular a partir del enfoque de calidad total. Hoy el término desempeño, no solo constituye un indicador laboral sino también un parámetro de eficiencia y efectividad. Dentro del campo laboral, los niveles de desempeño orientan a los jefes de recursos humanos, no solo para poner a las personas en los mejores lugares, sino también para garantizar el mejor producto de su trabajo.

Entonces, según sostienen estos teóricos, en el contexto pedagógico, el desempeño laboral docente es la actividad pedagógica que realiza el docente con sus estudiantes en el aula de clase, utilizando una serie de metodologías y estrategias, para lograr el éxito en sus propuestas curriculares de aprendizaje.

- **Teorías y enfoques**

  Teoría de la evaluación del desempeño

  Huashuayo y Flores (2017), Declara que en cualquier momento y bajo cualquier circunstancia evaluaremos lo que sucede a nuestro alrededor. La gente evalúa constantemente diversos temas, como el impacto de la inflación en la economía nacional, el desempeño de las exportaciones del país y el comportamiento de las bolsas de valores, las condiciones de trabajo de los equipos de audio de los colegas y la calidad del audio. Nos gusta ir a la heladería y el sabor de la cerveza importada, cómo es el desempeño de la novia actual de nuestro mejor amigo, qué tan buena es la maestra de matemáticas, la potencia del auto nuevo de mi papá, etc.

La evaluación del desempeño es un tema común y continuo en nuestra vida personal. Lo mismo ocurre en las organizaciones, que siempre enfrentan la necesidad de evaluar diversos desempeños, como finanzas, recursos humanos, operaciones y ventas, así como tecnología y marketing. Además, también evalúan la calidad del producto, la productividad de la empresa y el servicio a los clientes, principalmente el desempeño humano. En el análisis final, las personas son la piedra angular de la vitalidad organizacional, así como la piedra angular de la vitalidad organizacional.

Las organizaciones modernas ya no tienen tiempo para remediar un desempeño apenas tolerable o deficiente. Para que una organización sea competitiva y tenga un buen desempeño en el mundo globalizado de hoy, el desempeño humano debe ser siempre excelente. El desempeño de las personas en una organización depende de muchas contingencias. Varía de una persona a otra, de una situación a otra, porque depende de innumerables factores que la afectan. El valor de las recompensas y la percepción de que dependen del esfuerzo determina la medida del esfuerzo personal que un individuo está dispuesto a realizar. La percepción de todos sobre la relación costo / beneficio evalúa el grado en el que creen que vale la pena un cierto esfuerzo. La evaluación del desempeño puede centrarse en el puesto que ocupa la persona o en la capacidad que aporta al éxito de la organización.

Teoría de la eficiencia

Calvo, Pelegrín y Gil (2018) señala a la teoría de la eficiencia, se presenta al tratar de demostrar cómo la cognición, el comportamiento, el contexto y las emociones de las personas están limitados por la autoeficacia, Albert Bandura es el principal promotor y busca una solución eficaz a los problemas humanos.

Bandura desvió su interés de la psicología del objeto al sujeto; expliqué cómo la motivación afecta al ser humano; reitero que el juicio personal es el más importante porque involucra la autoeficacia, en el comportamiento de mostrar miedo y evitación juega uno de los principales roles; esto puede ser beneficioso o perjudicial para los motivos y acciones humanos.

Al respecto, Bandura cree que, con todo el bagaje de la investigación, incluidos los avances y retrocesos, su hipótesis fue aceptada por la comunidad científica y formó la teoría del aprendizaje social, que unos años después pasó a denominarse teoría cognitiva social. Este cambio está relacionado con la confirmación de la autoeficacia, en la que las funciones humanas están gobernadas por la mente, y la

mente puede comprender y distinguir en un entorno determinado. El objetivo principal de esta transformación es que Bandura no solo intenta facilitar el proceso cognitivo, sino también establecer límites teóricos sobre conceptos que se superponen con otras teorías del aprendizaje social. Así es como se construye la autoeficacia y es lo suficientemente consistente como para facilitar la creación de teorías. Una teoría cuyo eje central, el pensamiento autorreferencial, actúa mediando el comportamiento y la motivación de las personas.

Sin embargo, asociar el pensamiento autorreferencial con pensar, el sentimiento y el comportamiento requiere la calidad del autoconocimiento y la validez de nuestras opiniones personales. A partir de esto, es seguro que, desde la perspectiva de la cognición social, el cambio y la adaptación se convertirán en el lema de la función humana; la capacidad de autorreflexión y autorregulación depende del comportamiento, factores personales y ambientales.

- **Dimensiones**

Tomando la propuesta del Ministerio de Educación (2019) las dimensiones de la variable desempeño laboral docente son:

Dimensión pedagógica que "constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude asimismo a una práctica específica que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición" (p. 15)

Es decir, se enfoca en el deseo e interés que evidencia el estudiante en su formación y aprendizaje.

Dimensión cultural que "Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes." (p. 16)

Esto afirma que el docente requiere de capacitación y preparación según el contexto en el que se va a enfrentar, cuyo propósito es que tenga más información para sus estudiantes y de esa manera pueda suplir de sus necesidades de aprendizaje.

> Dimensión política que "Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común." (p. 16)

2.3. Definiciones conceptuales:

Considerando el *Glosario pedagógico* de Martínez, Hernández y Quevedo mencionados en Alicante.com (2020), se desarrolla el presente marco conceptual:

Analizar: Dividir un todo en elementos

Aprendizaje: Es el proceso a través del cual se adquieren o modifican habilidades, destrezas, conocimientos, conductas o valores como resultado del estudio, la experiencia, la instrucción, el razonamiento y la observación. Este proceso puede ser analizado desde distintas perspectivas, por lo que existen distintas teorías del aprendizaje.

Auto eficiencia: Sistema organizado de relaciones que se establecen entre u conjunto de personas.

Capacitación: Preespecialidad dentro del currículo pedagógico que se encarga de incrementar la competitividad y promover el desarrollo del hombre en forma integral. La capacitación converge en el desarrollo y promoción de conocimientos, habilidades y actitudes en la población para ampliar sus posibilidades de participación en la actividad productiva, para construir y hacer viable su plan de vida.

Clima: Conjunto de circunstancias que rodean a una persona o que caracterizan o condicionan una situación.

Cultura: Conjunto de rasgos, características y costumbres que identifican a un grupo social de otro.

Desempeño: Es el grado de desenvoltura que una entidad cualquiera tiene con respecto a un fin esperado.

Docencia: Preespecialidad cuyo objetivo es formar profesionales en la construcción de proyectos institucionales de docencia en todos los niveles y modalidades educativas, así como de todas sus acepciones en la práctica profesional.

Metodología: Es una de las etapas específicas de un trabajo o proyecto que nace a partir de una posición teórica y conlleva a una selección de técnicas concretas (o métodos) de cómo se van a realizar las tareas asociadas a la investigación, trabajo o proyecto. Al describir una metodología adecuada.

Motivación: Estructuras normativas que el sujeto ha internalizado y que rigen tanto sus interacciones con los otros como sus elecciones valorativas.

Pedagogía: Disciplina científica y tecnológica que estudia la educación. La cual puede ser modificada debido al cambio de las formaciones culturales.

Sociedad: es un concepto polisémico, que designa a un tipo particular de agrupación de individuos que se produce tanto entre los humanos (sociedad humana -o sociedades humanas en plural-) como entre algunos animales (sociedades animales). En ambos casos, la relación que se establece entre los individuos supera la mera transmisión genética e implica cierto grado de comunicación y cooperación.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

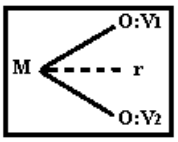
3.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación es cuantitativo, ya que, como refieren Hernández, Fernández y Baptista (2014) "utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías." (p. 4)

Según el alcance temporal: El estudio es de carácter transversal, porque permite medir las variables en un momento determinado o específico.

