



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Clima institucional para mejorar el desempeño docente en la I.E.P.

Albert Einstein, Pimentel

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Estela Torres, Yajahyra Milagros (orcid.org/0000-0002-5876-7066)

Gonzales Zavaleta, Maria Zoila (orcid.org/0000-0002-7744-094X)

ASESORES:

Dr. Villanueva Calderon, Juan Amílcar (orcid.org/0000-0001-5272-7277)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo Y Emprendimiento

CHICLAYO-PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios por la salud que actualmente tengo, así mismo a mis padres, mi familia por el gran apoyo que me brindaron al transcurso de mi carrera, mi hijo lo cual fue mi gran motivación para no rendirme y ser un gran ejemplo para él y para todas las personas que no dudaron en mí.

Yajahyra Milagros Estela Torres

Dedico esta investigación en primer lugar a Dios por la vida y por guiar mis pasos; a mis padres y familiares que han sido siempre el motor que impulsa mis sueños, por apoyarme a culminar esta etapa de crecimiento y por confiar que lo lograría

María Zoila Gonzales Zavaleta

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme terminar mi carrera con buena salud ya que es de suma importancia para mí, mis padres, mi docente con la buena enseñanza dada, por siempre motivarnos, mi universidad por ayudarnos en momentos difíciles como fue el Covid.

Yajahyra Milagros Estela Torres

A la Universidad César Vallejo por los conocimientos brindados a lo largo de mi carrera, a los docentes por el aprendizaje y por motivarnos siempre a ser buenos profesionales.

María Zoila Gonzales Zavaleta

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población (criterios de selección), muestra,muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Docentes de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel	16
Tabla 2 Dimensión Comunicación	19
Tabla 3 Dimensión Motivación	19
Tabla 4 Dimensión Participación	20
Tabla 5 Variable Clima Institucional	21
Tabla 6 Dimensión Capacidades Pedagógicas	22
Tabla 7 Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones	23
Tabla 8 Dimensión Relaciones Interpersonales	24
Tabla 9 Variable Desempeño Docente.....	25
Tabla 10 Dimensión: Comunicación.....	35
Tabla 11 Dimensión: Motivación	36
Tabla 12 Dimensión: Participación	37
Tabla 13 Matriz de Operacionalización Clima Institucional	48
Tabla 14 Matriz de Operacionalización de Desempeño Docente.....	50
Tabla 15. Alfa de Cronbach de ambas variables.....	62
Tabla 16 Validez de cuestionario	62

Índice de figuras

Ilustración 1 : análisis de investigación.....	13
Gráfico 1 Dimensión: Comunicación	19
Gráfico 2 Dimensión Motivación.....	20
Gráfico 3 Dimensión Participación	21
Gráfico 4 Variable Clima Institucional.....	21
Gráfico 5 Dimensión Capacidades Pedagógicas	22
Gráfico 6 Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones.....	23
Gráfico 7 Dimensión Relaciones Interpersonales....	Error! Bookmark not defined.
Gráfico 8 Variable Desempeño Docente	25

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue proponer estrategias basadas en el clima institucional para mejorar el desempeño docente de la institución educativa particular Albert Einstein, Pimentel. La metodología de la investigación es de alcance descriptivo - propositivo y diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue de 20 docentes de la institución. La técnica fue la encuesta cuyo instrumento fue el cuestionario para mediar ambas variables. Los resultados de la variable clima institucional alcanzó un nivel regular con un 50%, dando a conocer que la institución ha venido desarrollando de manera regular algunas estrategias para fortalecer el clima institucional. En cuanto para la variable desempeño docente tiene un nivel regular con el 40%, corroborando que la institución está desarrollando de estrategias manera regular para el mejoramiento del desempeño docente. Se concluye que la institución educativa debe ejecutar una propuesta para mejorar los niveles en el clima institucional y por ende fortalecer el desempeño docente de los docentes dentro de la institución.

Palabras claves: Clima Institucional, Desempeño Docente, Comunicación.

ABSTRACT

The objective of this research was to propose strategies based on the institutional climate to improve the teaching performance of the institution. The research methodology is of an applied type and a non-experimental cross-sectional design, the sample was 20 teachers from the institution. The technique was the survey whose instrument was the questionnaire to mediate both variables. The results of the institutional climate variable reached a regular level with 50%, revealing that the institution has been regularly developing some strategies to strengthen the institutional climate. As for the teacher performance variable, it has a regular level with 40%, corroborating that the institution is regularly developing strategies to improve teacher performance. It is concluded that the educational institution must execute a proposal to improve the levels in the institutional climate and therefore strengthen the teaching performance of teachers within the private educational institution Albert Einstein, Pimentel.

Keywords: Institutional Climate, Teaching Performance, Communication.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, la educación es uno de los grandes desafíos razón por la que nacen varias necesidades de superación dado que las entidades educativas establecen normas y tienen la finalidad de brindar una buena enseñanza por medios de los docentes quienes en el transcurso del tiempo han tenido que implementar nuevos mecanismos de trabajo dejando lo tradicional para realizar un trabajo en equipo. Es así que el clima institucional repercute en diversos medios organizacionales donde se reconoce su importancia para el estudio. En muchas investigaciones elaboradas, el clima institucional es una parte fundamental en la calidad laboral, porque influye en la elaboración y el progreso de una organización.

Se llegó a conocer el contexto de la realidad problemática de dicho estudio, para ello nos hemos basado en investigaciones internacionales, nacionales y locales sobre las variables en cuestión. Es por ello cuando nos referimos a nivel global del clima institucional, resulta favorable citar a Gaillez & Bastias (2017), señala los métodos de aprendizaje y desarrollo llegan a realizar un papel importante, porque logra relacionarse con el clima institucional de los centros educativos y así mismo se llega a conocer los aspectos estructurales, sociales e institucionales es por ello que parte de la comunidad educativa. lo cual no solo se reflejó en nuestro país, si no que existe al nivel mundial, tal como lo es en Venezuela

Del mismo modo en Chile, el texto general inmediato cuenta con una parte de la comunidad educativa, por lo menos teóricamente, ya que en la práctica esto no es generalmente así. Se considera que la mayoría de los padres y responsables del centro educativo pertenecen al sector en que está remplazado. En un estudio realizado en Brasil en un contexto endeble se encontró que, si existe interacción con el entorno, la gestión de la organización educativa será más exitosa (LEMOS, 2017).

Así mismo a nivel Nacional en Lima, López (2017) realizó una investigación donde su finalidad es descifrar la correlación que consta entre sus dos variables: clima institucional y desempeño docente en la escuela Militar de Chorrillos". Por lo cual se aplicó dos encuestas. La primera variable independiente y la segunda variable dependiente, logran relacionarse. Finalmente, se logró identificar una similitud entre ambas variables.

Por otro lado tenemos a Azaña (2017), en la cual sostiene que, el clima institucional y desempeño profesional es un método que fortifica los centros de educación secundaria, la investigación tuvo como metodología aplicada, con un nivel descriptivo, como instrumento se realizó la escala de clima institucional (EDCO) el cual el autor halló similitud muy elevada con nivel en la población entre el clima institucional y desempeño docente en el plan de fortalecer la educación física en las I.E del grado secundario del cercado de Huancayo. Por ello las instituciones educativas buscan una buena relación en el clima institucional, ya que tienen una relación importante con el desempeño de los docentes.

De acuerdo, Cano (2018) en la ciudad de Lima efectuó una investigación en la donde se obtuvo como propósito establecer una correlación entre sus variables: comunicación asertiva y relaciones interpersonales. Se llegó a la conclusión que existe relación entre ambas variables. Así mismo al realizar una breve observación en dicha institución se pudo observar un inadecuado clima institucional, como la falta de comunicación, la desmotivación, la falta de participación y muchos más factores, es por ello que sabiendo perfectamente que estos factores son fundamentales que permitan lograr los objetivos propuestos en la entidad con el fin de mejorar el desempeño docente, por lo cual se tiene en considerar la presente realidad problemática, porque es fundamental tener en cuenta que la institución no realiza acciones de mejora para enfrentar la situación problemática en la entidad mencionada, en la cual surge a raíz de un deficiente clima institucional.

De tal manera que, teniendo en consideración la situación en la que se presenta el Clima Institucional y el Desempeño profesional, nos da a conocer la problemática de la presente investigación. La I.E.P Albert Einstein, se dedica hace ya varios años a la enseñanza. Para ello, teniendo en consideración la situación ya mencionada, nos permitió desarrollar la investigación de rigor científico, teniendo como finalidad proponer estrategias considerando los elementos de la IEP con el fin de brindar un fortalecimiento al desempeño de los docentes y que logre generar una adecuada enseñanza, es así que se desea encontrar una respuesta a la siguiente formulación del problema.

En cuanto a la formulación del problema nos planteamos la siguiente interrogante, ¿De qué manera el clima institucional logrará mejorar el desempeño docente en la I.E.P. Albert Einstein? Así mismo, la razón de ser y la importancia de la investigación es verificar el desarrollo del proceso donde busca conocer la

influencia entre el clima institucional en el desempeño de los docentes de la I.E.P ALBERT EINSTEIN. Cabe recalcar, que es primordial tener en consideración las situaciones metodológicas para la investigación, ya que de manera teóricamente se justifica en la indagación de conceptos mediante autores. Para ello se menciona a Bris (2000) para la variable (Clima Institucional) y a Valdez (2004) para la segunda variable (Desempeño Docente). Asimismo, se mide el nivel en las que se encuentran dichas variables de este estudio. Es por ello que se ha creído conveniente diseñar una propuesta de solución, y para ello es fundamental hacer una investigación descriptiva-propositiva, en conjunto con los instrumentos que van a permitir medir el (cuestionario), y de tal manera será empleado a cada uno de los docentes del centro educativo.

Como justificación teórica, ya que el estudio se basó en conceptos mediante autores tales como: Bris (2000) y a Valdez (2004). El autor Briss, es quien se conceptualiza en el Clima Institucional, además brindó una definición sobre las dimensiones de la variable en y así mismo, Valdez logró conceptualizar el desempeño docente, considerando sus respectivas dimensiones, de tal manera que los autores secundarios permitirán implementar el marco teórico con el fin de alcanzar el desarrollo de aporte científico enfocado en mejorar la problemática de la Institución Albert Einstein.

Además, tiene como justificación práctica, dado que el estudio realizado tiene como fin brindar la solución ante la problemática planteada que atraviesa la entidad, es decir mejorar el deficiente desempeño docente por medio de estrategias basadas en el clima institucional, igualmente ayudar a que beneficie significativamente el logro de objetivos. De esta manera nuestra justificación social, dado que la aportación científica, logre de manera beneficiosa en el desempeño profesional de los maestros del centro educativo, dado que realizarán un gran rendimiento y por supuesto la institución tendrá una mejor calidad de enseñanza, por lo cual aumentará el crecimiento en el mercado del cual desarrolla sus actividades, así mismo los beneficiarios son los alumnos de la institución.

Asimismo, para generar un direccionamiento al estudio se precisaron una serie de objetivos, los cuales se estructuraron de la siguiente manera, como Objetivo general: Proponer estrategias del clima institucional para mejorar el desempeño docente en la I.E. particular "Albert Einstein". En cuanto a los Objetivo específico tenemos: a) Analizar el clima institucional en la institución educativa

Albert Einstein. b) Establecer el nivel de desempeño del docente en la I.E.P Albert Einstein. c) Diseñar estrategias basadas en el clima institucional para mejorar el desempeño docente en la I.E.P. Albert Einstein, Pimentel.

En cuanto la Hipótesis de la investigación se tiene H_a : Si, se propone estrategias basadas en el Clima Institucional mejorará el Desempeño Docente en la I.E.P Albert Einstein, Pimentel.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel Global, dentro de los antecedentes hablamos de la definición del clima institucional o laboral son definiciones relacionadas en nuestro presente trabajo, ya que conceptualiza en forma clara y precisa sus definiciones. En Bulgaria en cuanto Bachev (2018), en su artículo, tuvo como objetivo el desarrollo sostenible el cual somete en gran medida de las condiciones socioeconómicas, institucionales y naturales específicas. Este documento incorpora la Nueva Economía Institucional interdisciplinaria y evalúa el impacto de los principales elementos del entorno institucional y el cambio climático en la sostenibilidad agraria.

Se esboza el marco metodológico de dicho estudio ya que se basa en entrevistas de profundidad con gerentes de fincas “representativas” orientadas al mercado de diferente tipo jurídico, tamaño, especialización y ubicación ecológica y geográfica. Componentes institucionales los que más contribuyen a la mejora de la sostenibilidad agraria en el estado actual de Los estudios de este tipo deben expandirse aún más como precisión y la representación aumentó mediante la mejora de los métodos, las fuentes de datos y la cooperación con las partes interesadas.

