



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**

**Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una  
Institución Educativa Secundaria Puno, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Educación

**AUTORA:**

Quispe Guillen, Marleny (ORCID: 0000-0002-1278-3028)

**ASESORA:**

Dra. Adrian Romero, Maribel Coromoto (ORCID: 0000-0001-9892-9261)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA — PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

La presente investigación está dedicada a Dios, mis padres, mis hijos y de quien en vida fue mi hermano, que son la inspiración de mi vida, porque ellos creyeron en mí, gracias a ustedes, hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron apoyándome en los momentos más difíciles de mi vida y mi carrera.

### **Agradecimiento**

En primer lugar, doy gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta mi meta, así mismo a mi asesora, quien, con sus conocimientos y apoyo, me guio a través de cada una de las etapas de esta investigación, también a la Universidad Cesar Vallejo, por haberme brindado la oportunidad de realizar el presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo, unidad de análisis	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	22
3.6 Método de análisis de datos	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	44

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Opciones de respuesta clima institucional.	17
Tabla 2	Operacionalización variable clima institucional.	18
Tabla 3	Opciones de respuesta desempeño laboral.	18
Tabla 4	Operacionalización variable desempeño docente.	19
Tabla 5	Distribución de la población de estudio.	20
Tabla 6	Tabla cruzada del clima institucional y desempeño docente.	24
Tabla 7	Tabla cruzada del clima institucional y la dimensión del logro personal.	25
Tabla 8	Tabla cruzada del clima institucional y la dimensión del compromiso laboral.	26
Tabla 9	Tabla cruzada del clima institucional y la dimensión de comunicación.	27
Tabla 10	Tabla cruzada del clima institucional y la dimensión de la condición laboral.	28

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño correlacional	16
Figura 2 Alfa de Crombach	21
Figura 3 Varianza	21

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo por propósito establecer el grado de relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Secundaria Puno, 2022; el abordaje de la tesis corresponde a un estudio de tipo aplicado, con diseño no experimental, transversal, correlacional, donde se estableció la asociación existente entre las variables del clima institucional y el desempeño docente; se recurrió a un grupo representativo de estudio, integrado por 49 docentes, a quienes se les aplicó un cuestionario constituido por 40 ítems, cuya validez se determinó mediante juicio de expertos y la confiabilidad a través del Alfa de Cronbach (0.886), estableciendo un alto nivel de confiabilidad. Los resultados implican un conjunto de análisis de las variables, dimensiones e indicadores que reflejan el nivel de relación existente. Después del procedimiento se continuó a analizar, interpretar y discutir los resultados, donde se estimó el índice de correlación de Pearson (0.815), que significó una correlación muy alta y positiva a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ ; se concluye que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral docente.

**Palabras clave:** Clima Institucional, desempeño laboral, compromiso de trabajo, logro profesional y comunicación.

## **ABSTRACT**

The purpose of this research work was to establish the degree of relationship between the institutional climate and the work performance of the teachers of a Puno Secondary Educational Institution, 2022; The approach of the thesis corresponds to an applied type study, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design, where the existing association between the variables of the institutional climate and teaching performance was established; A representative study group was used, made up of 49 teachers, to whom a questionnaire consisting of 40 items was applied, whose validity was determined by expert judgment and reliability through Cronbach's Alpha (0.886), establishing a high reliability level. The results imply a set of analysis of the variables, dimensions and indicators that reflect the existing level of relationship. After the procedure, the results continued to be analysed, interpreted and discussed, where the Pearson correlation index (0.815) was estimated, which meant a very high and positive correlation at a significance level of 0.000, with  $p < 0.05$ ; It is concluded that there is a significant relationship between the institutional climate and the teaching job performance.

**Keywords:** Institutional Climate, work performance, work commitment, professional achievement and communication.



## I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación responde al análisis del clima organizacional y su asociación con el ejercicio docente de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, también es trascendental resaltar que el interés de la organización educativa puede enfocarse en la atención de su capital humano, tomando como referencia que cuenten con un buen clima institucional dentro de la organización, donde sientan agrado los agentes educativos, cual impacte en un desempeño docente positivo, con efectos en la gestión escolar.