3.2. Diseño y esquema de investigación

Esta investigación fue de diseño correlacional, pues buscó establecer el nivel de relación que existe entre las variables de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), lo estudios correlacionales permiten establecer relaciones entre las variables que se abordan, las que se determinan en el nivel teórico. El esquema es el siguiente:



Donde:

M	:	Muestra
O: V_1	:	Clima institucional
O: V_2	:	Desempeño laboral docente
r	:	Relación

3.3. Población muestral

La población objeto del estudio estuvo constituida por 42 docentes del colegio de aplicación "Horacio Zeballos Gamez", distribuidos de la manera siguiente:

Director	: 1
Subdirector	: 1
Docentes de nivel primaria	: 17
Docentes de nivel secundaria	: 23
TOTAL	**: 42**

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica fue la encuesta, que permitió reunir, de manera sistemática, datos sobre el tema de estudio, a través del contacto directo con los docentes que formaron parte de la muestra.

Los instrumentos empleados fueron dos cuestionarios, uno correspondiente a clima institucional, conformado por 30 reactivos distribuidos en 4 dimensiones; y el otro a desempeño laboral docente, conformado por 36 reactivos distribuidos en 3 dimensiones, los que se sometieron a validación mediante el juicio de expertos y sendas pruebas de confiabilidad. Los niveles de las escalas y los resultados del análisis de fiabilidad alfa de Cronbach fueron:

Clima institucional: Alfa de Cronbach= 0,97

Original	Para procesar
Deficiente	Deficiente
Casi deficiente	Regular
Regular	Eficiente
Casi eficiente	
Eficiente	

Desempeño laboral docente: Alfa de Cronbach= 0,96

Original	Para procesar
Inicio	Deficiente
Proceso	Regular
Logrado	Eficiente

3.5. Técnica de recojo, procesamiento y presentación de datos

De recojo

Se procedió a aplicar los cuestionarios, luego de solicitar la autorización ante la Dirección de la Institución, la que emitió el respectivo documento; luego se coordinó con cada docente por especialidad, siendo que los que tenían disponibilidad de tiempo desarrollaban el cuestionario en el acto y a otros, que disponían de tiempo en otro momento, se les aplicó cuando lo determinaron.

De procesamiento

Se procesaron los datos empleando tablas de distribución de frecuencias relativas y relativas porcentuales, con sus respectivas figuras.

Aun cuando no ameritaba prueba de hipótesis a trabajarse con toda la población, se la realizó, porque fue necesario determinar la significatividad de la relación.

Para efectos de la descripción de las tablas y figuras correspondientes al procesamiento se empleó las categorías siguientes, las que forman parte del instrumento, debido a la concordancia gramatical para la lectura de los resultados:

Variable clima institucional:

- Deficiente
- Regular
- Eficiente

Variable desempeño laboral docente:

- Deficiente
- Regular
- Eficiente

Se aplicará el estadístico Rho de Spearman para el contraste de hipótesis, determinado tras la aplicación de una prueba de normalidad a las variables intervinientes.

De presentación de datos

Se presentó una tabla con la base de datos obtenida.

Los datos se presentaron en tablas de distribución de frecuencias y de frecuencias relativas porcentuales, así como en tablas de doble entrada o de contingencia; en ambos casos se representó, además, los datos de las tablas en figuras.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Tabla 1

Distribución de frecuencias: Clima institucional y dimensiones

	Clima institucional		Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	33	78,6%	27	64,3%	26	61,9%	24	57,1%	39	92,9%
Eficiente	9	21,4%	15	35,7%	16	38,1%	18	42,9%	3	7,1%
Total	42	100,0%	42	100,0%	42	100,0%	42	100,0%	42	100,0%

Nota: Elaboración propia.

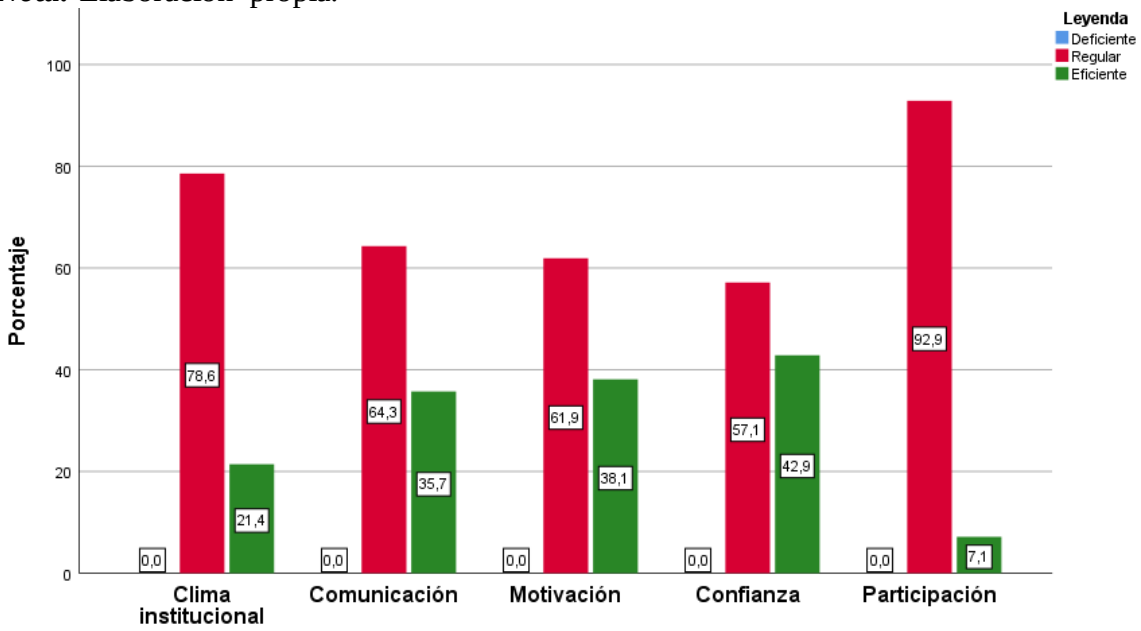


Figura 1. **Clima institucional y dimensiones**

Descripción: La tabla y su figura, muestra que, del total de la muestra, en cuanto a la variable Clima institucional: 78.6% la percibe como Regular y 21.4% como Eficiente. Respecto a la dimensión Comunicación: 64.3% la percibe como Regular y 35.7% como Eficiente. En cuanto a la dimensión Motivación: 61.9% la percibe como Regular y 38.1% como Eficiente. Respecto a la dimensión Confianza: 57.1% la percibe como Regular y 42.9% como Eficiente. Y en cuanto a la dimensión Participación: 92.9% la percibe como Regular y 7.1% como Eficiente, en la sede de estudio.

Tabla 2

Distribución de frecuencias: Desempeño laboral docente y dimensiones

	Desempeño docente		Pedagógica		Cultural		Política	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Deficiente	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Regular	31	73,8%	31	73,8%	29	69,0%	31	73,8%
Eficiente	11	26,2%	11	26,2%	13	31,0%	11	26,2%
Total	42	100,0%	42	100,0%	42	100,0%	42	100,0%

Nota: Elaboración propia.