Así mismo, en la Ciudad de Mexico, Martínez et al. (2020), nos menciona en el trabajo titulado: Desempeño Docente desde la Perspectiva de la Práctica Profesional. El estudio se realizó en el estado de Chihuahua de la localidad centro sur, en el Plaza Educativa 25, que comprende cinco distritos escolares. Donde nos hace del conocimiento la relación entre ambas variables. Por lo tanto, se logró a realizar un estudio utilizando un modelo pragmático de enfoque mixto y un diseño exploratorio secuencial. Cuando se determina que existe una relación de -0.416 con significación menor a 0.05, por tal motivo se encuentra que las variables presentadas, evaluadas por la prueba estándar, es de 0.099, pero con nivel de significancia de 0.686, por lo tanto, el presente estudio se supone que no hay

relación. De esta manera, la retroalimentación y las evaluaciones de desempeño en los laboratorios de investigación son cruciales y necesarias.

Así mismo, en la Ciudad de Ecuador, según Ávila (2022), en su investigación titulado: Clima Organizacional convivencia escolar y desempeño profesional, tuvo como objetivo analizar el clima organizacional y la convivencia escolar en el desempeño profesional de los docentes, lo cual dicho estudio es de diseño cuantitativo no experimental, por lo tanto su muestra se llegó a conformar con 44 docentes, lo cual se aplicó 38 preguntas tipo Likert , es por ello que se llegó a la conclusión que las dimensiones del clima organizacional: la recompensa, la estructura, la comunicación, la participación y la motivación son más relevantes en el desempeño profesional, ya que con ello se logrará un mejor desempeño profesional.

Por otro lado en Nicaragua, según Zans (2017) en su tesis: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional Multidisciplinaria de Matagalpa, 2017, tuvo como propósito describir el clima organizacional, y la relación con el desempeño laboral de los colaboradores, es por ello que este trabajo presentó un enfoque cuantitativo, cualitativo de tipo descriptivo – explicativo, lo cual su estuvo compuesta por 88 empleados y funcionarios, teniendo una muestra de 59 empleados y funcionarios .Con un diseño correlacional, metodología deductiva. Así mismo, se logró concluir que el clima organizacional tiene un efecto positivo en el desempeño laboral de los docentes.

Así mismo en México, tenemos al artículo científico elaborado por Gómez & Valdés (2019): La evaluación del desempeño docente en la educación superior, lo cual tiene finalidad dicha investigación dar su punto de vista acerca de qué manera se suele valorar el desempeño de los educadores universitarios. Donde las I.E plantean propuestas donde se evalúan diferentes modelos, la presente investigación fue de enfoque cualitativo - no experimental. El instrumento más utilizado son el cuestionario porque generalmente se puede hacer una medición certera, donde se presenta las opiniones de los estudiantes como parte fundamental, donde se plantean que dicha evaluación servirá para mejorar la práctica docente, por ello se concluye que el modelo constructivista promueve cambios y lleva a la reflexión que surge de la autoevaluación coevaluación y heteroevaluación.

Así mismo, en el Ámbito nacional, en la localidad de Trujillo, Cenas et al. (2020) en la investigación que tiene por título: Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. El siguiente estudio tuvo como pauta precisar el vínculo de las variables de la investigación.

Con un estudio de 191 maestros de 13 Centros Educativas del grado secundario, formaron parte de la muestra. Donde se manipuló como instrumento el cuestionario. Obteniendo resultados que muestran correlaciones directas ($r_s = 0,31$) y altamente significativas (0,01) entre variables, en las que se midió la correlación de Spearman. La evaluación de los educadores sobre el ambiente institucional fue consistente (46%) y la efectividad educativa fue relativamente óptima (32%).

De la misma manera, según Reto (2018) En su investigación de la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017, presentó como finalidad establecer correlación entre sus variables presentadas, clima institucional y el desempeño docente. La presente investigación cuenta con enfoque cuantitativo, diseño no empírico descriptiva, de forma correlacional de tipo causal de corte transversal, donde se consideró como parte de la muestra a 60 docentes, donde se realizó el análisis dependiendo de las bases teóricas presentada, los resultados obtenidos mediante una escala valorativa, donde se colocó categorías, la base de datos se fue llenando, mediante el programa SPSS, a través de coeficiente Spearman lo cual estipulo que existe acontecimiento significativo, lo dio como valor r igual a 0,65%, obteniendo que se presenta una relación positiva moderada y un nivel de significancia de $p=0,000$ menor a $\alpha 00,5$, aceptando la hipótesis específica 1, esto quiere decir que se consideró que existe una influencia del trabajo estudiado.

Asimismo, en la localidad de Tacna según, Cueva (2017). En su investigación titulada: Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez, lo cual dicha variables de estudio, tuvo como objetivo lograr establecer la relación entre las variables de clima institucional y desempeño laboral, el análisis que corresponde a un enfoque cuantitativo de diseño descriptivo -correlacional, donde se ostentó como la población de dicho estudio a 40 educadores, para el proceso de datos se manipuló como herramienta el cuestionario, para examinar los datos obtenidos se manipuló el programa SPSS. Lo cual ayudó a determinar cómo conclusión que no existe correlación entre las variables presentadas y sus correspondientes dimensiones.

Del mismo modo, Quispe (2017). En su estudio titulada: La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. La investigación tuvo como finalidad manifestar cómo la administración pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada "Bertolt Brecht". La investigación es cuantitativa de diseño correlacional, corte transversal. Es así que la muestra pertinente estuvo conformada por 243 estudiantes, 9 directivos y 49 educadores, donde la herramienta fue una encuesta que se aplicó. Dicha herramienta fue validada por expertos obteniendo 92% para realizar el análisis se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0,819.

Igualmente se utilizó, análisis Pearson para las variables: gestión pedagógica y desempeño docente. Si el valor $p = 0.000 < 0.05$, se da por aceptada la hipótesis alterna. De tal manera se afirma que las variables tienen una correlación con un nivel de 0.576 que corresponde a un grado de semejanza positiva. En consiguiente, finaliza que es recomendable que la administración pedagógica del directivo se ponga en marcha, porque mejores serán los grados de desempeño de los educadores. En cambio, si la administración pedagógica del directivo no es prevaledida, el trabajo de los educadores será condicionado y con altas insuficiencias.

Según, Nieves (2018) En su investigación titulada: Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad nacional del Callao, año 2014. El presente estudio presenta por finalidad, establecer de qué manera se relacionan las variables. Donde se señaló la correlación de ambas dimensiones presentadas y la cohesión entre las variables. La metodología es tipo aplicada, correlacional y con un diseño no experimental, lo cual presenta un sub grupo de población de estudio, que fueron los docentes de la jurisdicción de administración, de ello formaron parte de la muestra 17 profesores, la herramienta fue un cuestionario donde la escala valorativa fue de Likert donde se presentó una encuesta. El estudio descriptivo de las dimensiones como: cohesión y relación con el desempeño docente establecieron que el 81% de educadores, determina que la comunicación en la facultad es inadecuada.

De esta manera, se logra hallar un 53% de educadores que piensan que el reconocimiento es bueno en la facultad, entre tanto el 77% cree que existe excesiva falta de confianza en la I.E. Posteriormente, la afinidad es favorable en un 67% en las labores académicas de enseñanza e investigación. La investigación manifestó

la alta relación de las variables primordiales con una capacidad Rho de Spearman de 0.712.

En adición a los análisis de estudios locales en materia del clima Institucional, tomamos con el investigador Villar (2018). En su presente investigación titulada: Clima Institucional Y Desempeño Docente De La Institución Educativa Particular “Albert Einstein” Pimentel - Chiclayo- 2018” en la presente investigación se busca analizar el clima institucional y desempeño docente de la I.E. Presento un estudio descriptivo de tipo propositiva de corte transversal, donde se tuvo un tipo de muestreo no probabilístico, donde la muestra consta de 20 docentes. Para la compilación de información se utilizaron 2 cuestionarios, donde se validó por expertos, además de realizar una prueba de fiabilidad de alfa Cronbach de 8.19. Los resultados obtenidos fueron que la investigación indica una correlación positiva fuerte (0.01), de tal manera se concluye que si existe relación entre las variables antes mencionadas.

Asimismo, afirma Palma & Becerra (2018) en su investigación titulada: Diagnóstico del clima institucional en la Institución Educativa Particular “El Nazareno” de Chiclayo. La investigación, presenta como finalidad, establecer el estado del clima institucional, así poder conocer las actitudes personales, modos de vida, creencias y la comunicación interna dentro de ella. Como metodología cuantitativa y no experimental, es decir aplicada a los objetivos, por ello se utilizó como muestra a 15 docentes que conforman la institución, como aplicación se presentó la escala de Likert, mediante un cuestionario, con previa observación no directa de los hechos, en el que previamente los encuestados, dieron un vistazo previo, contestaron de manera escrita. De la tal forma al aplicar el instrumento se obtuvo los siguientes resultados, que se da veracidad que el clima institucional de del centro educativo particular, presenta un clima regular 2.8, de igual forma que la cultura organizacional y relaciones interpersonales.

Por otro lado, Bazan (2017) en su tesis titulada: Relaciones Interpersonales Y Clima Institucional En La Institución Educativa “Federico Villarreal” De La Ciudad De Chiclayo. Como objetivo principal tiene determinar la influencia que existe entre las variables relaciones interpersonales y clima institucional. La investigación es tipo descriptiva, correlacional de con diseño no experimental. Donde se presentó como muestra a una parte de la población que estuvo conformada por 20 participantes de dicha institución, los datos fueron recolectados del test, para poder

validar y contrastar los resultados obtenidos mediante métodos estadísticos, que permiten ver el grado de influencia.

Los resultados logrados fueron de tipo estadístico, en el cual se logró examinar que el clima institucional y las relaciones interpersonales de los docentes, no son apropiados, por ello existen problemas, no tienen buenas relaciones interpersonales. Por ello después de haber aplicado la herramienta si se encontró que, existe una correlación positiva moderada ($r=0,684$) entre el estudio de las variables con un nivel de significancia del 0,01. Significa que, si se presentan buenas relaciones interpersonales de los docentes, el clima institucional mejora y a menor relaciones interpersonales de los docentes, el Clima institucional se reduce.

En cuanto a las teóricas relacionadas sobre el tema: Presentamos como definición de Clima institucional, según Minedu (2017) “la apreciación que tienen los integrantes de las instituciones pedagógicas, con respecto a las situaciones, de esta procede del tipo de las interacciones y las peculiaridades”.

Por lo tanto, el clima Institucional de los docentes debe tener la capacidad para conectar con los alumnos, identificando las habilidades asertivas. Es por ello, la importancia de las capacitaciones y estrategias para lograr un nivel óptimo hacia el alumnado y llevar a cabo una buena relación entre docente y alumno.

Según Pacheco et al. (2020) Considera que el clima institucional es importante, porque sirve para que la administración marche bien en toda institución pedagógica, donde estas son orientadas a reflexionar y mejorar las estrategias para el desempeño, donde se necesita los siguientes factores como la motivación, habilidades blandas, relaciones humanas y por consiguiente el compromiso institucional.

Afirma Mamani (2019) dice que clima “que es una apreciación que se tiene en la institución y consiste en el nivel que puede ser bueno o malo, en el entorno laboral, para que los colaboradores de la institución se integren”.

Así mismo según Bris (2000) Refiere que el clima institucional es generado en el ambiente de la misma institución educativa, que parte de las vivencias o experiencias cotidianas de los integrantes de la institución, lo tiene que ver con los comportamientos, valores, costumbres y motivaciones, que presenta de manera personal cada colaborador. Por ello hace referencia Bris las dimensiones que la

conforman, de tal manera se ha obtenido solo unas cuantas para el presente estudio. Por ser las que permiten establecer el clima institucional.

Por otro lado, según Bris (2000) en el clima institucional cuenta con las siguientes Dimensión; es por ello que nos menciona como primera dimensión. La comunicación. Lo cual se presenta como un acontecimiento, que es considerado encuentro feliz, momento mágico, donde se produce la interacción entre dos o más personas, de donde viene la creación de un ambiente que los dos lados involucrados participen.

Que por la buena eficiencia entre las instituciones se debe conservar una excelente comunicación, donde se tiene entendido que no existe conjuntos sin comunicación, lo cual se entiende a la comunicación a modo de trasmisión de significados, objetivos u anhelo de la organización. De tal forma como segunda dimensión tenemos. La motivación según Bris (2000) el autor considera que el grado de motivación interviene en el desarrollo profesional de cada docente, donde también influye el nivel de reconocimiento del trabajo que realiza en el lugar de trabajo. Lo cual hace obtener un prestigio profesional, lo cual hace que sienta valorado por su desempeño, dando así un alto grado de autonomía.