En la institución educativa se pudo percibir un a quebrantamiento de las relaciones humanas por parte de los directivos ante el personal docente, los cuales conllevan a una deficiente gestión de desempeño docente, de esto puedo concluir que la comunicación directa con los profesores es el pilar de una buena gestión organizacional.

Los docentes, directivos deben tomar conciencia sobre la necesidad de mejorar el clima institucional y que conlleve a un buen desempeño docente, por lo que se corre el peligro de ser poco eficiente por la falta de una coordinación, comunicación en el aspecto técnico pedagógico, convivencia institucional, lo que trae como consecuencia un malestar organizacional.

Esta investigación contribuye a la mejora de los aprendizajes al presentar información sobre el clima institucional y su relación con el ejercicio de los maestros, se procura realizar un aporte trascendental a la institución educativa, la acción diagnóstica se realizó con el fin de gestionar y obtener acciones agrupadas para mejorar el clima institucional y el ejercicio docente, consiguiendo como resultado que los directores, docentes, compongan su responsabilidad en un saber institucional con el fin de ofrecer asistencia eficaz a los agentes educativos, de tal modo obtener alto nivel de complacencia con equidad y justicia.

Según Chiavenato (2007), sostiene la existencia de la organización se realiza cuando dos o más individuos se unen para apoyarse entre sí y alcanzar un mismo objetivo, lo cual implica que no pueden lograrse de manera individual. Entonces se puede concluir que el logro de un objetivo común se puede dar si las personas se relacionan en dicha institución. Desde esta

perspectiva es de suma importancia señalar, que las organizaciones educativas para conseguir las metas comunes deberán interactuar de manera conjunta. El clima institucional constituye acciones compartidas, precompresiones, que protegen los acuerdos y acciones individuales y colectivas que inician los miembros.

Goncalves (2000), Argumenta que el ambiente corporativo es un fenómeno filtrante o mediador entre los elementos del sistema institucional y las predisposiciones motivacionales que orientan a conductas que afectan a la institución en términos de producción, satisfacción, rotación y ausentismo. Así, la valoración del clima institucional mide cómo se percibe la organización. Ambiente de trabajo constituye la parte física del medio externo y humano, es una reunión de variables, caracteres, atributos relativamente permanentes de un ambiente de trabajo en particular. Está asociado al comportamiento de los individuos, su forma de realizar trabajo y de relacionarse, sus interacciones con la organización, el liderazgo de los gerentes, las máquinas utilizadas y las actividades de cada persona.

El clima institucional está definido como el conjunto de emociones y actitudes que caracteriza al recurso humano de la entidad educativa en su relación laboral, también establece la forma como el personal perciba su ocupación, sus relaciones, su satisfacción. El clima institucional lo enmarcamos en función a cuatro dimensiones: Logro personal, compromiso laboral, comunicación, y condición laboral, los que permiten la posibilidad de desarrollar las relaciones laborales satisfactorias.

Del mismo modo el marco para un buen desempeño del docente precisa los dominios, las competencias y los desempeños que definen a un buen docente y que son exigiblemente a todo profesor. También establece un acuerdo técnico y social entre la nación, docente y el entorno social con respecto a las aptitudes que deben dominar el maestro, con el fin de alcanzar aprendizajes en los educandos, según lo menciona el MINEDU. El marco del buen desempeño docente se relaciona en torno a las siguientes extensiones: Preparación para los aprendizajes, enseñanza para los aprendizajes, participa en la gestión de las escuelas y la comunidad, y desarrollo de la profesión y de la identidad de los docentes, todos estos aspectos avalaran el aprendizaje eficaz de los educandos.

El clima institucional es importante en las actividades de los docentes, en la excelencia de su trabajo y por tanto en la motivación de los estudiantes. En la coyuntura de pandemia y en la actualidad podemos observar que la labor del docente lo realiza desde su hogar y tener que convivir con los problemas de los miembros de las familias, como las emociones negativas, depresión, ira, estrés, los que se constituyen como factores contraproducentes para un buen desempeño docente. Todos estos factores repercuten en un clima institucional desfavorable, para ello es necesario adaptar el currículo desde una concepción emocional, las cuales deben responder a las exigencias y necesidades formativas de los docentes y a su dinámica de labor educativa, para poner especial atención por parte de los directivos en el desempeño docente en cuanto a las capacidades pedagógicas, la relación interpersonal y el resultado de la labor educacional.