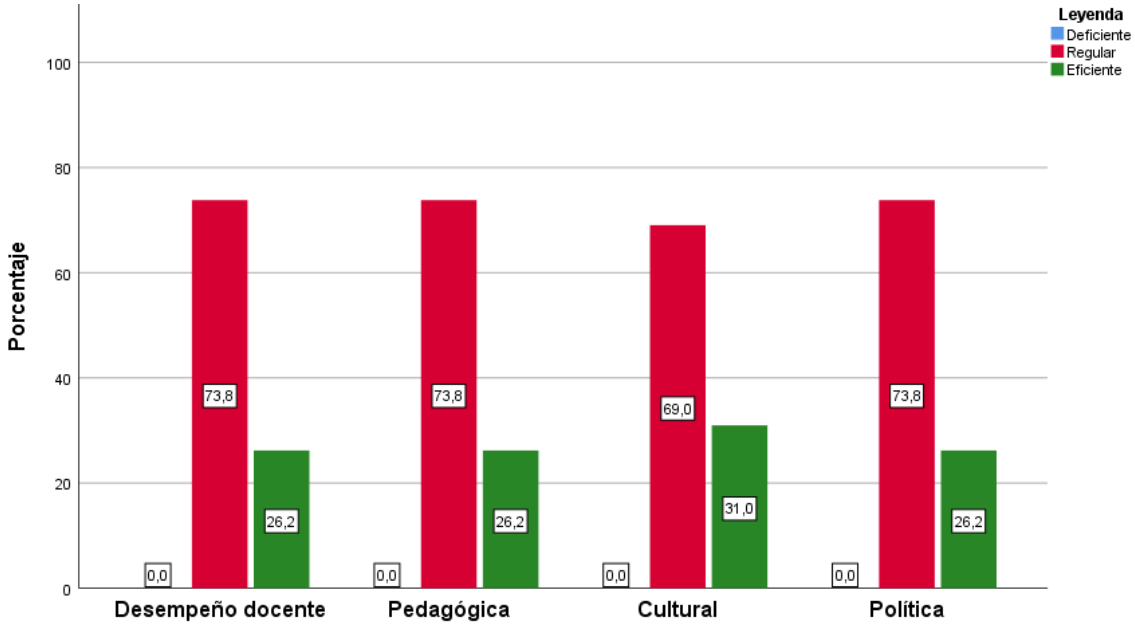


Figura 2. **Desempeño laboral docente y dimensiones**

Descripción: La tabla y su figura, muestra que, del total de la muestra, en cuanto a la variable Desempeño docente: 73.8% la percibe como Regular y 26.2% como Eficiente. Respecto a la dimensión Pedagógica: 73.8% la percibe como Regular y 26.2% como Eficiente. En cuanto a la dimensión Cultural: 69% la percibe como Regular y 31% como Eficiente. Respecto a la dimensión Política: 73.8% la percibe como Regular y 26.2% como Eficiente, en la sede de estudio.

Tabla 3

Relación: Clima institucional*Desempeño laboral docente

			Desempeño docente		
			Regular	Eficiente	Total
Clima institucional	Regular	Recuento	31	2	33
		% del total	73,8%	4,8%	78,6%
	Eficiente	Recuento	0	9	9
		% del total	0,0%	21,4%	21,4%
Total		Recuento	31	11	42
		% del total	73,8%	26,2%	100,0%

Nota: Elaboración propia.

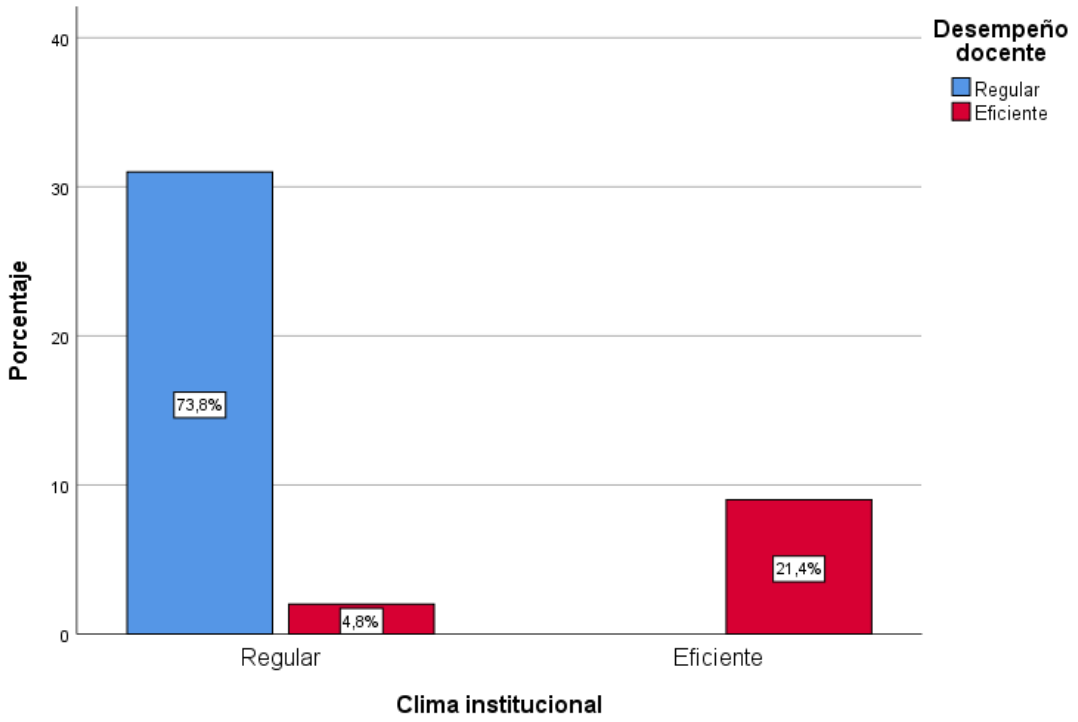


Figura 3. **Relación: Clima institucional*Desempeño laboral docente**

Descripción: La tabla y su figura, muestra que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 73.8%, percibe el clima institucional como Regular y, el desempeño docente como Regular, en la sede de estudio.

Tabla 4

Relación: Comunicación*Desempeño laboral docente

			Desempeño docente		
			Regular	Eficiente	Total
Comunicación	Regular	Recuento	24	3	27
		% del total	57,1%	7,1%	64,3%
	Eficiente	Recuento	7	8	15
		% del total	16,7%	19,0%	35,7%
Total		Recuento	31	11	42
		% del total	73,8%	26,2%	100,0%

Nota: Elaboración propia.

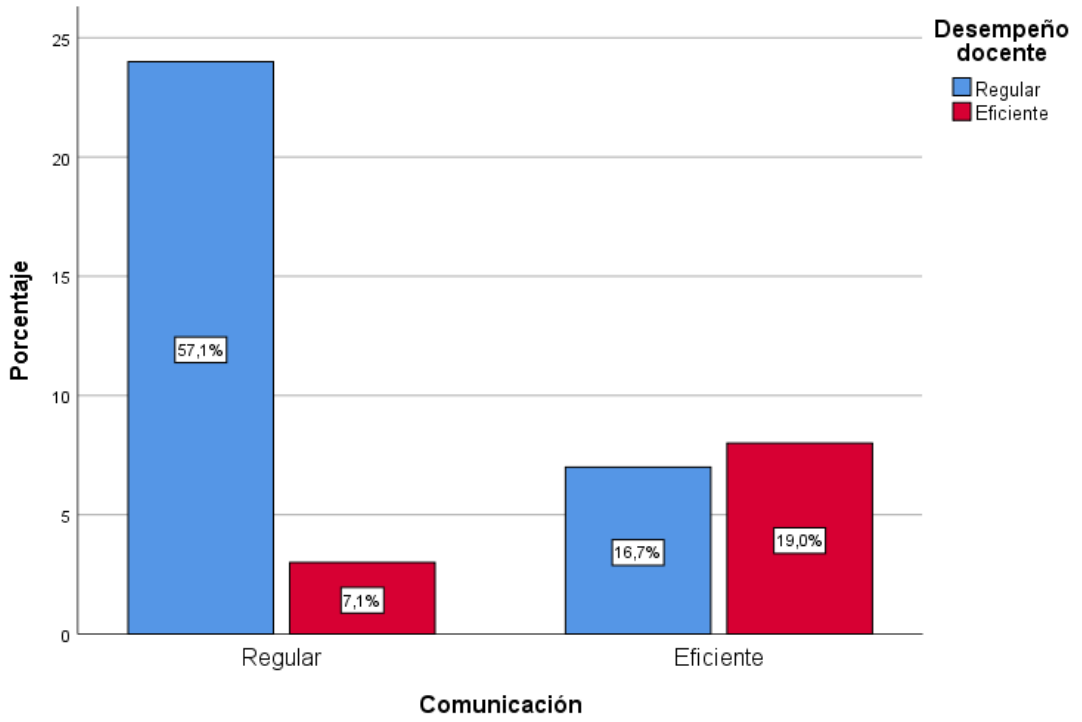


Figura 4. **Relación: Comunicación*Desempeño docente**

Descripción: La tabla y su figura, muestra que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 57.1%, percibe la dimensión Comunicación del clima institucional como Regular y, el desempeño docente como Regular, en la sede de estudio.

Tabla 5

Relación: Motivación*Desempeño laboral docente

			Desempeño docente		
			Regular	Eficiente	Total
Motivación	Regular	Recuento	25	1	26
		% del total	59,5%	2,4%	61,9%
	Eficiente	Recuento	6	10	16
		% del total	14,3%	23,8%	38,1%
Total		Recuento	31	11	42
		% del total	73,8%	26,2%	100,0%

Nota: Elaboración propia.