Como tercera dimensión tenemos. La Participación, según Bris (2000) define el nivel en que la plana pedagógica y aparte de los órganos de la corporación pedagógica participan en las actividades del centro educativo, en grupos de trabajo. Logrando beneficiar a realizar un excelente trabajo en equipo y de tal forma mejorando la productividad laboral, así fomentando la participación de los colegas, padres, alumnos y mismos docentes. Aumentando el grado de formación de grupos respecto a las tareas del centro.

Asimismo, tenemos Estrategias para mejorar el clima institucional, afirma ESAN (2018), Donde hay un ambiente que sea positivo, en el centro de labores, se respire ambiente de entusiasmo e incitación, para los colaboradores, les permite mejorar su rendimiento de una organización. Se toman las siguientes estrategias: Un ambiente ecológico de apoyo; Elasticidad en el lugar de trabajo; Dar la razón a los logros de los trabajadores; Dar libertad a los colaboradores; Crear programas de aprendizaje y desarrollo; Programar actividades fuera del centro de labores.

Según Maslow (citado en Huilcapi et al, 2017) argumenta que las teorías de las necesidades: se centran en las necesidades que presentan los individuos para trasladar vidas satisfactorias, con relación a su trabajo; Coexisten diversas teorías,

las cuales se presentarán en el orden conveniente para realizar la comparación de las similitudes y adjuntar opiniones sobre las mismas.

Del mismo modo tenemos la definición para Desempeño Docente. Según Azañedo (2018) presenta que refiere a la experiencia de los conocimientos obtenidos en sus desempeños académico profesional y de la conducta humana, donde las competencias del docente sean teóricas y prácticas acerca del aprendizaje, lo cual presenta el dominio de las materias que desarrolla, las técnicas que utiliza para enseñar lo cual faciliten el aprendizaje a los estudiantes.

De tal manera Pacheco et al. (2018) formula que es el ejercicio organizado que, basado en la compilación de evidencias, ayude a las instituciones apreciar tanto los aciertos y dificultades cuyo propósito sirva para fortalecer los compromisos corporativos.

Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (2018) Refiere que la apreciación del desempeño Docente es uno del transcurso que ha logrado impulsar al sistema educativo dominicano, lo cual tiene como propósito, fortalecer a los docentes y mejora de la eficacia de educación, que se va realizar en conjunto.

En cuanto a la dimensión desempeño docente, Según Valdez (2004) Define el desempeño docente muestra varias extensiones de las que se ha tomado solo algunas para la presente investigación, por ser apreciadas e importante de evaluar. Lo cual define las siguientes: dimensiones en el desempeño docente: considerando a las capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales”.

Asimismo, tenemos como primera dimensión a la Capacidad pedagógica, Según Valdés (2004) Considerada uno de los dominios más complejos de la actividad pedagógica. Su excelente realización plantea una consistente alineación, así como recónditos conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas, que se demuestran en sus enseñanzas. Asimismo, tenemos como segunda dimensión a la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. Según Valdés (2004) La presente dimensión se refiere al cumplimiento de las funciones establecidas, donde resalta la asistencia y exactitud, la presencia de la participación en las sesiones o las reuniones entre docentes donde se realiza la reflexión entre los docentes, lo cual ayuda a el cumplimiento de las normas y la constante capacitación e

importancia del equipo de la I.E, al momento de tomar decisiones en el centro educativo.

Así mismo, tenemos como tercera dimensión a las Relaciones interpersonales Valdés (2004) De acuerdo a la siguiente dimensión se debe tener en cuenta el carácter de las relaciones interpersonales que se presentan de manera compleja. En la cual juegan un papel importante, donde se busca la interacción entre alumno y maestro, no solo dentro del aula sino fuera de clase.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada y diseño no experimental, de corte transversal, ya que tuvo como finalidad hacer una descripción y recolección de información de nuestras variables en estudio. Lo cual se llegó a obtener información global de las variables en estudio.

3.1.1 Enfoque de la Investigación: Cuantitativa

Según Sánchez y Suárez (2018), manifiesta que el enfoque cuantitativo se determina en “manifestar la importancia de medir y estimar magnitudes de los sucesos o problemas del estudio; por ello, se logra plantear que dicho estudio es definido y concreto sobre los diferentes sucesos. Sus interrogantes de investigación tratan sobre cuestionarios específicos. Por lo tanto, nuestra investigación logró adaptar el enfoque mencionado, ya que se recaudó información numérica mediante nuestro instrumento, para luego, insertar al programa estadístico que nos permitió dar respuestas a los problemas formulados.

3.1.2. Tipo de Investigación: Aplicada

Dentro de nuestra investigación será aplicada, ya que tiene como objetivo poder encontrar una solución a un problema a través de estrategias.

Según Concytec (2020), la investigación aplicada está dirigida a determinar, a través del conocimiento científico, los medios (metodologías, protocolos y tecnologías) por los cuales se puede cubrir una necesidad reconocida y específica.

3.1.3 Alcance de Investigación: Descriptivo Propositivo

Según Salking (citado por Caceres , 2018), sostiene que la investigación es de tipo Descriptiva propositiva, tiene como finalidad, describir las variables e inspeccionar relación entre las variables. Podemos decir que es un método científico que permite observar y describir el comportamiento de un sujeto sin que logre influir.

Descriptiva, se encargará de describir la situación actual que tiene la organización con respecto a la relación que existe entre nuestras variables. El estudio es de tipo descriptivo, de acuerdo a Hernández et al. (2010) se basa en situaciones predominantes donde nos da a conocer mediante la descripción exacta de los objetos, actividades y personas.

Propositiva, la investigación es propositiva según Hernández et al. (2010) es una causa que utiliza un agregado de técnicas e instrucciones que tiene como fin diagnosticar y solucionar problemas primordiales además de generar respuestas a preguntas que estudian la relación entre factores o acontecimientos.

3.1.4 Diseño de investigación: No experimental – transversal

Según Gonzales (2020), nos da a conocer que en este diseño no manejan las variables, es por ello que el proceso de cambio se logra ver a lo largo del tiempo y su búsqueda experimental y sistemática, ya que el investigador no tiene prioridad para inspeccionar o intervenir en las variables de estudio.

Asimismo, “Los diseños de investigación transaccional o transversal son lo que recolectan datos de un determinado momento, en tiempo únicos. Por ello tiene el propósito de describir variables y poder analizar su incidencia e interrelación en un solo momento” Hernández et al. (2010).

La presente investigación tiene un diseño de tipo No Experimental, por ello no se realizará manipulación de las variables. Por la temporalidad, fue de corte transversal, de acuerdo al momento de recolección que será en un solo tiempo, en este caso en el presente 2022.

Según el tipo de investigación, el diseño utilizado es:

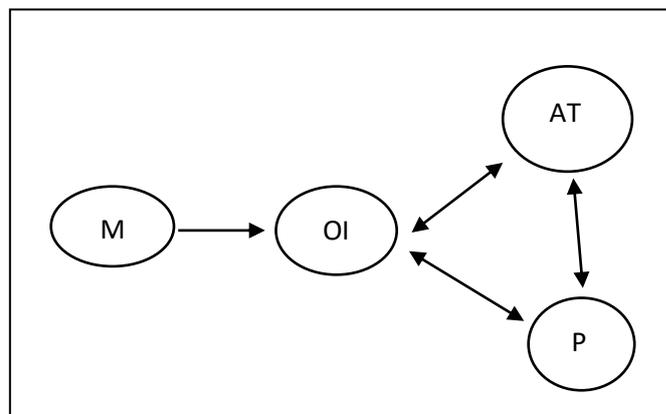


Ilustración 1 : análisis de investigación

Donde:

M: Muestra

OI: Observación

AT: Análisis Teórica

P: Propuesta

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual:

Según Briss (2000) Refiere que el clima institucional parte de las vivencias diarias de los integrantes que forman parte de la institución, lo cual tiene que ver con las actitudes, valores, creencias y motivaciones, que presenta cada colaborador. Asimismo, se dispuso de las variables en estudio, la primera de ellas, clima institucional, está compuesta por tres dimensiones (comunicación, motivación y participación); por otra parte, la segunda variables, Desempeño Docente, la conformaron tres dimensiones (Capacidades Pedagógicas, Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones y Relaciones Interpersonales).

Variable Independiente (Clima Institucional)

Definición conceptual

Según Briss (2000) “Refiere que el clima institucional parte de las vivencias diarias de los integrantes que forman parte de la institución, lo cual tiene que ver con las actitudes, valores, creencias y motivaciones, que presenta cada colaborador”.

Definición operacional:

La herramienta utilizada mediante al Clima Institucional fue el cuestionario, ya que se logró medir sus dimensiones las cuales son: comunicación, motivación y participación.

Variable Dependiente (Desempeño docente)

Definición conceptual

Según Valdez (2004) Define el desempeño docente muestra varias extensiones de las cuales se tomado solo algunas para la presente investigación, por ser apreciadas las que establecen importante evaluar. Lo cual define las siguientes: dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales”.

Definición operacional:

El instrumento con el que cuantificamos al Clima Institucional fue el cuestionario, que a la vez midió sus dimensiones: Capacidades Pedagógicas, Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones y Relaciones Interpersonales.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por 20 docentes del centro educativo Albert Einstein, Pimentel.

Según Selltiz, “la población está conformada por un conjunto de todos los casos por ello, existe una relación con una serie de determinaciones” citado por Hernández et al. (2014). Por ello, en nuestro informe consideramos como parte de nuestra población a 20 docentes de la I.E.P. ALBERT EINSTEIN.

Criterios de inclusión

Se tomará en cuenta a los Docentes de la I.E.P. Albert Einstein

Criterios de Exclusión

Área Administrativa

Área de Limpieza

Área de Psicología

Estudiantes

Muestra

Parella y Martins (2012), define que la muestra es como “el grupo de operaciones que se ejecutan para analizar la repartición de determinados caracteres de una población, también considerado como universo, formando parte de una fracción de la población en estudio”.

En este presente trabajo no será necesario extirpar una muestra, dado que la población es finita y pequeña, por lo cual es conveniente trabajar con el total de colaboradores ya que se cuenta con todas las facilidades de acceso hacia a la institución.

Muestreo

Según Hernández y Carpio (2019), define que “ El muestreo es una herramienta de la investigación científica que tiene como principal propósito determinar la parte de la población que debe ser estudiada”.

En la presente investigación será de manera no probabilística por conveniencia, dado que se estudiará a una pequeña población y los investigadores estarán en la capacidad de recepcionar información.

Tabla 1: Docentes de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel

POBLACIÓN	CANTIDAD
DOCENTES	20
TOTAL	20

Fuente: Elaboración Propia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos: Encuesta

López y Facheli (2015), define encuesta como “una de las técnicas que es utilizada en el ámbito social “. Lo cual en la actualidad llega ser considerada como una actividad en la que toda persona alguna vez en su vida ha sido participe o participará.

Por lo tanto, la técnica utilizada fueron las más pertinentes para la investigación mediante el cuestionario que está compuesto en función de cada uno de los indicadores en cada dimensión de Clima Institucional y Desempeño Docente.

Instrumentos

Rowley (2014), define “Cuestionarios como instrumentos son herramientas que siguen un orden establecido y son elaborados de acuerdo con los parámetros particulares de una investigación”.

Por lo tanto, será un cuestionario diseñado para recolectar información para cada una de las variables, nuestra investigación, estuvo conformado por 32 ítems, con valoración de escala Tipo Likert que va desde Nunca (1) hasta Siempre (5).

Validez: Validez de contenido

Se realizó un cuestionario del cual fue sometidos a Juicio de expertos donde se encontró validez, metodológicas y estadísticas según nuestra investigación. Visualizar en Anexo N° 06

Confiabilidad

Se realizó el procedimiento de datos, para poder encontrar la fiabilidad y validez de los ítems. Donde se realizó el procedimiento de casos N° 10. Visualizar en Anexo 05.

Se presentó la confiabilidad en el sistema SPS, mediante el procesamiento de información, donde se obtuvo de los 32 ítems, con una confiabilidad de .998.