Por todos estos argumentos expuestos, se formula el siguiente problema general: ¿En qué medida influye el clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?, del mismo modo planteamos los problemas específicos que responden a las dimensiones establecidas: ¿Cuál es el nivel de relación entre el logro personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?, ¿Cuál es el nivel de relación entre la condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?

Asimismo, la investigación cuenta con una justificación teórica para determinar el alcance de la correspondencia entre el ambiente institucional y el desempeño educativo en la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, se ha tomado en cuenta las teorías y definiciones establecidas de los diferentes argumentos que responden al estudio de variables, clima institucional y el desempeño docente. A nivel práctico, se desea lograr de esta investigación resultados que conlleven a la adquisición de

decisiones a favor de la institución escolar, a nivel metodológico se desarrollara un estudio de tipo aplicado, con un diseño descriptivo correlacional, aplicando el método hipotético deductivo, con el fin de desarrollar de manera racional hasta llegar a las conclusiones.

Por otra parte el objetivo general del trabajo investigado corresponde a: Establecer el grado de relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, mientras que los objetivos específicos son: Identificar el nivel de relación entre el logro personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, determinar el nivel de relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, conocer el nivel de relación de la comunicación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, Identificar el nivel de relación entre la condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022.

Finalmente, se formula la hipótesis general: : Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, mientras que los objetivos específicos son: Existe relación entre el logro personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, existe relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, existe relación entre la condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

En el actual trabajo de investigación, con relación a las variables de estudio clima institucional y desempeño docente, se considera como antecedentes a nivel internacional a, Cano (2022), quien realizó un artículo de investigación del análisis estadístico de la correlación en la gestión del clima laboral y el trabajo docente de la Universidad Regional Autónoma de los Andes del Ecuador, donde da a conocer la existencia de una asociación fuerte y positiva entre la variable de estudio, según los cuestionarios basados a una escala de Liker, los que fueron aplicados a los estudiantes de enfermería básica y a los docentes universitarios, la investigación concluye en que el clima laboral influye en el ejercicio docente de manera positiva, al haber determinado su grado de validación mediante el Alfa de Cronbach que fue 0,874 y 0,839 en los instrumentos aplicados.

Macías y Vanga (2021), realizaron un diagnóstico situacional mediante una investigación de campo, referido al clima organizacional considerado como un factor externo y la motivación laboral como un factor interno del docente de la Universidad Técnica de Manabí Ecuador, para lo cual se aplicó un cuestionario que fue analizado bajo la técnica de semaforización, responde a un enfoque cuantitativo y muestreo censal, el resultado muestra que existe deficiencias asociadas al clima institucional, los cuales no influyen en la motivación de los docentes.

Vivas, Martínez y Solís (2020), en su artículo citado en la Revista Scientific, presenta un análisis del proceso administrativo de la gestión administración educacional en la realización de las actividades académicas del Liceo Técnico Amelia Courbis, ubicado en Chile, al respecto observaron que los procesos administrativos no se están aplicando rigurosamente y trae como consecuencia la inestabilidad institucional, por otro lado la gerencia educativa por parte del director es autoritario, el cual no permite la participación activa, eficiente de los agentes educativos, también los docentes manifiestan que el directivo no está preparado profesionalmente para encaminar la institución a cargo, la investigación se desarrolló dentro de un estudio descriptivo, estudiada en una muestra de 25 directivos que representan un 30% de la población de estudio a quienes se les aplicó una encuesta a escala Likert y los resultados fueron analizados estadísticamente

obteniendo un grado de confiabilidad de 0.93 en alfa de Cronbach.

Sagredo (2019), el estudio tiene por finalidad conocer la asociación entre la gestión organizacional, con la responsabilidad, estimulación, deleite de los educandos y docentes de la institución educativa de adultos de la región del Biobío Chile, desarrollando el método selectivo o correlacional, el diseño de investigación es de tipo no práctico y de corte transversal, la población de estudio está conformado por 358 educandos y 59 maestros, a quienes se les aplicó un test de datos de tipo escala Likert, las cuales fueron validadas a través de las técnicas cualitativa y cuantitativa en la indagación, la información fue analizada mediante una correlación de Pearson y regresión lineal múltiple, en el estudio se ha concluido que existe una asociación efectiva y de alta significancia de las variables.