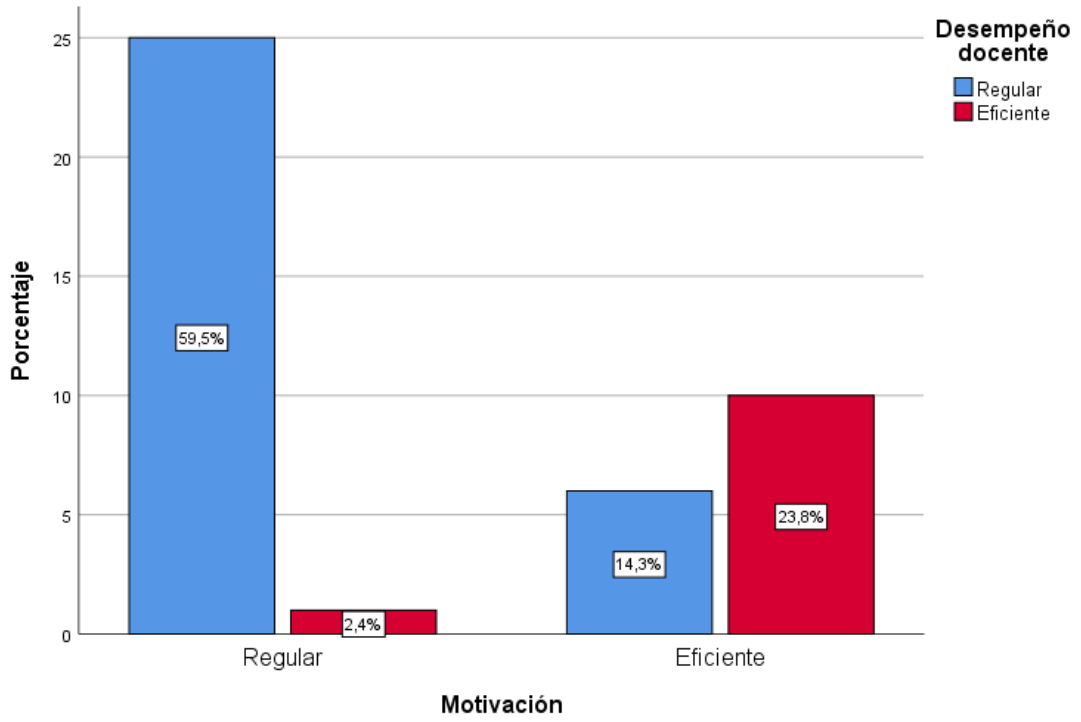


Figura 5. **Relación: Motivación*Desempeño laboral docente**

Descripción: La tabla y su figura, muestra que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 59.5%, percibe la dimensión Motivación del clima institucional como Regular y, el desempeño docente como Regular, en la sede de estudio.

Tabla 6

Relación: Confianza*Desempeño laboral docente

			Desempeño docente		
			Regular	Eficiente	Total
Confianza	Regular	Recuento	22	2	24
		% del total	52,4%	4,8%	57,1%
	Eficiente	Recuento	9	9	18
		% del total	21,4%	21,4%	42,9%
Total		Recuento	31	11	42
		% del total	73,8%	26,2%	100,0%

Nota: Elaboración propia.

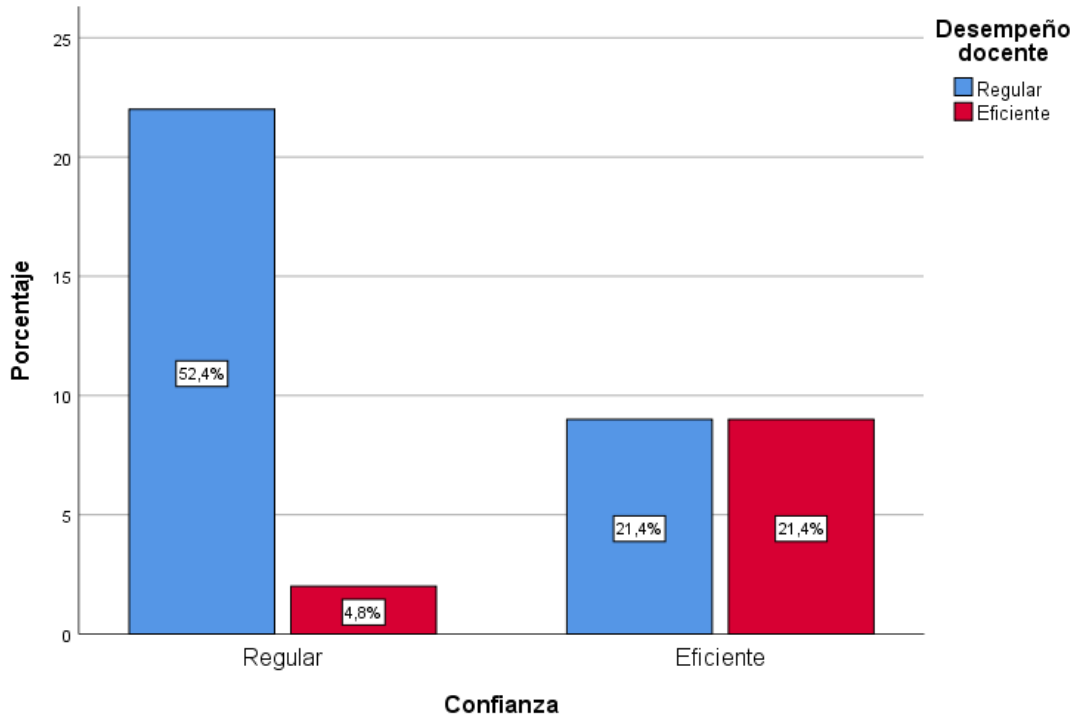


Figura 6. **Relación: Confianza*Desempeño laboral docente**

Descripción: La tabla y su figura, muestra que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 52.4%, percibe la dimensión Confianza del clima institucional como Regular y, el desempeño docente como Regular, en la sede de estudio.

Tabla 7

Relación: Participación*Desempeño laboral docente

			Desempeño docente		
			Regular	Eficiente	Total
Participación	Regular	Recuento	31	8	39
		% del total	73,8%	19,0%	92,9%
	Eficiente	Recuento	0	3	3
		% del total	0,0%	7,1%	7,1%
Total		Recuento	31	11	42
		% del total	73,8%	26,2%	100,0%

Nota: Elaboración propia.

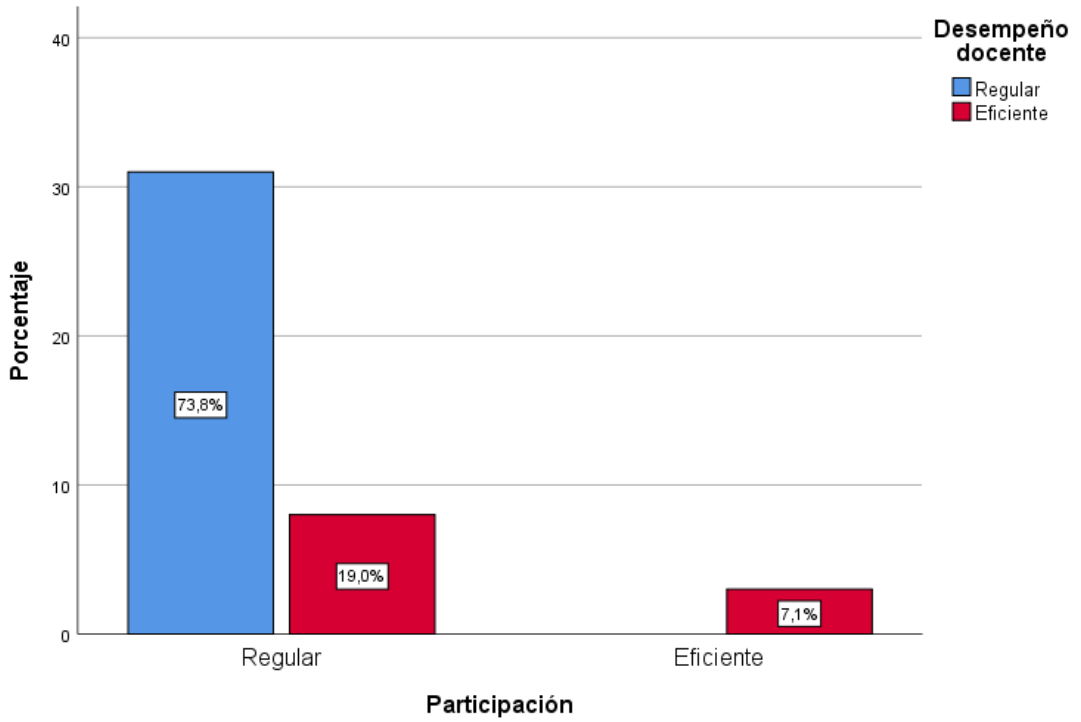


Figura 7. **Relación: Participación*Desempeño laboral docente**

Descripción: La tabla y su figura, muestra que, el mayor porcentaje de la muestra, representado por el 73.8%, percibe la dimensión Participación del clima institucional como Regular y, el desempeño docente como Regular, en la sede de estudio.