3.5. Procedimientos

Se llegó a identificar la problemática en la institución educativa particular Albert Einstein – Pimentel ,en relación al clima institucional, como paso siguiente se realizó una revisión de fuentes bibliográficas confiables donde se llevó un análisis de todo el contenido, se prosiguió con una organización de toda la información para empezar a redactar el marco teórico, más adelante con toda la información obtenida redactar la operacionalización de variables que sirvió de ayuda para poder crear el instrumento de medición que es la escala para calcular el clima institucional.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis se desarrollará en el programa SPSS donde tendrá como herramienta auxiliar, como Excel, que nos permitirá especificar los datos obtenidos en la encuesta a través de tabla y figuras, de tal manera con el programa SPSS, que permitirá establecer los efectos de las habilidades establecidas sobre la variable dependiente, es decir permitirá medir los niveles de la variable independiente y de esta manera poder contrastar la hipótesis de la investigación. Para el análisis de los datos de así mismo se utilizó un baremo de 4 niveles cuyos intervalos tenemos, Malo (Nunca), Regular (A veces y Casi Nunca), Bueno (Casi Siempre) y Excelente (Siempre).

3.7. Aspectos éticos

Según Ávila (2002) nos menciona que aquella persona que tenga intereses particulares y desperdicie la ética en una investigación echa a perder la ciencia tanto como a sí mismo. Es importante considerar los principios éticos, a continuación, se describen los más principales:

El principio de autonomía considera el valor del respeto hacia las personas, y que el ser humano tiene la capacidad puede darse un actuar y un respeto como persona, es libre de elegir razonando y analizando que aspectos son positivos y negativos y es quien determinará qué acciones o conductas tomará.

El principio de beneficencia tiene la obligación de respetar la decisión de todos los participantes, además busca siempre maximizar todos los beneficios y minimizar los daños, por lo que, en una investigación, los investigadores deben

conocer los beneficios como los riesgos que se presentaran, donde siempre busquen conseguir beneficios.

El principio de justicia, podemos decir que se relaciona con lo bueno y lo correcto, todo se realizará con equidad y la mejor distribución de todos los recursos necesarios para la investigación.

IV. Resultados

Objetivo Específico 1: Analizar el clima institucional en la institución educativa.

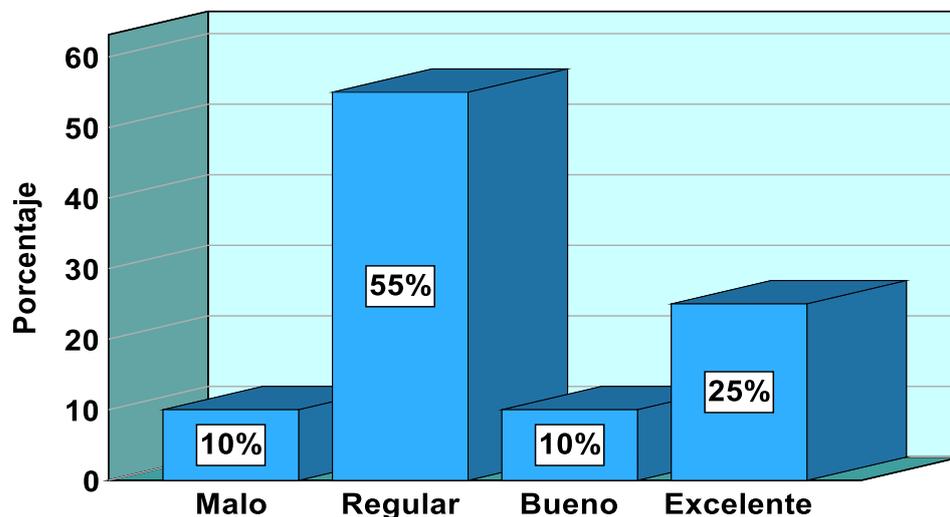
Tabla 2

Dimensión Comunicación (agrupada)

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
	Malo	2	10	10.0
	Regular	11	55	65.0
Válido	Bueno	2	10	75.0
	Excelente	5	25	100.0
	Total	20	100	

Fuente: Datos Software SPSS Versión.25

Gráfico 1: COMUNICACIÓN



Fuente: Gráfico 1

Podemos visualizar los resultados estadísticos de la dimensión comunicación agrupada, donde se percibe un nivel regular del 55%, habiendo obtenido un nivel moderado, de lo cual se indica que los docentes poseen moderadamente fluidez del diálogo, contenido mental y emisión de ideas coherentes de manera regular y eso genera que la relación de docente a alumno no sea tan buena.

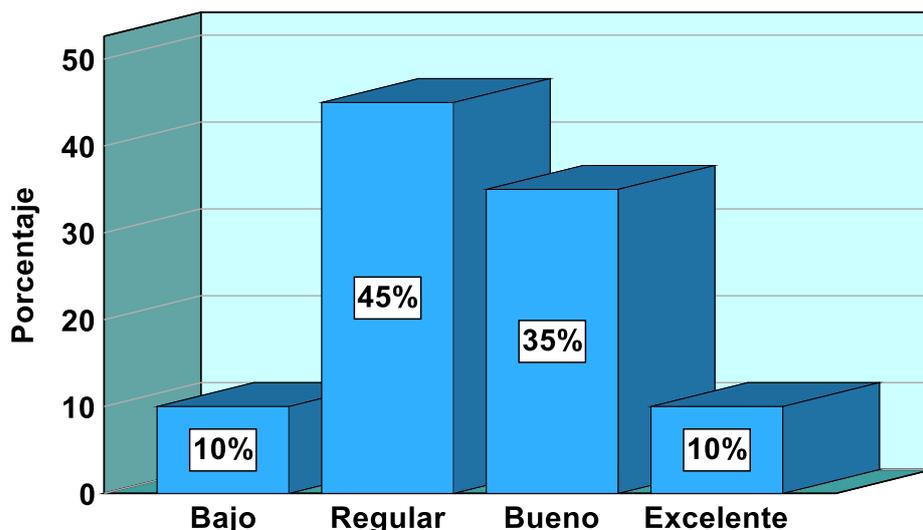
Tabla 3

Dimensión Motivación (Agrupada)

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Bajo	2	10	10
	Regular	9	45	55
	Bueno	7	35	90
	Excelente	2	10	100
	Total	20	100	100

Fuente: Datos Software SPSS Versión.25

Gráfico 1 : Motivación



Fuente: Gráfico 2

Podemos observar los resultados estadísticos de la dimensión motivación agrupada, lo cual se percibe un nivel regular de 45%, habiendo obtenido un resultado moderado, de lo cual se indica que los docentes no están totalmente motivados tanto en incentivos por cumplimiento de logro, condiciones de trabajo y satisfacción del docente, esto se debe a que la institución no utiliza estrategias para la motivación de sus docentes.

Tabla 4

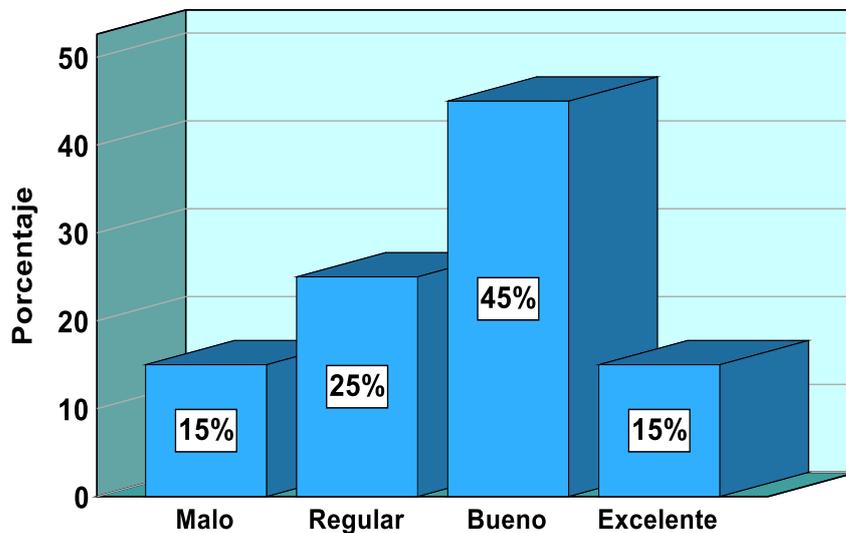
Dimensión Participación (Agrupada)

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Malo	3	15	15
	Regular	5	25	40
	Bueno	9	45	85
	Excelente	3	15	100

Total	20	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Fuente: Datos Software SPSS Versión.25

Gráfico 2 : Participación



Fuente: Gráfico 3

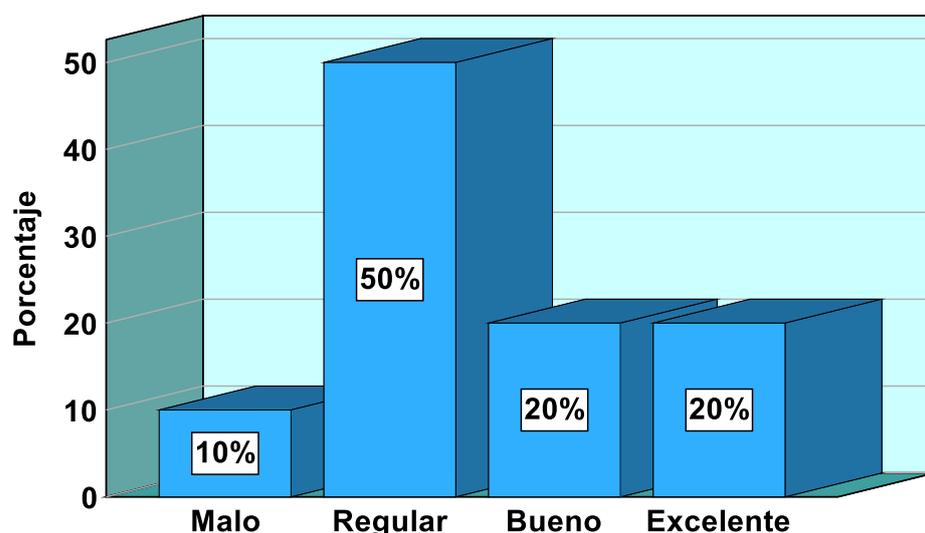
La figura muestra los resultados agrupados de la dimensión participación, en el que se percibe que está representada con un nivel bueno del 45%, siendo un resultado positivo, donde se indica que los docentes tienen una buena participación en promoción de actividades, participación en constantes reuniones y trabajo en equipo, por lo cual los docentes pasan un mayor tiempo en la institución y esto hace que haya una mayor confraternidad con alumnos.

Tabla 5
Variable Clima Institucional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	2	10.0	10.0
	Regular	10	50.0	60.0
	Bueno	4	20.0	80.0
	Excelente	4	20.0	100.0
	Total	20	100.0	100.0

Fuente: Datos Software SPSS Versión.25

Gráfico 4: Clima Institucional



Fuente: Gráfico 4

En el gráfico se logra percibir que el nivel del Clima Institucional, lo cual se llega a observar un nivel regular del 50%, continuado con el baremo bueno y excelente con el 20.0% y además el baremo malo con el 10.0%, podemos deducir que la institución educativa comienza desarrollando de forma regular los factores comunicación, motivación y participación.

Objetivo Especifico 2: Establecer el nivel de desempeño del docente en la institución.

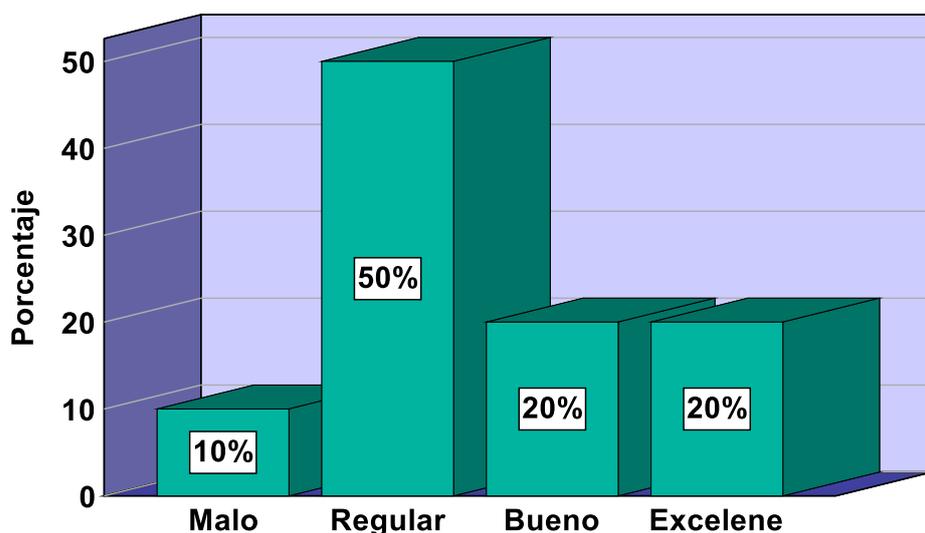
Tabla 6

Dimensión Capacidades Pedagógicas (Agrupada)

		Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Malo	2	10	10	10
	Regular	10	50	50	60
	Bueno	4	20	20	80
	Excelente	4	20	20	100
	Total	20	100	100	

Fuente: Datos Software SPSS Versión.25

Gráfico 3 :Capacidades Pedagógicas



Fuente: Gráfico 5

Se logra apreciar los resultados de la dimensión capacidades pedagógicas, en el que se percibe que se representa un baremo regular del 50%, obteniendo un resultado moderado, lo cual los docentes usan regularmente temáticas para la captación de clases y la comunicación no es tan clara y no llega a favorecer el aprendizaje.