Rosales, Rodal, & Chumbi, Buñay, (2017), realizaron un estudio analizando la satisfacción laboral y el desempeño académico profesional de los egresados en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador; para la revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal), este estudio se aplicó a 1207 expertos y con una muestra calculada de 307, tuvo como objetivo de determinar la satisfacción laboral y determinar su relación con el desempeño laboral y posibles factores externos relacionados, corresponde a un estudio descriptivo correlacional, probabilístico y no experimental, las herramientas utilizadas son el análisis, la síntesis histórica, la revisión de la bibliografía, y la encuesta, donde determinaron la existencia de una fuerte relación entre la satisfacción laboral y las variables: salarios, puestos de trabajo desempeñado y los sectores de empleo.

Zans (2017), investigó la incidencia del clima institucional y el ejercicio laboral de los trabajadores administrativos y maestros de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN -Managua de Guatemala, donde manifiesta que un buen clima institucional incide adecuadamente en el desempeño de la labor del personal, mediante una comunicación adecuada e implementación de políticas de estímulo y reconocimiento, la investigación se realizó a una muestra de 59 administrados de la entidad, a los cuales se aplicó un cuestionario estructurado que responde a las variables de estudio, la indagación manifiesta a un enfoque cuantitativo explicativo.

Asimismo, en los estudios elaborados a nivel nacional, en el Perú, se encuentra a Chávez (2021), investigó la asociación existente del clima y la labor docente de la institución educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe, dicho estudio fue aplicada a una población de 15 maestros, con el propósito de dar a conocer el nivel de asociación del clima de la organización y el desempeño docente, el estudio pertenece a un enfoque cuantificable básico y un diseño no práctico, en el estudio responde a la aplicación de la encuesta y se empleó el instrumento del cuestionario de preguntas, donde se estableció que existe correspondencia directa, moderada y reveladora entre el clima institucional y el ejercicio de los profesores de la institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe.

León, J. (2021), al investigar la comunicación organizacional y su asociación con el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad de Vegueta-2019, tuvo por objeto determinar como la comunicación institucional afecta el desempeño laboral de los trabajadores, de acuerdo a la correlación obtenida de (0,636) donde nos da a conocer una correlación positiva y moderada de la comunicación organizacional y el desempeño, el diseño aplicado es el no experimental, de corte transversal, correlacional, la herramienta aplicada corresponde al cuestionario a escala de Likert aplicado a una muestra de 50 trabajadores.

Urbina (2021), estudió el nivel de asociación que existe entre el clima organizacional y la labor del profesor de la institución Educativa 80289 de Magdalena de Purruchaga Otuzco-2020, en la indagación realizada concluye que existe una correspondencia directa, muy alta y con significancia en la variable de estudio, el estudio corresponde a un diseño correlacional, y fue aplicada a una muestra de 25 docentes mediante dos encuestas que responden a la indagación realizada, la primera orientada al clima organizacional y la segunda al ejercicio docente.

Bustinza (2021), la investigación realizada nos da a conocer el alto nivel de asociación positiva y de gran significancia de las variables, clima institucional y desempeño de los maestros de las instituciones secundarias de la zona lago de la provincia de Ilaya Puno, lo que implica que se debe realizar un trabajo orientado al desarrollo de un buen clima institucional, que a mediano plazo repercutirá de manera positiva al desempeño docente y contribuye a la mejora de

la calidad educacional, el estudio se aplicó a una población y muestra de 70 docentes en educación secundaria correspondientes a la zona lago de la ciudad de Puno, dicha estudio es de tipo básico, no experimental, descriptiva y responde a un diseño correlacional causal.

Ibañez (2020), el estudio realizado tuvo por propósito dar a conocer la asociación entre las condiciones de trabajo y la actividad laboral de los empleados del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020, donde dio a conocer con un valor calculado para  $p = 0.000$ , un nivel de significancia determinada de 0,05 y el coeficiente de correlación Rho de Spearman arrojó un valor de 0,998, lo que significa que existe asociación alta y efectiva entre el compromiso institucional y el ejercicio laboral de los trabajadores, aplicado mediante una encuesta con la escala Likert a 75 trabajadores, pertenece a un estudio no experimental, de corte transversal, descriptivo correlacional, aplicado mediante una encuesta.