Tabla 8

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
[Val] Clima institucional	,157	42	,010	,949	42	,062
[Val] Comunicación	,144	42	,028	,958	42	,125
[Val] Motivación	,146	42	,025	,962	42	,181
[Val] Confianza	,185	42	,001	,962	42	,177
[Val] Participación	,125	42	,098	,945	42	,042
[Val] Desempeño docente	,223	42	,000	,839	42	,000

Nota: IBM Statistics SPSS 25.

Tras la aplicación de las pruebas de normalidad correspondientes, se obtuvo que, todas las variables implicadas en la contrastación de hipótesis poseen una distribución no paramétrica, por lo tanto, corresponde la aplicación del coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 9

Correlaciones

			[Val] Desempeño docente
Rho de Spearman	[Val] Clima institucional	Coeficiente de correlación	**,521**
		Sig. (bilateral)	**,000**
		N	42
	[Val] Comunicación	Coeficiente de correlación	**,446**
		Sig. (bilateral)	**,003**
		N	42
	[Val] Motivación	Coeficiente de correlación	**,407**
		Sig. (bilateral)	**,008**
		N	42
	[Val] Confianza	Coeficiente de correlación	**,398**
		Sig. (bilateral)	**,009**
		N	42
	[Val] Participación	Coeficiente de correlación	**,322**
		Sig. (bilateral)	**,038**
		N	42

Nota: IBM Statistics SPSS 25.

Contrastación de hipótesis general:

Ho: No es significativo el tipo de relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa - 2018.

Ha: Es significativo el tipo de relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa - 2018.

Decisión: El resultado **Rho= 0.521** y su **Sig.= 0.000**, indican una correlación altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación.

Contrastación de hipótesis específicas:

Ho_1: No es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.
Ha_1: Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

Decisión: El resultado **Rho= 0.446** y su **Sig.= 0.003**, indican una correlación altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación.

Ho_2: No es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.
Ha_2: Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

Decisión: El resultado **Rho= 0.407** y su **Sig.= 0.008**, indican una correlación altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación.

Ho_3: No es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión confianza y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.
Ha_3: Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión confianza y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

Decisión: El resultado **Rho= 0.398** y su **Sig.= 0.009**, indican una correlación altamente significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación.

Ho_4: No es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión participación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.
Ha_4: Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión participación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

Decisión: El resultado **Rho= 0.322** y su **Sig.= 0.038**, indican una correlación significativa, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la de investigación

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Esta discusión se realiza debido a la necesidad de responder al problema de investigación que pretende conocer cuál es el tipo de relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa - 2018, obteniéndose, tras la realización de los procedimientos estadísticos, que existe relación entre las variables de estudio.

La tabla 1 muestra que, en cuanto a la variable Clima institucional, el mayor porcentaje (78.6%) la percibe en como Regular; y la tabla 2, en cuanto a la variable desempeño laboral docente, muestra que el mayor porcentaje (73.8%) se encuentra Regular. Resultado que muestra relación -debido a que el clima institucional no es percibido como el ideal- al obtenido por Mena (2019), que concluyó que el clima organizacional que se percibe dentro de los Centros de Educación Inicial, del Municipio Mara, estado Zulia, es el autoritario, trayendo consigo desconfianza desde los directivos hasta los docentes. Esto se alimenta del desinterés dentro de las actividades que afecta significativamente el desempeño laboral.

Este comportamiento persistirá ya que, tomando en cuenta lo referido por Pajuelo (2018), esto está siendo originado por percepción del control administrativo y por el entorno al que está expuesto, creando esto un bucle que no se verá alterado a menos que se aplique estratégicamente una medida de mejora.

Ante esto, Medina (2017) concluye y afirma que el clima organizacional sí influye en el desempeño, ya que el clima organizacional se basa en la perspectiva de los trabajadores quienes no sienten total confianza en su lugar de trabajo.

La tabla 3, muestra que, el mayor porcentaje de la población de estudio, representado por el 73.8%, percibe el clima institucional como Regular y, el desempeño docente como Regular, en la sede de estudio.

Las tablas 4, 5, 6 y 7 acerca de la relación entre las dimensiones: Comunicación, Motivación, Confianza y Participación con la variable Desempeño laboral docente, muestra un resultado análogo al obtenido a nivel de variables, mostrando que el mayor porcentaje percibe las dimensiones.

Este resultado coincide con los obtenidos por García & Segura (2014; p. 81), quienes concluyeron que existe relación significativa entre sus variables de estudio,

coincidiendo también en un nivel alto en sus variables de estudio. Los docentes que se involucraron en la investigación de estos personajes, aseguraron que ambas variables poseen una gran importancia, ante eso se deduce la presencia de un buen clima institucional en lugar de la investigación, que arroja grandes resultados en el desempeño laboral docente.

Esta idea es defendida por Barriga (2016; p. 156) quien, tras un estudio correlacional empleada con una población de 65 docentes, concluyó que el clima institucional tiene relación directa con el desempeño laboral docente, un 0,05 % de la población rechazó esta idea, sin embargo, el porcentaje restante mostró su seguridad sobre la relación de las dos variables mencionadas; los docentes tienen una obligación con los estudiantes y los padres de familia que no puede ser afectado por ningún factor externo.

Esto nos recuerda la Teoría de la eficiencia de Calvo, Pelegrín y Gil (2018) que nos mencionan cómo su principal impulsor Bandura, después de un gran análisis, cambia su interés y lo traslada a la psicología del sujeto; concluyendo que incentivos motivacionales y el buen clima laboral crean en el individuo, en este caso docentes, el ánimo de entregar todo de sí en el desarrollo de sus labores.

CONCLUSIONES

Primero. Es significativo el tipo de relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa – 2018, ya que, el resultado **Rho= 0.521** y su **Sig.= 0.000**, indican una correlación altamente significativa.

Segundo. Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gámez" de Pucallpa – 2018, ya que, el resultado **Rho= 0.446** y su **Sig.= 0.003**, indican una correlación altamente significativa.

Tercero. Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gámez" de Pucallpa – 2018, ya que, el resultado **Rho= 0.407** y su **Sig.= 0.008**, indican una correlación altamente significativa.

Cuarto. Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión confianza y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gámez" de Pucallpa – 2018, ya que, el resultado **Rho= 0.398** y su **Sig.= 0.009**, indican una correlación altamente significativa.

Quinto. Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión participación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gámez" de Pucallpa – 2018, ya que, el resultado **Rho= 0.322** y su **Sig.= 0.038**, indican una correlación significativa.

SUGERENCIAS

Las sugerencias son las siguientes:

1. A las autoridades del colegio de aplicación “Horacio Zevallos Gámez”, desarrollar de manera conjunta con los docentes y estudiantes las acciones apropiadas para lograr una mejora sustancial del clima institucional y del desempeño laboral docente en la institución.

2. A las autoridades del colegio de aplicación “Horacio Zevallos Gámez”, utilizar métodos como el trabajo en equipo para fomentar la mejora de la comunicación y la participación de los docentes de la sede de estudio.

3. A las autoridades del colegio de aplicación “Horacio Zevallos Gámez”, reconocer periódicamente a los docentes más influyentes o que aportaron significativamente en las actividades generando motivación a seguir participando en las mismas.