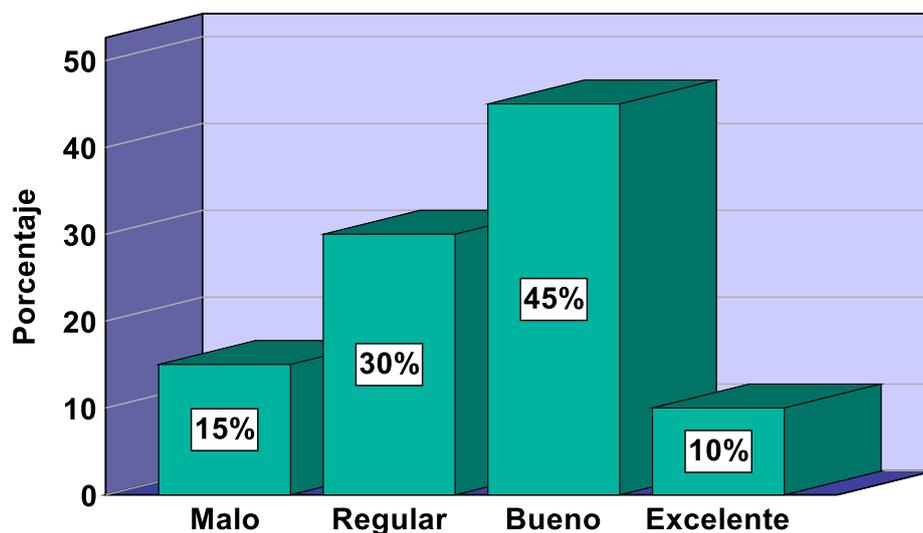
Tabla 7

Dimensión Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones (Agrupada)

	Frecuencias	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Malo	3	15	15
	Regular	6	30	45
	Bueno	9	45	90
	Excelente	2	10	100
	Total	20	100	100

Fuente: Datos Software SPSS Versión.25

Gráfico 4 : Responsabilidad en el Desempeño de sus Funciones



Fuente: Gráfico 6

En la figura se puede apreciar los resultados agrupados de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones, que está representada con un baremo bueno de 45%, siendo un resultado moderado lo cual indica que los docentes tienen asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases, grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes y Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución son buenos.

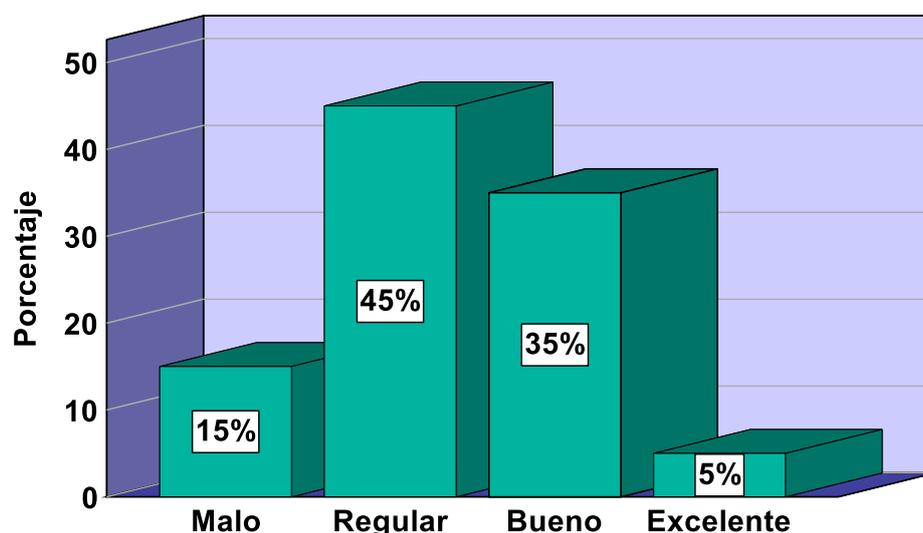
Tabla 8

Dimensión Relaciones Interpersonales (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	3	15	15
	Regular	9	45	60
	Bueno	7	35	95
	Excelente	1	5	100
	Total	20	100	100

Fuente: Datos Software SPSS Versión.25

Gráfico 7: Relaciones Interpersonales



Fuente: Gráfico 7

Podemos observar dichos resultados de la dimensión relaciones interpersonales, lo cual se representa por un baremo regular del 45%, habiendo obtenido un resultado moderado y que indica que los docentes están representados por el un baremo moderado de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos, nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos son regulares.

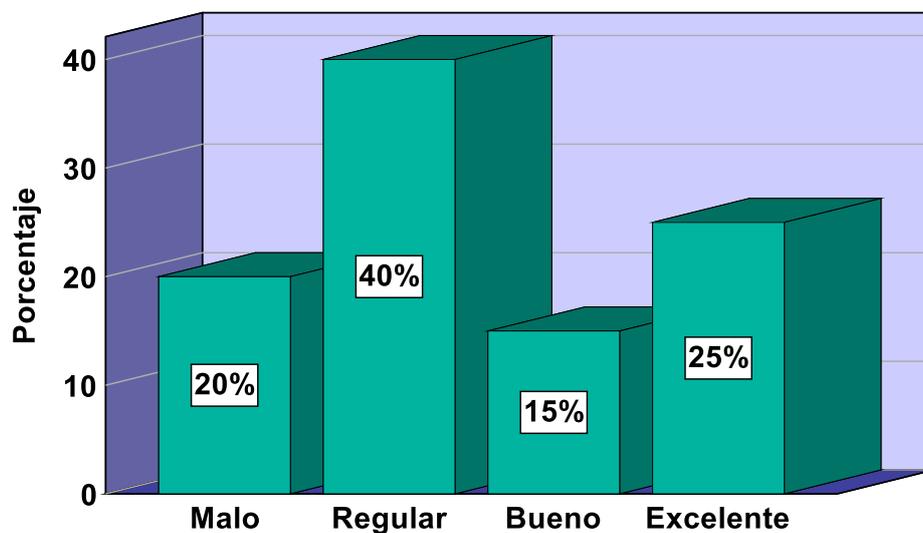
Tabla 9

Variable Desempeño Docente (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentajes	Porcentajes válidos	Porcentajes acumulados
Válido	Malo	4	20	20
	Regular	8	40	60
	Bueno	3	15	75
	Excelente	5	25	100
	Total	20	100	100

Fuente: Datos Software SPSS Versión.25

Gráfico 5: Desempeño Docente



Fuente: Gráfico 8

Se logra apreciar el nivel de la variable Desempeño docente, donde observamos que esta se sitúa por un baremo regular con el 40%, seguido por el baremo bueno con el 15 %, excelente con el 25% y además por el baremo malo con el 20%, podemos deducir que la institución educativa viene desarrollando de forma regular los factores capacidad pedagógica, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales.

V. DISCUSIÓN

Conforme con el objetivo específico 1: Analizar el clima Institucional en la institución educativa Albert Einstein, con los datos recogidos de la muestra de la investigación se determinó lo siguiente: Que la variable independiente Clima Institucional según los resultados obtenidos de los docentes de la institución educativa Albert Einstein, se encontraron con un baremo regular con 50%, baremo bueno de 20%, un nivel excelente de 20% y un baremo malo de 10% (Tabla N° 6). Así mismo, en las dimensiones de la variable clima institucional la dimensión Comunicación obtuvo un nivel regular 55%, nivel excelente 25%, nivel bueno 10%, nivel malo 10%, Motivación nivel regular 45%, nivel bueno 35%, nivel excelente 10%, nivel bajo 10%, Participación obtuvo un nivel bueno de 45%, nivel regular 25%, nivel excelente 15%, nivel malo 15%.

Podemos decir que el Clima Institucional en la institución educativa está en condiciones regulares, por lo cual es indispensable realizar algunos ajustes para poder mejorar el clima institucional en la I.E. Albert Einstein, ya que esto beneficiara en el desempeño profesional.

Los resultados se asemejan a otras investigaciones al autor Nieves (2018) En su investigación titulada: Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad nacional del Callao, año 2014. El presente estudio presenta por finalidad, establecer de qué manera se relacionan las variables. Concluyó que el 53% de los educadores indican que es bueno con respecto al clima institucional, con este resultado se llegó a determinar que se manejó un buen clima institucional y los docentes tenían un desempeño adecuado transmitiendo buenas sensaciones a sus alumnos para que puedan aprender de la mejor manera.

Asimismo, para Palma & Becerra (2018) en su investigación titulada: Diagnóstico del clima institucional en la Institución Educativa Particular “El Nazareno” de Chiclayo. La investigación, presenta como finalidad, establecer el estado del clima institucional, así poder conocer las actitudes personales, modos de vida, creencias y la comunicación interna dentro de ella. Como resultado obtuvo que se presenta un clima regular promedio del 2.8, es decir que el clima institucional no era el adecuado lo que conllevó a que los docentes no desempeñen sus roles de manera

adecuada y esto puede traer como consecuencia que no se brinde una enseñanza de calidad, lo cual provoca una mala imagen a la institución.

Al comparar ambos resultados podemos decir que el clima institucional, es favorable por lo cual se debe tener en cuenta dicha variable para mejorar el clima dentro de la institución.

En cuestión a la teoría hallada por parte de Bris (2000) refiere que el clima institucional parte de las vivencias diarias de los integrantes que forman parte de la institución, lo cual tiene que ver con las actitudes, valores, creencias y motivaciones, que presenta cada colaborador. Por otro lado, Pacheco et al. (2020) considera que el clima institucional es importante, porque sirve para que la administración marche bien en toda institución pedagógica, donde estas son orientadas a reflexionar y mejorar las estrategias para el desempeño, donde se necesita los siguientes factores como la motivación, habilidades blandas, relaciones humanas y por consiguiente el compromiso institucional. Es de suma importancia el clima que se genera en una institución, ya que permite que los maestros tengan un mejor desempeño en su rol y esto beneficiara a la institución en formar buenos alumnos que contribuyan con el desarrollo de sus actividades dentro y fuera de la institución, preparándolo de manera adecuada para su proceso de enseñanza.

Para el Objetivo específico 2: Establecer el nivel de desempeño del docente en la I.E.P Albert Einstein. Con lo obtenidos de la investigación se llegó a determinar: Que la variable dependiente Desempeño Docente de los resultados que se obtuvo de los docentes de la institución educativa Albert Einstein, se hallaron en un nivel regular con 40%, un nivel excelente de 15%, un nivel malo de 20% y un nivel bueno de 15% (Tabla N° 10). Así mismo, en las dimensiones de la variable clima institucional la dimensión Capacidades Pedagógicas obtuvo un nivel regular 50%, nivel excelente 20%, nivel bueno 20%, nivel malo 10%, Responsabilidad en el Desempeño nivel bueno 45%, nivel regular 30%, nivel bajo 15%, nivel excelente 10%, Relaciones Interpersonales obtuvo un nivel regular de 45%, nivel bueno 35%, nivel malo 15%, nivel excelente 5%.

En conclusión, el nivel de Desempeño del Docente en la institución educativa está en condiciones regulares, por ende, es necesario que la institución educativa Albert Einstein, debe centrarse en mejorar el clima institución y de esa manera los docentes puedan estar cómodos, seguros, con buen estado de ánimo y trabajo en

equipo, esto permitirá que los profesores puedan cumplir su rol de manera apropiada, asimismo esto ayudara a que se le pueda brindar una mejor calidad de educación a sus estudiantes y mejorar la imagen institución del colegio Albert Einstein.

Con resultados de otras investigaciones que se encontraron con el estudio realizado por Cenas et al. (2020) la investigación titulada: Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. El siguiente estudio tuvo como pauta precisar el vínculo de las variables de la investigación. Concluyó que la efectividad educativa es óptima con 32%, es decir que hay un desempeño no tan significativo, con dicho resultado podemos indicar que los docentes no se desempeñan de una manera adecuada. Los resultados que se llegó a comparar el desempeño docente tienen un nivel regular, por lo cual es favorable y se debe tener en cuenta dicha variable para mejorar el desempeño en el centro educativo.