Quispe (2020), la investigación realizada estuvo orientada a la comparación del nivel de organización del clima institucional durante la reclusión social de la pandemia COVID 19, realizada en dos instituciones educativas, una de pública y otra privada, el propósito de la investigación fue de establecer diferencias o semejanzas en el clima institucional, la muestra de investigación se conformó por 100 maestros entre contratados y nombrados, la investigación responde a un enfoque cuantificable, de tipo elemental con un diseño no empírico transeccional comparativo, se concluyó la no existencia diferenciada significativamente en el clima organizacional entre las dos organizaciones educativas de gestión pública y privada.

Bobadilla (2017), la investigación realizada asumió por propósito la determinación de la asociación existente del el clima institucional y el ejercicio laboral en los docentes de los institutos superiores de Huancayo, donde se muestra que coexiste una correspondencia entre ambas variables de estudio, el cual se dio a conocer durante aplicación de un cuestionario con 99 ítems, el cual fue se aplicó a una población de 250 maestros y una muestra de 104, con un grado de confiabilidad determinado por el coeficiente de correlación Pearson ( $r$ ) 0.74, y el alfa de Cronbach de 0.734 el cual da a conocer que coexiste una relación entre las variables de estudio.



Condemarín (2017), el propósito de la investigación es de dar a conocer la relación existente entre el compromiso organizacional y el desempeño laboral de los empleados de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud- 2016. Este estudio es cuantitativo e hipotético-deductivo, correspondiente a un diseño descriptivo correlacional de corte transversal, la población de estudio estuvo conformado por 75 trabajadores, muestra no probabilística, instrumentos utilizados correspondientes a la encuesta con escala Likert. La correlación es de 0,841 con un valor calculado de  $p = 0.000$  a un nivel de significación de 0,05; que indica la relación alta y efectiva entre el compromiso institucional y el ejercicio laboral.

Goncalves (2000), mantiene que el clima institucional constituye un tamiz o hecho interviniente que intercede entre los componentes y estructuras del sistema de la organización dando paso a un determinado clima, mediante las percepciones de los integrantes de la institución. El clima obtenido induce a determinadas conductas de las personas y dichas actitudes inciden en la entidad institucional y en el clima laboral.

De todo lo expuesto en las bases teóricas se deduce, que el clima institucional está referido al ambiente laboral propio de la institución. El cual influye en la conducta de los maestros, estudiantes y padres. El clima institucional establece la manera como el docente observa su labor, su desempeño, producción y complacencia en las labores que ejerce.

Mayo, E. (1927), el enfoque humanista se sustenta en las relaciones humanas en la que el autor lo define como una organización donde las personas participan en conjuntos sociales y conservan una socialización permanente, también se sustenta en las labores y actitudes que resulten de las relaciones entre las personas y grupos. Cada persona se caracteriza por tener una personalidad diferenciada.

Mayo, citado por Páramo (2016), en la sociedad, las personas participan en grupos sociales y mantener una socialización. Explican y justifican el comportamiento humano en la organización, se estudió en base a la interacción social. Entiéndase por relaciones humanas a los hechos y actitudes, producto del contacto entre personas y grupos.

Don (2021), el clima institucional de una institución está definido

por todas las síntesis organizadas, funcionales y propios de la entidad. Espinoza (2020), esta valoración desde lo personal, es otorgada por la mirada del maestro en correspondencia al desempeño de su agrado. Cejas (2016), lo define como un medio grato y con contextos profesionales, en donde los expertos realizan tareas bajo condiciones benéficas, tanto para su vida competitiva como particular.

Katz y Kahn (1966), El estudio de los enfoques de comunicación en las organizaciones muestra que las formas en que se organizan los procesos de comunicación en las organizaciones están cambiando de acuerdo con las tendencias conceptuales contemporáneas. Los cinco métodos más comunes son: a) máquinas. La transmisión completa es posible (flujo vertical hacia abajo). Se centra en las redes formales de comunicación e información. Reacciones inadecuadas, b) Psíquicas. Hace hincapié en los elementos humanos de la comunicación, así como (exagerando) la alineación de grupos formales e informales, así como el progreso de destrezas de comunicación con miras a mejorar la colaboración, la estimulación y la confianza del empleado. Desarrollo de recursos humanos. c) todo el cuerpo. Ver una organización como un organismo impulsado por la comunicación que se centra en la sinergia, un subsistema que forma parte de un régimen social. Integra la concepción de reproducción de comportamientos dado en un momento con una correspondencia contrariamente proporcional a la inseguridad. Cuestiona con las interrelaciones con el contexto, el flujo comunicativo multidireccional y el trabajo en equipo, y busca patrones de retroinformación. Concluye que el objetivo de la organización es lograr la máxima eficiencia para todos, gracias al papel armónico de la comunicación.