4. A las autoridades del colegio de aplicación “Horacio Zevallos Gámez”, ser accesible ante las dudas y preguntas que los docentes de la institución tengan, mostrándoles que pueden apoyarse en ellos en cualquier situación que implique la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Barriga, R. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza" Jesús María-Lima 2016*, tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Calvo, J., Pelegrín, A. y Gil, M. (2018). Enfoques teóricos para la evaluación de la eficiencia y eficacia en el primer nivel de atención médica de los servicios de salud del sector público. Retos de la dirección. vol.12 no.1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552018000100006

Cenas, F., Blaz, F. y Castro, W. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020*. Polo del conocimiento. Vol. 6, No 5. DOI: 10.23857/pc.v6i5.2722

Espinoza, J.; Vilca, C. & Pariona, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: Conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014.* Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Educación, Perú.

Garay, R. (2020). Clima laboral y desempeño en docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima – 2018. Tesis de maestría. Universidad San Martín de Porres, Lima. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6804/cardenas_cha.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, G. & Segura, L. (2014). *El clima organizacional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Cajay-2013.* Tesis de maestría. Universidad Católica Sedes Sapientiae, Huari.

Gestión (2014). *El 53.7% de peruanos ha enfrentado conflictos en el trabajo*. Recuperado el 23 de enero del 2018. Disponible en: https://gestion.pe/economia/empresas/53-7-peruanos-enfrentado-conflictos-86146

Gómez, J. (2011). Teoría de la Evaluación de Desempeño Docente. En el portal Teorías conductistas y cognitivas del aprendizaje. Artículo recuperado el 23 de noviembre de 2018. Disponible en:

http://teoriasconductistasdelaprendizaje.blogspot.com/2011/05/teoria-de-la-evaluacion-de-desempeno.html

Grimaldos, A., Sanchez, H., Ramirez, E. & Cuervo, M. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en cargos operativos de la empresa Restcafe S.A.S. Diplomado. Universidad cooperativa de Colombia, Colombia.

Gutierrez, M. (2019). Los factores intrínsecos de Frederick Herzberg como eje de motivación laboral de los trabajadores de la empresa Atlantic Fish S.R.L. del centro poblado Jibito del distrito miguel checa de la ciudad de Sullana- 2018. Tesis. Universidad Nacional de Piura, Piura.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Huashuayo, H. y Flores, G. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral de docentes en la Institución educativa N° 54313 De Ancobamba – Chapimarca - Provincia de Aymaraes – 2017. Tesis. Universidad Tecnológica de los Andes, Apurímac. http://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/handle/utea/140/Tesis%20-%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20docentes%20en%20la%20instituci%C3%B3n%20educativa%20N%C2%B054313.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huaynate, J. & Quispe, K. (2019). Clima institucional en la institución educativa “américa” del distrito de ascensión, de la provincia y región Huancavelica 2019. Tesis. Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica.

Juárez, T. & Estebes, O. (2020). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Publicas. Tesis, Piura: Universidad Nacional de Piura

Juárez, T. y Estebes, O. (2020). Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en las Instituciones Educativas Publicas. Tesis. Universidad Nacional de Piura, Piura. https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2427/FCAD-JUA-EST-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán–Quito*. Tesis de maestría. Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador.

Mena, L. (2019). Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la carrera de educación parvularia de la Universidad Pública de El Alto. Tesis de maestría. Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia.

Ministerio de Educación (2019). *Marco del buen desempeño docente.* Recuperado el 03 de enero del 2019. Disponible en: http://www.perueduca.pe/documents/60563/ce664fb7-a1dd-450d-a43d-bd8cd65b4736

More, R. & Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. En *Dilemas Contemporáneos*, año 8, Nº 6. Disponible en: https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2588/2626

Mreano, M. (2018). El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wanchaq – Cusco. Tesis. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.

Ortiz, N. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa 148 "Maestro Víctor Raúl Haya de la Torre" del distrito de San Juan de Lurigancho-Lima 2017*. Tesis de maestría, Universidad de Cesar Vallejo, Perú.

Pajuelo, J. (2018). Clima organizacional y la gestión del desempeño docente en el colegio honores de San Martin de Porres, 2018. Tesis de maestría. Universidad Peruana de las Américas, Lima.

Pator, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*. Tesis. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola.

Pedagogía (2020). Glosario Pedagógico. Alicante.com. https://glosarios.servidor-alicante.com/pedagogia

Reyes, J. (2017). Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Los Libertadores, Ayacucho, 2013. Tesis de maestría. Universidad Nacional de Educación, Lima

Saldaña, R. & Pérez, E. (2018). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de educación básica regular de Cajamarca. Tesis de maestría. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL COLEGIO DE APLICACIÒN "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ" DE PUCALLPA-2018

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
General ¿Cómo el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa - 2018? **Específicos** ¿Cómo la dimensión comunicación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria? ¿Cómo la dimensión motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria? ¿Cómo la dimensión confianza se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria? ¿Cómo la dimensión participación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria?	**General** Determinar el tipo de relación existente entre el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa - 2018. **Específicos** Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión comunicación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria. Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria. Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión confianza se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria. Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión participación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.	**General** Es significativo el tipo de relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa - 2018. **Específicas** Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión comunicación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria. Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión motivación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria. Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión confianza y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria. Es significativo el tipo de relación existente entre la dimensión participación y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.	**V. 1: Clima institucional** **Dimensiones** Comunicación Motivación Confianza Participación **V. 2: Desempeño laboral docente** **Dimensiones** Pedagógica Cultural Política	**Tipo de estudio** No experimental **Diseño** Correlacional **Población muestral** 42 docentes **Técnica** Encuesta **Instrumento** Cuestionario **Validación y confiabilidad del instrumento** Juicio de expertos-Alfa de Cronbach **Método de análisis de datos** Método cuantitativo **Procesamiento** Elaboración de base de datos Tablas unidimensionales Tablas cruzadas con figuras.

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
Cuestionario: Clima institucional

Estimado maestro: Este cuestionario es para recoger su percepción acerca del clima institucional que se vive en su institución educativa. Puesto que es anónimo, le pedimos que responda con honestidad a las preguntas que se formulan, escribiendo una equis (X) debajo de la alternativa que considere correcta. Muchas gracias.

1	2	3	4	5
Deficiente	**Casi deficiente**	**Regular**	**Casi eficiente**	**Eficiente**

		1	2	3	4	5
	Comunicación					
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
	Motivación					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					
	Confianza					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	Participación					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión, cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					

22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la Institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO
Cuestionario: Desempeño laboral docente