Por otra parte, Quispe (2017). En su estudio titulada: La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. La investigación tuvo como finalidad manifestar cómo la administración pedagógica del directivo se relaciona con el desempeño docente en el nivel secundario de la Institución Educativa Privada “Bertolt Brecht”. Concluye que si existe relación entre ambas variables de estudio con un nivel de 0,576 que corresponde a un nivel correlación positivo, los docentes tenían buen desempeño bueno en la institución donde laboraban.

Asimismo, con respecto a la teoría según Valdez (2004) el desempeño docente muestra varias extensiones de las que se ha tomado solo algunas para la presente investigación, por ser apreciadas e importante de evaluar. Asimismo, Azañedo (2018) presenta que el desempeño docente, refiere a la experiencia de los conocimientos obtenidos en sus desempeños académico profesional y de la conducta humana, donde las competencias del docente sean teóricas y prácticas acerca del aprendizaje, lo cual presenta el dominio de las materias que desarrolla, las técnicas que utiliza para enseñar lo cual faciliten el aprendizaje a los estudiantes. Ya que es esencial para el desarrollo de las actividades que realizan los docentes, brindando un servicio de educación de calidad a los alumnos, lo que ayuda a contribuir con la sociedad y el desarrollo del país.

Con respecto al objetivo específico 3: Diseñar estrategias basadas en el clima institucional para mejorar el desempeño docente en la I.E.P. Albert Einstein, Pimentel.

La estrategia para mejorar los niveles de la variable dependiente que es desempeño docente en la I.E.P. Albert Einstein, Pimentel.

Será realizará la elaboración tras el desarrollo de la propuesta de acuerdo con las dimensiones de la variable independiente Clima institucional. Para ello se aprobará la contratación de la hipótesis.

VI. CONCLUSIONES

1. Al finalizar nuestra investigación se concluye que el clima institucional si ayuda a mejorar el desempeño docente en la I.E. particular “Albert Einstein”. Con el desarrollo de esta propuesta se buscará mejorar los niveles regulares en los que se encuentran los docentes con respecto a la comunicación dentro de la institución de tal forma es conveniente lograr una mejor y adecuada comunicación para un buen desempeño profesional.
2. En lo referido al analizar el clima institucional en la institución educativa Albert Einstein, objeto estudio de la presente investigación, se tuvo en cuenta analizar cada una de las dimensiones para esta variable, siendo las dimensiones Comunicación y motivación las que alcanzaron un nivel regular a diferencia de la dimensión Participación que alcanzó un nivel bueno. Podemos concluir que la institución viene desarrollando de manera regular estos factores, lo que quiere decir que dentro de la institución existe una fluidez del dialogo regular, motivación y participación en las actividades de la institución y tienen moderadamente condiciones en su trabajo que les permite a los docentes realizar de la mejor manera sus clases con el fin de trabajar en equipo, y puedan cumplirse los objetivos que desea alcanzar el centro educativo.
3. En cuanto a establecer el nivel de desempeño docente en la institución ALBERT EINSTEIN, con los resultados de la encuesta para cada dimensión de esta variable se obtuvo que las dimensiones: Capacidades pedagógicas y relaciones interpersonales alcanzaron un nivel regular a diferencia de la dimensión responsabilidad en el desempeño de sus funciones que alcanzó un baremo bueno; se pudo concluir que la institución maneja un desempeño docente con un nivel regular y bueno, esto nos permite saber que la institución cuenta con docentes sumamente profesionales que se están desempeñando muy bien en sus labores, docentes que dominan bien las temáticas de clases para el aprendizaje de los estudiantes además de ser empáticos con los alumnos , tratando siempre de llevar una buena relación con ellos.
4. Las estrategias que se diseñaron permitieron mejorar los niveles de la variable dependiente que es el desempeño docente de los colaboradores de la

institución, los resultados fueron muy buenos la cual significa que cada estrategia ayudo a que cada trabajador tenga un mejor desempeño. En síntesis, el haber realizado el formulario de preguntas se pudo obtener los resultados y los rangos de los niveles de las dimensiones que fueron importantes a evaluar para poder aplicar las estrategias necesarias y mejorar el desempeño profesional obteniendo un resultado beneficioso.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la institución seguir manteniendo un buen clima institucional ya que es importante para que los docentes puedan desempeñarse, de manera que la existencia de un buen clima dentro de la institución permitirá seguir teniendo buenos resultados, de esa manera los docentes se sentirán siempre a gusto y podrán realizar su jornada de enseñanza de la mejor manera.

Además, se recomienda también a la institución educativa, que analice constantemente el nivel de desempeño docente de cada uno de sus colaboradores, con el único fin de evidenciar las debilidades que se presenten, con la finalidad de no afectar, ni bajar el nivel en el que se encuentra, para poder seguir contribuyendo con el logro de los planes y objetivos que tiene la institución.

También se sugiere a la institución que siga manejando buenas relaciones interpersonales con la finalidad de mantener una buena relación docente – docente y docente - alumno, para ello la comunicación es un factor clave para entender a los demás y poder realizar un buen trabajo en equipo, ya que esto beneficia mucho a la institución.

Como conclusión final se recomienda a la Institución Educativa, ejecutar las estrategias o el aporte establecido, con la finalidad de mejorar el clima institucional, ya que estas están diseñadas exactamente para ayudar a mejorar el desempeño de los docentes.

A los investigadores, se les recomiendan la continuación de la presente investigación considerando su aplicabilidad a otras realidades o a la estudiada de la misma.

VIII. PROPUESTA

8.1. Título

Diseño de estrategias basadas en Clima Institucional mediante la Comunicación para mejorar el Desempeño Docente en la I.E.P. Albert Einstein.

8.2. Presentación

Dentro de la propuesta de mejora para el desempeño docente de la Institución Educativa Albert Einstein, lo cual será mediante estrategias que comprendan una serie de actividades, donde logre una adecuada comunicación para un buen desempeño profesional.

La realización de estrategias de actividades está en función al bienestar de los docentes y alumnos sin que la enseñanza llegue afectar sus labores.

8.3. Resumen

La estrategia aplicada está enfocada en mejorar el clima institucional, lo cual se dan en las relaciones entre los docentes de la Institución Educativa y así mismo deben basarse en la comunicación adecuada, participación constante, la confianza para buscar una identidad institucional.

8.4. Introducción

La propuesta de la presente estrategia, busca fortalecer de manera significativa la comunicación.

El clima institucional se refiere a los docentes que desempeñan sus funciones docentes como resultado del comportamiento organizacional y sus circunstancias percibidas, sus expectativas, competencias y valores. Por tanto, esta relación debe determinarse teniendo en cuenta la capacidad de integración de las instituciones que coexisten.

8.5. Problema

8.5.1. Formulación del Problema

¿De qué manera el Clima Institucional logrará mejorar el Desempeño Docente de la I.E.P. Albert *Einstein*, *Pimentel*?

8.6. Justificación

La presente investigación resulto beneficiosa porque se logró a conocer la situación actual del desempeño docente en la I.E, lo cual cuenta con información actualizada por parte de sus colaboradores. La investigación propone utilizar la comunicación como estrategia que con ello contribuirá a mejorar significativamente el problema de Desempeño Docente.

Así mismo permite que la Institución mejore la calidad de enseñanza, fortaleciendo las competencias en cuanto a la Capacidad pedagógica, Responsabilidad en el desempeño de sus funciones, Relaciones Interpersonales y es por ello que logre mantener un crecimiento sostenido en el buen desempeño.

8.7. OBJETIVOS

8.7.1. Objetivo General

Diseño de estrategias basadas en el clima institucional mediante la comunicación para mejorar el desempeño Docente de la I.E.P. Albert Einstein.

8.7.2. Objetivo Especifico

Diseñar las estrategias Comunicacionales para mejorar el desempeño docente en la Institución Educativa Albert Einstein.

8.7.3. Importancia de la Propuesta

Dentro de la importancia de esta propuesta lo cual es de suma importancia llevarse a cabo, ya que mediante la información adquirida mediante resultados se determinó que existen diferentes dificultades de aprendizaje y es por ello que tomamos en cuenta como estrategia la comunicación, pues que ya con ello se logra tener un buen clima institucional lo cual fortalecerá contactos sociales entre docente y alumno por lo cual se dará un buen desempeño y así mismo una buena realización de actividades.

Así mismo, se caracterizó tres talleres de acuerdo a las dimensiones de la variable Clima Institucional que tiene por finalidad mejorar el desempeño docente de los colaboradores de la Institución Educativa Albert Einstein.

Tabla 10 Dimensión: Comunicación

Objetivo	Estrategia	Actividades	Contenido	Duración	Fecha	Responsable	Presupuesto
Taller 1: Desarrollar la Comunicación entre los Docentes	Fluidez del diálogo Contenido Mental Emisión de ideas Coherentes	Video de Presentación: Importancia de la comunicación. Pedir opiniones de los Docentes. Dinámica: Se logrará dividir en grupos, se dará un papel y lápiz a cada uno, y una de ellos se le brindará una imagen la cual deberá describir el objeto sin decir el nombre.	Interpretación y Comunicación	1:30 h	Febrero 2023	Coach	S/380.00

Elaboración Propia

Tabla 11 Dimensión: Motivación

Objetivo	Estrategia	Actividades	Contenido	Duración	Fecha	Responsable	Presupuesto
Taller 1: Mejorar el desempeño de los docentes a través de la Motivación	Incentivos por cumplimiento de logros	Conocimientos de la motivación ¿Cómo ayuda la Motivación para lograr un buen desempeño? ¿Tipos de Motivación? ¿Qué podemos hacer para aumentar la Motivación?	Equipo de Cómputo, Separatas, Videos	3:00 h	Marzo 2023	Director	S/600.00
	Condiciones de Trabajo	¿Qué es la motivación laboral? Dinámica: -Paseo en un centro turístico, juegos dinámicos, -					
	Satisfacción de los docentes	Capsula del tiempo: Crea una cápsula que contenga cosas super especiales dentro de ella y ponerla en un lugar seguro para poder abrirla en el futuro. -Videos de Motivación					

Elaboración Propia

Tabla 12 Dimensión: Participación

Objetivo	Estrategia	Actividades	Contenido	Duración	Fecha	Responsable	Presupuesto
Taller 1: Desarrollar la Participación Constante por medio de Actividades en la Institución para integración de los docentes	Promoción de actividades Participación constante en reuniones Trabajo en equipo	Realización de juegos de Integración Adecuar una sala de docentes para la celebración de Cumpleaños Actividades de docente e Alumno por medio de Dinámicas ejemplo: Juego de Pupiletras, Crucigramas, juego de Ajedrez. -Videos de Participación	Trípticos, Hojas bond, lapiceros, otros	4:00 h	Abril 2023	Sub Dirección Auxiliar	S/500.00

Fuente: Elaboración Propia

8.7.4. Financiamiento del Plan de Acción de la Propuesta de Mejora

Tabla 14:

Servicios		
N° Descripción	Cantidad	Costo (S/.)
1. taller Desarrollar la Comunicación entre los Docentes	1	380.00
2. Mejorar el desempeño de los docentes a través de la Motivación	1	600.00
3. Desarrollar la Participación Constante por medio de Actividades en la Institución para integración de los docentes	1	500.00
Total (S/.)	3	S/. 1,480.00

Fuente: Elaboración Propia

8.7.5. Cronograma de Actividades

Tabla 15:

Actividades	2023		
	Febrero	Marzo	Abril
Taller 1: taller Desarrollar la Comunicación entre los Docentes	x		
Taller 2: Mejorar el desempeño de los docentes a través de la Motivación		x	
Taller 3: Desarrollar la Participación Constante por medio de Actividades en la Institución para integración de los docentes			x

Fuente: Elaboración Propia

REFERENCIAS

Aguirre, L. L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Revista Multidisciplinaria*. Obtenido de file:///D:/Users/USUARIO/Downloads/1578-Texto%20del%20art%C3%ADculo-6097-1-10-20220201.pdf

Arias, J. (2020). Técnicas e Instrumentos de Investigación Científica . *Para Ciencias Administrativas, Aplicadas, Artísticas, Humanas*. Enfoques Consulting, Arequipa. Obtenido de http://www.AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf.com

Ávila Perozo, E. (2022). Organizational Climate School Coexistence and Professional Performance: Important triad in the Ecuadorian Educational Context. *honoris Causa*, 109-128. Obtained from <https://revista.uny.edu.ve/ojs/index.php/honoris-causa/article/view/101/127>

Ávila, M. G. (2002). Aspectos éticos de la investigación. *Revista Iberoamericana de Educación*, 85-103.