Maslow (1943), En su teoría de las necesidades, la jerarquía de Maslow es una teoría psicológica formulada por Abraham Maslow en 1943 en su obra *The Theory of Human Motivation*, Argumentó que toda acción humana está destinada a la satisfacción de ciertas necesidades. Dentro de sus investigaciones, el psicólogo identificó que coexisten 34 diferentes niveles de preferencia, correspondientemente, en las que citamos los relacionados con las variables de investigación de los niveles anteriores. Apunta a la firmeza personal: un espacio de trabajo fijo, pensión o seguro de salud. Relaciones subordinadas, sociales, que implican socialización entre

individuos. Los individuos se esfuerzan por integrarse a la sociedad, mantener una buena relación con su entorno y sentirse parte de un grupo. En reconocimiento o apreciación, los individuos buscan credibilidad para sí mismos y para los otros. Las amistades, la familia o el conyugue son fundamental para tener un sentido de aceptación en la sociedad y seguridad para seguir escalando la pirámide de necesidades que está directamente en relación al crecimiento personal. Las personas pueden encontrar motivación en su vida, desarrollando actividades, orientadas a la satisfacción a las necesidades previas.

Becker (1960), en su teoría del compromiso organizacional, argumenta que una persona que presenta desafíos fuera del trabajo se refiere decisiones llamadas “laterales”, aunque solo pueden tomarse realizando actividades en su campo; cabe señalar que está comprometido a trabajar para lograr otras metas que le interesan. En este sentido, indican que las personas se incorporan a las organizaciones porque tienen intereses que no tienen que ver con la organización, relacionados con valores, expectativas personales, status, planes de vida, planes de carrera, entre otros.

Becker (1964), en la teoría del capital humano, este enfoque tiene por objeto explicar las diferencias del nivel de ingreso, que caracterizan la integración ocupacional de los empleados. Este enfoque está sustentado en los principios básicos de la teoría neoclásica. Permite estudiar las posibles causas de discriminación salarial y laboral. El capital humano argumenta que el nivel de ingreso se mide no solo por el número de años o grados de educación formal, sino también por la experiencia, capacitación y habilidades adquiridas en el lugar del trabajo mismo. El autor explica la heterogeneidad del salario como producto de diferentes niveles de acumulación de capital humano.

El clima institucional está delimitado en cuatro dimensiones: Logro personal, compromiso laboral, comunicación y condición laboral, a continuación, pasaremos a detallar la primera dimensión establecida en la primera variable que es el logro personal como la evaluación del trabajador con respecto a las modalidades que el medio laboral beneficie, también es considerado como el progreso laboral y experto eventual a la actividad con

vista al futuro. Los miembros de la organización educativa tienen que ser leales a la organización y sentirse orgullosos de pertenecer a ella. En la mayoría de los roles, ellos deben tener la capacidad de cooperar e interactuar con los demás, con el objetivo de lograr las metas de trabajo. Los directivos deben asegurarse de resolver los conflictos que interfieren con la finalización de tareas y que estimulen la cooperación entre los individuos.

La segunda dimensión se consideró el compromiso laboral Araujo y Brunet (2012), el compromiso se relaciona con la motivación que existe en la institución, se asocia con la satisfacción según la teoría de Herzberg. Se puede inferir que tener una responsabilidad implica estar comprometido con la organización asignada, de todo lo expuesto concluye que el compromiso laboral es el grado de relación, identificación y permanencia de una persona o institución.

como tercera dimensión se considera a la comunicación, según Chiavenato (1996) dentro de las características del desempeño laboral define a la comunicación como la habilidad de dar a conocer o sus ideas de forma segura ya sea colectivo o individual, también considera a la comunicación como la habilidad de ajustar el lenguaje o terminología a la insuficiencia de los receptores, al uso de la gramática, organización y distribución en comunicación.