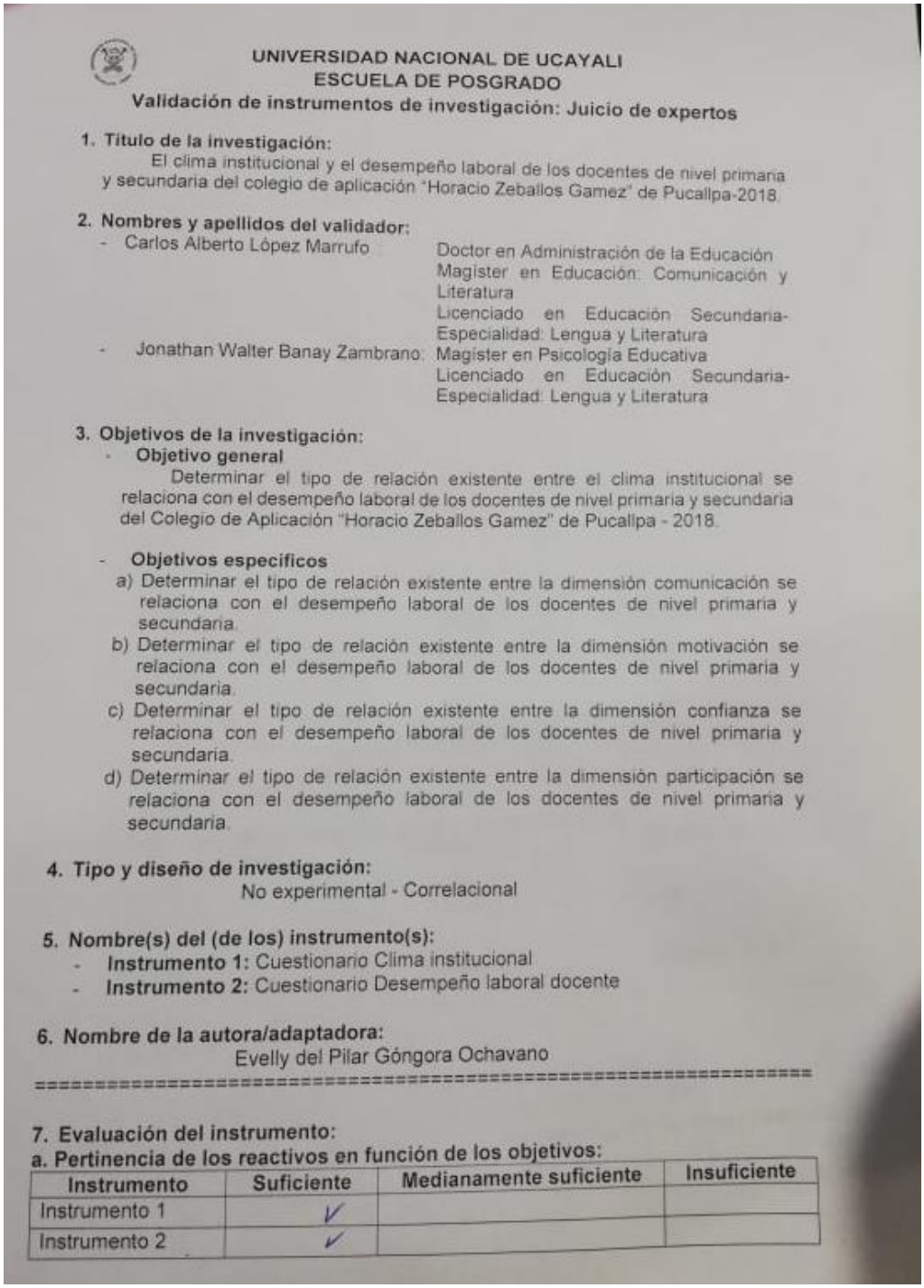
Estimado Directivo: Este cuestionario tienen como propósito recoger información sobre el desempeño de los docentes a su cargo. Es anónimo y tiene fines de investigación. Escriba una equis (X) debajo de la opción que considere pertinente a su percepción. Muchas gracias

ESCALA DE VALORACIÓN		
1	**2**	**3**
No	**En proceso**	**Sí**

Dimensión pedagógica		**Escala de valoración**		
		1	**2**	**3**
1	Planifica el trabajo anual de manera adecuada y pertinente.			
2	Planifica las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje.			
3	En su sesión de aprendizaje, existe coherencia entre aprendizaje esperado, secuencia didáctica y evaluación.			
4	En la sesión de aprendizaje, existe coherencia entre indicadores e instrumentos de evaluación.			
5	Usa adecuadamente la información de los cuadernos y textos escolares en el proceso de enseñanza aprendizaje.			
6	Considera las experiencias previas de los alumnos.			
7	Crea y aprovecha el conflicto cognitivo.			
8	Transfiere los aprendizajes empleando organizadores, lecturas, casos o estrategias dinámico-reflexivas.			
9	Orienta la elaboración de materiales en los alumnos.			
10	Inserta las TIC en las actividades de las áreas curriculares.			
11	Desarrolla actividades de consolidación de lo aprendido.			
12	Realiza la metacognición.			
13	Monitorea permanentemente el proceso de aprendizaje de los estudiantes.			
14	Brinda la retroalimentación oportunamente para lograr los aprendizajes.			
15	Usa instrumentos de evaluación pertinentes para comprobar los logros de aprendizaje.			
16	Emplea la coevaluación, la autoevaluación y la heteroevaluación.			
Dimensión cultural				
17	Es puntual en la asistencia a clases.			
18	Emplea productiva y cabalmente el tiempo de clases.			
19	Denota conocimiento del tema de clase.			
20	Involucra en las actividades de extensión a las familias de los estudiantes.			
21	Motiva a los escolares, en el marco del desarrollo del área curricular, en la formulación de propuestas de mejora de una realidad.			
22	Comunica a las familias, la marcha pedagógica de los escolares.			
23	Incorpora y sistematiza los saberes culturales de los escolares en el desarrollo de las clases.			
24	Explica las relaciones entre las costumbres y creencias comunitarias y el saber científico convencional.			
25	Muestra respeto por las diferencias innatas de los estudiantes.			
26	Motiva al estudiante en la práctica permanente del respeto.			
Dimensión política				
27	Crea un clima de clase apropiado para el aprendizaje.			
28	Entabla comunicación con los estudiantes en un marco de asertividad.			
29	Demuestra equidad y justicia durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.			
30	Estimula la participación activa de todos los estudiantes.			
31	Respeta y considera las intervenciones y opiniones de los estudiantes.			
32	Atiende a los estudiantes, considerando sus ritmos y estilos de aprendizaje.			
33	Orienta a los estudiantes respecto de la relación entre lo aprendido y su utilidad en			

	el medio social en el que se desarrollan.			
34	Orienta y actúa en la higiene y organización del aula de clase y de la institución educativa.			
35	Contribuye de manera personal y con orientaciones con el cuidado de la infraestructura y del mobiliario escolar.			
36	Demuestra una alta práctica de valores.			

Validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

Validación de instrumentos de investigación: Juicio de expertos

1. **Título de la investigación:**
   El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del colegio de aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa-2018.

2. **Nombres y apellidos del validador:**
   - Carlos Alberto López Marrufo — Doctor en Administración de la Educación; Magister en Educación: Comunicación y Literatura; Licenciado en Educación Secundaria-Especialidad: Lengua y Literatura
   - Jonathan Walter Banay Zambrano: Magister en Psicología Educativa; Licenciado en Educación Secundaria-Especialidad: Lengua y Literatura

3. **Objetivos de la investigación:**
   - **Objetivo general**
     Determinar el tipo de relación existente entre el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa - 2018.
   - **Objetivos específicos**
     a) Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión comunicación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.
     b) Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión motivación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.
     c) Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión confianza se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.
     d) Determinar el tipo de relación existente entre la dimensión participación se relaciona con el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria.

4. **Tipo y diseño de investigación:**
   No experimental - Correlacional

5. **Nombre(s) del (de los) instrumento(s):**
   - **Instrumento 1:** Cuestionario Clima institucional
   - **Instrumento 2:** Cuestionario Desempeño laboral docente

6. **Nombre de la autora/adaptadora:**
   Evelly del Pilar Góngora Ochavano

==========

7. **Evaluación del instrumento:**
   a. Pertinencia de los reactivos en función de los objetivos:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

b. Pertinencia de los reactivos en función de la variable:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

c. Pertinencia de los reactivos en función de las dimensiones:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

d. Pertinencia de los reactivos en función de los indicadores:

Instrumento	Suficiente	Medianamente suficiente	Insuficiente
Instrumento 1	✓		
Instrumento 2	✓		

e. Comprensión de los reactivos:

Instrumento	Clara	Confusa
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

f. Cobertura temática del instrumento:

Instrumento	Total	Parcial
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

g. Corrección de los reactivos:

Instrumento	Correctos	Incorrectos
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

h. Precisión de los reactivos:

Instrumento	Precisos	No precisos
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

i. Pertinencia de las categorías u opciones de respuesta:

Instrumento	Pertinentes	No pertinentes
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

j. Número de reactivos:

Instrumento	Pertinente	No pertinente
Instrumento 1	✓	
Instrumento 2	✓	

Dr. Carlos Alberto López Marrufo

Mg. Jonathan Walter Banay Zambrano

Análisis de fiabilidad alfa de Cronbach

Clima institucional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,970	30

Desempeño docente

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,960	36

Anexo 3. Base de datos

	Comunic.		Motivac.		Confianza		Participac.		Clima institucional		Pedagógica		Cultural		Política		Desempeño docente	
N	Ptj	Nv	Ptj	Nv	Ptj	Nv	Ptj	Nv	Ttl	Nv	Ptj	Nv	Ptj	Nv	Ptj	Nv	Tt	Nv
1	17	2	24	2	19	3	42	2	102	2	31	2	20	2	22	2	73	2
2	22	2	21	2	20	3	37	2	100	2	35	2	23	2	21	2	79	2
3	20	2	31	3	15	2	38	2	104	2	32	2	21	2	19	2	72	2
4	21	2	29	3	15	2	42	2	107	2	42	3	27	3	27	3	96	3
5	16	2	23	2	14	2	34	2	87	2	32	2	20	2	20	2	72	2
6	28	3	30	3	20	3	38	2	116	3	40	3	27	3	24	3	91	3
7	19	2	27	3	13	2	38	2	97	2	31	2	22	2	20	2	73	2
8	21	2	28	3	22	3	40	2	111	3	40	3	25	3	27	3	92	3
9	17	2	20	2	17	2	37	2	91	2	33	2	21	2	18	2	72	2
10	19	2	30	3	17	2	37	2	103	2	31	2	22	2	20	2	73	2
11	19	2	24	2	17	2	38	2	98	2	34	2	26	3	22	2	82	2
12	21	2	27	3	18	2	37	2	103	2	36	2	20	2	20	2	76	2
13	30	3	27	3	21	3	46	3	124	3	46	3	28	3	29	3	103	3
14	21	2	26	2	20	3	40	2	107	2	33	2	20	2	21	2	74	2
15	20	2	24	2	20	3	35	2	99	2	32	2	20	2	19	2	71	2
16	21	2	25	2	19	3	41	2	106	2	30	2	18	2	18	2	66	2
17	25	3	25	2	20	3	49	3	119	3	42	3	26	3	26	3	94	3
18	21	2	21	2	21	3	42	2	105	2	30	2	18	2	20	2	68	2
19	22	2	23	2	19	3	38	2	102	2	35	2	18	2	20	2	73	2
20	20	2	25	2	16	2	41	2	102	2	32	2	22	2	17	2	71	2
21	23	3	23	2	17	2	41	2	104	2	30	2	21	2	23	2	74	2
22	20	2	27	3	17	2	40	2	104	2	32	2	21	2	19	2	72	2
23	22	2	24	2	17	2	40	2	103	2	34	2	24	3	18	2	76	2
24	21	2	23	2	19	3	42	2	105	2	33	2	21	2	20	2	74	2
25	27	3	28	3	19	3	45	3	119	3	40	3	27	3	26	3	93	3
26	17	2	23	2	15	2	40	2	95	2	36	2	19	2	23	2	78	2
27	20	2	25	2	17	2	38	2	100	2	34	2	22	2	21	2	77	2
28	18	2	27	3	16	2	39	2	100	2	33	2	20	2	19	2	72	2
29	25	3	24	2	17	2	37	2	103	2	32	2	19	2	18	2	69	2
30	24	3	23	2	16	2	41	2	104	2	37	2	23	2	19	2	79	2
31	30	3	30	3	17	2	39	2	116	3	43	3	25	3	24	3	92	3
32	19	2	24	2	19	3	39	2	101	2	35	2	20	2	21	2	76	2
33	24	3	21	2	15	2	40	2	100	2	32	2	21	2	19	2	72	2
34	23	3	24	2	17	2	37	2	101	2	33	2	20	2	24	3	77	2
35	21	2	24	2	17	2	40	2	102	2	33	2	22	2	19	2	74	2
36	25	3	24	2	16	2	41	2	106	2	29	2	20	2	22	2	71	2
37	23	3	27	3	23	3	44	2	117	3	42	3	29	3	29	3	100	3
38	26	3	27	3	21	3	40	2	114	3	34	2	26	3	25	3	85	3
39	24	3	27	3	21	3	38	2	110	2	38	3	25	3	22	2	85	3
40	17	2	25	2	14	2	36	2	92	2	34	2	20	2	19	2	73	2
41	26	3	26	2	15	2	37	2	104	2	39	3	18	2	19	2	76	2
42	22	2	29	3	23	3	43	2	117	3	45	3	28	3	29	3	102	3

Anexo 4. Evidencias fotográficas

Permiso dirigido al Director MAXIMILIANO J. CHANCA DE LA CRUZ , del Colegio de Aplicación "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ", en el año 2018.

CARGO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

Colegio de Aplicación del I.S. P.P. Horacio Zeballos Gamez Puerto Callao
Fecha: 15-10-18
Hora: 12:13
N° Reg.: 1057 Firma:

SOLICITA: PERMISO PARA APLICAR PROYECTO DE MAESTRÍA

SEÑOR.

MAXIMILIANO J. CHANCA DE LA CRUZ.

DIRECTOR DE LA I.E. "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ"

Yo, Evelly del Pilar Gòngora Ochavano, con domicilio en, AA.HH. San Juan Bautista Mz. D Lt.3, identificada con DNI Nº 45986938, siendo egresada de la Escuela de Posgrado de Maestría de la UNU; en la mención: "Evaluación y Acreditación de la Calidad de la Educación" ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo elaborado con asesoramiento del Dr. Carlos Alberto Lòpez Marrufo el proyecto de tesis denominado: **El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de nivel primaria y secundaria del Colegio de Aplicación "Horacio Zeballos Gamez" de Pucallpa - 2018**, pido permiso para poder aplicar dicho proyecto el lunes 22 de octubre del presente año.

Acompaño: 1 copia de mi resolución de aprobación del proyecto.

Por lo tanto:

Ruego a usted señor Director acceder a mi solicitud por ser de justicia.

AUTORIZADO PARA APLICAR LA ENCUESTA
22-10-2018

Pucallpa, 15 de Octubre del 2018.

Evelly del Pilar Góngora Ochavano.

Tesista

Constancia otorgada por parte de la actual Directora: Dra. Educ. KELLY ROSARIO MONSALVE OCHOA, de la Institución Educativa "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ", en el año 2019.

DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE UCAYALI
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CORONEL PORTILLO
I.E. APLICACIÓN "HORACIO ZEBALLOS GÁMEZ"
Creado R.D.R. N° 00193-19/MAR/96 Jr. Laureano del Águila 275 –Yarinacocha / Cel: 953978249

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

CONSTANCIA DE APLICACION DE ENCUESTA

La Directora de la Institución Educativa Aplicación "Horacio Zeballos Gámez" del distrito de Yarinacocha, provincia de Coronel Portillo, departamento de Ucayali:

HACE CONSTAR:

Que, la estudiante de la UNU **GONGORA OCHAVANO, Evelly del Pilar** identificado con **DNI N° 45986938**, a realizado una encuesta a los docentes de los 03 niveles sobre el clima institucional a fin de elaborar su proyecto de tesis denominado "El Clima institucional y el desempeño laboral de los Docentes de inicial, primaria y secundaria del colegio de Aplicación ISPP "HZG", la cual se aplicó el dia 22 de octubre del 2018.

Se expide la presente, para los fines pertinentes.

Puerto Callao, 03 de mayo del 2019

I.E. APLICACION "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ"
Dra. Educ. Kelly Rosario Monsalve Ochoa
C.M. 1021142474
DIRECTORA

Jirón Laureano del Águila N° 275 Yarinacocha-Pucallpa- Perú

Evidencia de haber asistido al Colegio de Aplicación "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ" a aplicar los instrumentos de investigación.



Evidencia de haber estado en la oficina del Director MAXIMILIANO J. CHANCA DE LA CRUZ, del Colegio de Aplicación "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ".



Evidencia de haber aplicado los instrumentos de investigación a los docentes del Colegio de Aplicación "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ".





Constancia de antiplagio.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N°032-2020

La **Dirección General de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final (Tesis), titulado:

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA DEL COLEGIO DE APLICACIÓN "HORACIO ZEBALLOS GAMEZ" DE PUCALLPA-2018.

Cuyo autor (es)	:	**GÓNGORA OCHAVANO, EVELLY DEL PILAR**
ESCUELA	:	POSGRADO
MAESTRÍA	:	EN EDUCACIÓN
MENCIÓN	:	EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE LA CALIDAD EN LA EDUCACIÓN
ASESOR	:	Dr. LOPEZ MARRUFO, CARLOS

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 09%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y SELLA la presente constancia.

Fecha: 27/01/2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
Dirección General de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

DRA. DINA PARI QUISPE
Direc. Gral. Prod. Intel