AZAÑA, E. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en el plan de fortalecimiento de educación física en las instituciones educativas del nivel secundario del cercado de Huancayo*. LIMA: copyright. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/4244>

Azañedo, V. A. (2018). Teacher Performance Before and During the Pandemic. *Dialnet*. Obtained from file:///D:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElDesempenoDocenteAntesYDuranteLaPandemia-7927019.pdf

Bachev, H. (2018). *Institutional environment and climate change impacts on sustainability*. Bulgarian Journal of Agricultural Science. Obtained from <https://www.agrojournal.org/24/04-01.pdf>

Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar* 27, 2000 103-117. Obtenido de file:///D:/Users/USUARIO/Downloads/20736-Texto%20del%20art%C3%ADculo-20660-1-10-20060309%20(2).pdf

Caceres , V. (2018). *El Clima Institucional y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Técnico Industrial “Jorge Chávez” De Maranganí, Canchis,*

Cusco. Universidad Nacional De San Agustín, Cuzco. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8315/EDMcacav2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

CANO, L. (2018). *Comunicación Asertiva y Relaciones Interpersonales en docentes de la Red 6, UGEL 05*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23178>

Cenas, F., Blaz, F., & Castro, W. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020*. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2722>

Concytec . (2020). Guía Práctica para la Formulación y Ejecución de Proyectos de Investigación y Desarrollo (I+D). *Consejo Nacional de Ciencia , Tecnología e Innovación Tecnológica*, 1-11.

Cueva, O. (2017). *Clima Institucional y el desempeño laboral en la Institución Educativa Jorge Chávez – Tacna 2017*. Repositorio Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle., Tacna. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14039/2015>

Cully, A., & Ocrosopoma, E. (2017). *“Influencia del Clima Escolar en el Desempeño Docente en la Institución Educativa Emblemático Representativo “La Libertad”*. Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”, Lambayeque. Obtenido de <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/6945/BC-1390%20CULLY%20MENACHO-OCROSPOMA%20HUARANGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ESAN. (2018). Estrategias para obtener un buen clima laboral. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/estrategias-para-obtener-un-buen-clima-laboral>

Gaillez, E. A., & Bastias, F. (2017). Analysis Of The Institutional Culture Of a Kindergarten And Its Relationship With The Educational Climate. *Digital Journal Of the Doctorate In Education Of The Central University Of Venezuela*, 3(6), 89-

105. Obtained from
<https://www.doaj.org/article/080f13adb95b4a7c8fdcc945da8029ef>

Godo, E., Brönstrup, C., & Ribeiro, A. (2007). Comunicación, lenguaje y comunicación organizacional. *Signo y Pensamiento*, XXVI(51), 26-37. Recuperado el 9 de Mayo de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=86005104>

Gómez, L., & Valdés, M. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Revista de Psicología Educativa*, 479-515. doi:<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/255>

Gonzales, J. (2020). *Proyecto de tesis*. Arequipa: Primera Edición Digital. Obtained from https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Investigation Methodology*. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Hernández, C., & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de Muestreo. *ALERTA*, 2(1), 1-79. Obtenido de <https://www.lamjol.info/index.php/alerta/article/view/7535/7746>

Huilcapi, M., Jácome, G. A., & Castro, G. A. (2017). Motivación: las teorías y su relación en el ámbito empresarial. *Ciencias Administrativas*. Obtenido de file:///D:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-Motivacion-5889721.pdf

IDEICE. (2018). *Evaluación del Desempeño Docente 2017-2018*. Obtenido de <https://oei.int/downloads/disk/eyJfcmlfbmhmionsibwvzc2fnzsi6ikjbaddrdrg9jytjwnvntswahnjuztnpgdmrqrparfewyjjwdgfuahvzaloyy21nee9uy3pnqvk2qmtwvu9oqmthwe53yjnocgrhbhzia2tpqvg5cgjtehbibvu3sudacgjhvnvzvzfsufnkrlijfuwdnakf4tnlbdelfbhvabtl5yldvz1uybhpk1z0wvhscgvt>

LEMOS, M. (2017). Directive Management and Organizational Climate Directiva y Climate in Education in Chile. *Collaborative agency in educational management: a joint object for school and community transformation*, 25.

Obtained from <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v19n2/1409-4703-aie-19-02-1.pdf>

López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los*. LIMA: Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y

López, P., & Facheli, S. (2015). *The research process*. Universitat Autònoma de Barcelona, Barcelona. Obtained from https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocqua_a2016_cap1-2.pdf

Mamani, C. (2019). *Universidad Nacional Del Altiplano facultad De Ciencias De La Educación programa De Segunda Especialidad Clima Organizacional y desempeño directivo En las Instituciones Educativas De la Unidad de Gestión Educativa Local El Collao 2017*. Obtenido de <https://1library.co/document/yngml4kz-organizacional-desempeno-directivo-instituciones-educativas-unidad-gestion-educativa.html>

Manjarrez, N. N., Boza, J. A., & Mendoza, E. (2020). Motivation in the work performance of hotel employees in the Quevedo canton , Ecuador. *University and Society.*, 359-365. Obtained from <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). Teacher Performance From the Perspective of Professional Practice. *Ibero-American Journal For Educational Research And Development. vol 11 21 Julio*. Obtained from <http://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e013.pdf>

Mercado, M., Cantón, M. B., & Valdés, Á. A. (2006). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Enseñanza e Investigación en Psicología.*, Recuperado el 29 de Mayo de 2022, de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29211103>

Minedu. (2017). *Repositorio de Minedu*. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Particip>

aci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20efectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nieves, C. (2018). *Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, Año 2014*. Universidad Privada Norbert Wiener. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2378/MAESTRO%20-%20Constantino%20Miguel%20Nieves%20Barreto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacheco, C., Rojas, C., Niebles, W., Hernández, H., & Duran, S. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud. *Revista Espacios*. Obtenido de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p30.pdf>

Pacheco, M., Ibarra, I., Iñiguez, M., Lee, H., & Sanchez, C. (2018). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Revista Digital Universitaria*. Obtenido de <http://www.revista.unam.mx/2018v19n6/evaluacion-del-desempeno-docente-en-la-educacion-superior/>

Parella, S., & Martins, F. (2012). *Quantitative Research Methodology*. Caracas: Editorial Background Libertador Experimental Pedagogical University. Obtained from <https://es.calameo.com/read/000628576f51732890350>

Quispe, M. (2017). *La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente*. Repositorio de la Universidad Mayor de San Marcos. Obtenido de <file:///D:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-LaGestionPedagogicaEnLaMejoraDelDesempenoDocente-7409389.pdf>

Reto Huaranga, A. (s.f.). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rowley, J. (2014). Design and use of Research Questionnaires. *Management Research Review* 37, 1-7. Obtained from

https://www.researchgate.net/publication/263114522_Designing_and_using_research_questionnaires

Sánchez , C., & Suárez, L. (2018). *Qualitative Techniques and Methods For Scientific Research*. Machala, Ecuador: UTMACH . Obtained from <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

Zans Castellón, A. (2017). *Organizational Climate and its impact on The Work Performance of Administrative Workers and Teachers of the Regional Multidisciplinary Faculty of Matagalpa, UNAN – Managua in the period 2016*. National Autonomous University of Nicaragua, Managua Regional Multidisciplinar y Faculty Matagalpa Obtained from <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>

ANEXOS

ANEXO:1

Matriz de Consistencia

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	POBLACION	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
¿De qué manera el Clima Institucional logrará mejorar el Desempeño Docente de la I.E.P. Albert Einstein, Pimentel?	OBJETIVO GENERAL -Proponer el clima institucional para mejorar el desempeño docente en la I.E. PARTICULAR "ALBERT EINSTEIN"	Hipótesis Ha: Si se propone estrategias basadas en el Clima Institucional mejorará el Desempeño Docente en la I.E.P Albert Einstein, Pimentel.	Clima Institucional -Comunicación -Motivación -Participación	La población estuvo conformada por 20 docentes de la I.E.P. Albert Einstein, Pimentel. En este presente trabajo no será necesario extirpar una muestra, dado que la población es finita y pequeña, por lo cual es conveniente trabajar con el total de colaboradores ya que se cuenta con todas las facilidades de acceso hacia a la institución (20).	Tipo de diseño es No Experimental - Transversal, debido a que no se realizará manipulación de las variables. Por la temporalidad, fue de corte transversal, de acuerdo al momento de recolección que será en un solo tiempo, en este caso en el presente 2022. Siendo el diseño el siguiente:	Encuesta /Cuestionario	El análisis se desarrollará en el programa SPSS donde tendrá como herramienta auxiliar, como Excel, que nos permitirá especificar los datos obtenidos en la encuesta a través de tabla y figuras, de tal manera con el programa SPSS, que permitirá establecer los efectos de las habilidades establecidas sobre la variable dependiente, es decir permitirá medir los niveles de la variable independiente y de esta manera poder contrastar la hipótesis de la investigación.
	OBJETIVO ESPECÍFICO -Analizar el clima institucional en la institución educativa ALBERT EINSTEIN. -Establecer el nivel de desempeño del docente en la I.E.P Albert Einstein. -Diseñar estrategias basadas en el clima institucional para mejorar el desempeño docente en la I.E.P. Albert Einstein, Pimentel. -Autorizar la propuesta por juicio de expertos presentando en cuenta que la estrategia basada en el clima institucional mejorará el desempeño docente de la I.E.P Albert Einstein, Pimentel.		Desempeño Laboral -Capacidad pedagógica. -Responsabilidad en el desempeño de sus funciones. - Relaciones interpersonales.				

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 2: Tabla 13 Matriz de Operacionalización Clima Institucional

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
Variable Independiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición
CLIMA INSTITUCIONAL	Según Bris (2000) refiere que el clima institucional parte de las vivencias diarias de los integrantes que forman parte de la institución, lo cual tiene que ver con las actitudes, valores, creencias y motivaciones, que presenta cada colaborador.	La variable Clima Institucional se medirá con 3 dimensiones y 9 indicadores, dónde se utilizará la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario que se basa en la escala Likert, para procesar la información que obtendremos, hacemos uso de software estadísticos SPSS.	Comunicación	Fluidez del diálogo	1-2	Ordinal Escala Likert
				Contenido Mental	3-4	
				Emisión de ideas Coherentes	5-6	
			Motivación	Incentivos cumplimiento logros	por de 7-8	
				Condiciones Trabajo	de 9-10	
				Satisfacción docente	del 11-12	
			Participación	Promoción actividades	de 13-14	

			Participación en constante reuniones 15-16
			Trabajo en Equipo 17

Tabla 14: Matriz de Operacionalización de Desempeño Docente.

Variable Dependiente	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala de medición
DESEMPEÑO DOCENTE	Según Valdez (2004) Define el desempeño docente muestra varias extensiones de las cuales se tomado solo algunas para la presente investigación, por ser apreciadas las que establecen importante evaluar. Lo cual define las siguientes: dimensiones en el desempeño docente: capacidades pedagógicas,	La variable Desempeño Docente se medirá con 3 dimensiones y 8 indicadores, dónde se utilizará, donde utilizará la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario que se basa en la escala Likert, para procesar la información que obtendremos, haremos uso del software estadístico SPSS.	Capacidad pedagógica	Definición, explicitación y orientación de los objetivos que imparte	18-19	Ordinal Escala Likert
				Selección, organización y tratamiento de los contenidos	20-21	
				Utilización de medios de enseñanza	22-23	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	Asistencia y puntualidad a la escuela y a sus clases	24-25	
				Grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes	26-27	
				Grado de autonomía profesional relativa alcanzada para desarrollar su tarea en la institución	28-29	
				30-31		

<p>responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales”</p>		<p>Relaciones interpersonales</p>	<p>Nivel de preocupación y comprensión de los problemas de sus alumnos</p> <hr/> <p>Nivel de expectativas respecto al desarrollo de sus alumnos 32</p> <hr/>
---------------------------------------------------------------------------------------	--	-----------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Anexo 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA LOS TRABAJADORES DE LA I.E.P. ALBERT EINSTEIN, PIMENTEL

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y marque según crea conveniente, considerando la siguiente leyenda:

- 5: Siempre
- 4: Casi Siempre
- 3: Casi Nunca
- 2: A veces
- 1: Nunca

Datos Generales:

1. Sexo
 - a. Femenino
 - b. Masculino
2. Edad
 - a. Entre 18 a 22
 - b. Entre 23 a 28
 - c. Entre 29 a 35
 - d. Entre 36 a 40
 - e. Más de 40

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
N°	ITEMS	Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	¿Concuerda Ud. en la veracidad y fluidez del diálogo dentro de la institución educativa?					
2	¿Considera que el dialogo simple, contribuye a una mejor relación con sus estudiantes?					
3	¿Usted considera que es de gran importancia la salud mental de los estudiantes,					

	para obtener un mejor desempeño académico?					
4	¿Analiza críticamente lo que piensa, es decir, tiene conciencia y control acerca de sus propios pensamientos?					
5	¿Hay emisión de ideas coherentes en la institución educativa?					
6	¿Cree usted que expresa sus ideas claramente?					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
7	¿Los incentivos en merito a sus competencias profesionales son suficientes?					
8	¿La institución le otorga un grado de motivación?					
9	¿Las condiciones de trabajo son motivantes?					
10	¿las condiciones de tu trabajo te permiten realizar mejor sus clases?					
11	¿El personal docente se siente satisfecho con la valoración que se le da a su prestigio profesional?					
12	¿Se siente a gusto trabajar en esta Institución?					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN						
13	¿Se Promueven actividades democráticas en los planes de desarrollo de la institución educativa?					
14	¿Existe una buena coordinación entre los docentes sobre la realización de las actividades?					

15	¿Participo constantemente en las reuniones y diversas comisiones para el logro de las metas de la institución educativa?					
16	¿Le parece que es buena la participación de los profesores en las actividades de la institución educativa?					
17	¿Existe un buen nivel de trabajo equipo en la institución educativa?					

DIMENSIÓN: Capacidades pedagógicas

N°	ITEMS	Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
18	¿Usted demuestra que domina la temática en su curso?					
19	¿Usted trata que sus clases sean dinámicas?					
20	¿Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones?					
21	¿Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?					
22	¿Utiliza diferentes formas de evaluación, reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros?					
23	¿Percibe que el alumnado presta atención a las clases y no se distraen?					

DIMENSIÓN: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.

24	¿Realiza proyectos de investigación?					
25	¿Cumple con el horario de clase establecido?					

26	¿Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución?					
27	¿Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?					
28	¿Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina?					
29	¿Planifica sus sesiones de clase secuencialmente?					
DIMENSIÓN: Relaciones Interpersonales						
30	¿Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?					
31	¿Utiliza el espacio del curso para que el alumnado realice investigación de acuerdo a su propio interés?					
32	¿Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes?					

Anexo 4

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Institucional

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	¿Concuerda Ud. en la veracidad y fluidez del diálogo dentro de la institución educativa?					
2	¿Considera que el dialogo simple, contribuye a una mejor relación con sus estudiantes?					
3	¿Usted considera que es de gran importancia la salud mental de los estudiantes, para obtener un mejor desempeño académico?					
4	¿Analiza críticamente lo que piensa, es decir, tiene conciencia y control acerca de sus propios pensamientos?					
5	¿Hay emisión de ideas coherentes en la institución educativa?					
6	¿Cree usted que expresa sus ideas claramente?					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
7	¿Los incentivos en merito a sus competencias profesionales son suficientes?					
8	¿La institución le otorga un grado de motivación?					
9	¿Las condiciones de trabajo son motivantes?					
10	¿Las condiciones de tu trabajo te permiten realizar mejor sus clases?					
11	¿El personal docente se siente satisfecho con la valoración que se le da a su prestigio profesional?					
12	¿Se siente a gusto trabajar en esta Institución?					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN						
13	¿Se Promueven actividades democráticas en los planes de desarrollo de la institución educativa?					
14	¿Existe una buena coordinación entre los docentes sobre la realización de las actividades?					
15	¿Participo constantemente en las reuniones y diversas comisiones para el logro de las metas de la institución educativa?					
16	¿Le parece que es buena la participación de los profesores en las actividades de la institución educativa?					
17	¿Existe un buen nivel de trabajo equipo en la institución educativa?					

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Nuntón More Julio César

DNI: 42442359

Especialidad del validador: Magister



Chiclayo, 11 de junio del 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Docente

DIMENSION: Capacidades pedagógicas						
Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
18	¿Usted demuestra que domina la temática en su curso?					
19	¿Usted trata que sus clases sean dinámicas?					
20	¿Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones?					
21	¿Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?					
22	¿Utiliza diferentes formas de evaluación, reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros?					
23	¿Percibe que el alumnado presta atención a las clases y no se distraen?					
DIMENSION: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.						
24	¿Realiza proyectos de investigación?					
25	¿Cumple con el horario de clase establecido?					
26	¿Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución?					
27	¿Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?					
28	¿Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina?					
29	¿Planifica sus sesiones de clase secuencialmente?					
DIMENSION: Relaciones Interpersonales						
30	¿Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?					
31	¿Utiliza el espacio del curso para que el alumnado realice investigación de acuerdo a su propio interés?					
32	¿Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes?					

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Nuntón More Julio César

DNI: 42442359

Especialidad del validador: Magister

Chiclayo, 11 de junio del 2022



¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Cianidad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Institucional

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	¿Concuerda Ud. en la veracidad y fluidez del diálogo dentro de la institución educativa?					
2	¿Considera que el dialogo simple, contribuye a una mejor relación con sus estudiantes?					
3	¿Usted considera que es de gran importancia la salud mental de los estudiantes, para obtener un mejor desempeño académico?					
4	¿Analiza críticamente lo que piensa, es decir, tiene conciencia y control acerca de sus propios pensamientos?					
5	¿Hay emisión de ideas coherentes en la institución educativa?					
6	¿Cree usted que expresa sus ideas claramente?					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
7	¿Los incentivos en merito a sus competencias profesionales son suficientes?					
8	¿La institución le otorga un grado de motivación?					
9	¿Las condiciones de trabajo son motivantes?					
10	¿Las condiciones de tu trabajo te permiten realizar mejor sus clases?					
11	¿El personal docente se siente satisfecho con la valoración que se le da a su prestigio profesional?					
12	¿Se siente a gusto trabajar en esta Institución?					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN						
13	¿Se Promueven actividades democráticas en los planes de desarrollo de la institución educativa?					
14	¿Existe una buena coordinación entre los docentes sobre la realización de las actividades?					
15	¿Participo constantemente en las reuniones y diversas comisiones para el logro de las metas de la institución educativa?					
16	¿Le parece que es buena la participación de los profesores en las actividades de la institución educativa?					
17	¿Existe un buen nivel de trabajo equipo en la institución educativa?					

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: **Silva León Pedro Manuel**

DNI: **42763003**

Especialidad del validador: **Maestría en Administración de negocios**



Chiclayo, 11 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Desempeño Docente

DIMENSION: Capacidades pedagógicas						
Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
18	¿Usted demuestra que domina la temática en su curso?					
19	¿Usted trata que sus clases sean dinámicas?					
20	¿Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones?					
21	¿Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?					
22	¿Utiliza diferentes formas de evaluación, reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros?					
23	¿Percibe que el alumnado presta atención a las clases y no se distraen?					
DIMENSION: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones.						
24	¿Realiza proyectos de investigación?					
25	¿Cumple con el horario de clase establecido?					
26	¿Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución?					
27	¿Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?					
28	¿Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina?					
29	¿Planifica sus sesiones de clase secuencialmente?					
DIMENSION: Relaciones Interpersonales						
30	¿Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos?					
31	¿Utiliza el espacio del curso para que el alumnado realice investigación de acuerdo a su propio interés?					
32	¿Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes?					

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Silva León Pedro Manuel

DNI: 42763003

Especialidad del validador: Maestría en Administración de negocios



Chiclayo, 11 de junio del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide el Clima Institucional

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN						
Nº	ITEMS	Nunca	A veces	Casi Nunca	Casi Siempre	Siempre
1	¿Concuerda Ud. en la veracidad y fluidez del diálogo dentro de la institución educativa?					
2	¿Considera que el dialogo simple, contribuye a una mejor relación con sus estudiantes?					
3	¿Usted considera que es de gran importancia la salud mental de los estudiantes, para obtener un mejor desempeño académico?					
4	¿Analiza críticamente lo que piensa, es decir, tiene conciencia y control acerca de sus propios pensamientos?					
5	¿Hay emisión de ideas coherentes en la institución educativa?					
6	¿Cree usted que expresa sus ideas claramente?					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
7	¿Los incentivos en merito a sus competencias profesionales son suficientes?					
8	¿La institución le otorga un grado de motivación?					
9	¿Las condiciones de trabajo son motivantes?					
10	¿Las condiciones de tu trabajo te permiten realizar mejor sus clases?					
11	¿El personal docente se siente satisfecho con la valoración que se le da a su prestigio profesional?					
12	¿Se siente a gusto trabajar en esta Institución?					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN						
13	¿Se Promueven actividades democráticas en los planes de desarrollo de la institución educativa?					
14	¿Existe una buena coordinación entre los docentes sobre la realización de las actividades?					
15	¿Participo constantemente en las reuniones y diversas comisiones para el logro de las metas de la institución educativa?					
16	¿Le parece que es buena la participación de los profesores en las actividades de la institución educativa?					
17	¿Existe un buen nivel de trabajo equipo en la institución educativa?					

Observaciones: Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Pacherres Espejo Ana Eva

DNI: 07268709

 Especialidad del validador: Licenciada

 **Relevancia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es preciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Chiclayo, 11 de junio del 2022


Lic. Adm. Ana Eva Pacherres Espejo
CLAD 23917

Anexo 5

Tabla 15. Alfa de Cronbach de ambas variables

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.998	32

Fuente: SPSS Versión 25.

Anexo 6

Tabla 16 Validez de cuestionario

Validez de cuestionario según expertos (Validez de contenidos)		
Experto N°1: Nuntón More Julio César	32/1	1
Experto N°2: Pedro Manuel Silva León	32/1	1
Experto N°3: Ana Eva Pacherras Espejo	32/1	1

Anexo 7



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 16 de junio del 2022

CARTA N° 0023-2022-UCV-CH-EPA

Señor:

Manuel Manosalva Aguilar
I.E.P Albert Einstein S.R.L
Chiclayo. -

ASUNTO: Presentación de estudiantes

Es grato expresarle mis saludos a nombre de la Universidad César Vallejo de Chiclayo y desearle todo tipo de éxitos en su gestión al frente de su representada.

La Escuela Profesional de Administración ha previsto en su plan de estudios, el desarrollo y ejecución de soluciones con un enfoque científico el cual se ejecuta, a través de sus proyectos de investigación.

Por esta razón, es nuestro interés solicitarle le brinde facilidades a los estudiantes del IX ciclo: **ESTELA TORRES, YAJAHYRA MILAGROS** con DNI N°:76168120 y **GONZALES ZAVALA, MARIA ZOILA** con DNI N°: 73330609 y así puedan desarrollar su investigación titulada "Clima institucional para mejorar el desempeño docente en la I.E.P Albert Einstein, Pimentel" en el tiempo que crea conveniente, y que busca solución en el área que guarda relación directa con la especialidad de Administración, las mismas que estamos seguros contribuirán a la consolidación de su formación profesional.

La información que solicitará será eminentemente con fines académicos y nuestros estudiantes están advertidos que cualquier información que adquieran deberán guardar absoluta confidencialidad. De ser aceptada, sírvase informarnos al correo administracion.cix@ucv.edu.pe

Agradeciendo por anticipado la atención que brinde a la presente, me despido.

Atentamente,

Mgr. César E. Pinedo Lozano
Coordinador de la Escuela de Administración

Anexo 8



ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20480497296
INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA ALBERT EINSTEIN SRL	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos MANOSALVA AGUILAR MANUEL JESS HARPER	DNI: 17622317

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo no autorizo publicar **LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACION**, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima institucional para mejorar el desempeño docente en la I.E.P. Albert Einstein, Pimentel.	
Nombre del Programa Académico: Administración.	
Autor: Nombres y Apellidos Estela Torres, Yajahyra Milagros Gonzales Zavaleta Maria Zoila	DNI: 76168120 73330609

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chiclayo, 06 de junio de 2022.

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 9



MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO "CUESTIONARIO"

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; Si NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar que el clima institucional puede mejorar el desempeño docente en la I.E.P. ALBERT EINSTEIN. Asimismo autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo:

etorresym@ucvvirtual.edu.pe

Chiclayo, 07 de junio de 2022.

ESS
I.E.P. ALBERT EINSTEIN S.R.L.
#0
Manuel J.H. Morosalva Aguilar
GERENTE GENERAL

Anexo 10

CLIMA INSITUCIONAL PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	1%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	1library.co Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1%



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JUAN AMILCAR VILLANUEVA CALDERON, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional para mejorar el desempeño docente en la I.E.P. Albert Einstein, Pimentel", cuyos autores son ESTELA TORRES YAJAHYRA MILAGROS, GONZALES ZAVALETA MARIA ZOILA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 29 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JUAN AMILCAR VILLANUEVA CALDERON DNI: 41400923 ORCID: 0000-0002-0815-6443	Firmado electrónicamente por: VVALDERONJ el 20- 12-2022 11:41:12

Código documento Trilce: TRI - 0461877