Por último consideramos la dimensión condición laboral, según Andrés, A., Giner, E. y Girona, T. (2007), manifiesta que el personal desarrolla una función difícil dentro de una institución; motivo por el que es importante que se sientan cómodos dentro de su labor de trabajo, haciendo el modo posible de evitar algún malestar que contribuirá a la ausencia de los trabajadores y por ende a que la institución no logre sus metas en el tiempo establecido, tener al personal contento y satisfecho, repercute en un beneficio para el desarrollo de la institucional.

Morales y Velandia (1999), conceptualiza la actividad laboral como las actividades de los individuos en función a sus capacidades, pensamientos y necesidades de las metas de la organización en el que se despliegan, con la finalidad de obtener resultados específicos.

Matas (2006), define al desempeño laboral como la eficacia, en torno a criterios sistemáticas, donde se mide en relación a la habilidad de la dirección para acomodarse, conservarse, crecer, y renovarse continuamente.

Douglas Mc Gregor (1960), Se basa en un antiguo modelo de amenaza y se dice que la gente tiende a relajarse. Cómo castigar, por lo que se cubren dos necesidades organizativas: la motivación y la formación. Las personas en este sentido tratan de evitar hacer algún trabajo. Se requiere que la mayoría de las personas actúen, lideren, gestionen e intimiden para hacer el esfuerzo preciso para lograr los propósitos de la asociación. A las personas les encanta que las guíen, quieren escapar de sus responsabilidades, tienen poca ambición y, sobre todo, quieren o se preocupan por su seguridad. Por lo tanto, es una organización industrial basada en sus políticas, control y filosofía. Teoría Y: Los gerentes creen que los empleados siempre pueden hacer esfuerzos para obtener mejores resultados para la entidad, ya que encuentran una fuente de satisfacción laboral y que la organización debe mantener habilidades con los resultados. Del mismo modo, los esfuerzos físicos, naturales o mentales necesarios para funcionar son similares al esfuerzo por descansar y jugar. Las personas necesitan una mayor motivación y un entorno de apoyo que les inspire a alcanzar sus metas y objetivos personales en las situaciones adecuadas. También asumen la responsabilidad y se esfuerzan por lograrlo. Debido a la teoría "Y", cuando una organización promueve el desarrollo individual y proporciona un entorno y condiciones de trabajo adecuados para lograr metas y objetivos individuales, los individuos logran mejor la unidad y regresan a las metas y objetivos. Puede integrarse bien con su organización.

Por otro lado, el MINEDU (2017) considera que: “El Marco de Buen Desempeño Docente”, establece los dominios, competencias y desempeños que caracterizan una buena enseñanza que se exige a todo profesor de Educación Básica Regular. Forma un pacto técnico y social entre el gobierno, los profesores y la sociedad, alrededor de las competitividades que dominan las maestras y maestros de la nación, en las continuas fases de su carrera, destinados al logro de los aprendizajes. Se trata de un recurso estratégico en una política conjunta de progreso de los docentes. De la cita expuesta se consideró las dimensiones de la variable, como a continuación paso a

precisar: La dimensión uno, está referida en la preparación para el aprendizaje.

Chávez (2021), en tal sentido es de suma importancia valorar el actuar del desempeño laboral del docente, todo ello se plasma en el estudio social cognitivo de Albert Bandura propuesta en 1977, en el cual manifiesta como varios autores asocian la autoeficacia y la actividad docente en la instituciones educativas. Este desempeño evaluado relaciona a la autoeficacia determinada como las practicas directas, ya que de esta manera se fortalece el sentido de eficacia del maestro.

Gómez y Valdés (2017), para un mejor entendimiento del estudio, iniciare del concepto de desempeño laboral, noción que desde un inicio está relacionado al esfuerzo físico y/o mental ejecutado en el desempeño de una labor. Esto significa que a toda acción tiene como respuesta a una valoración realizada en aula, por lo que se resume en términos de beneficio.

Teniendo en cuenta este análisis Paredes y Santos (2021), lo conceptualiza como: un proceso sistémico de valoración de los beneficios educativos fundados a partir de la práctica docente, que se basa en capacidades educativas, emociones, compromiso laboral y el entorno de las relaciones interpersonales con los estudiantes. En lo operacional se define como: la medición del ejercicio laboral a partir de las extensiones de valoración determinadas en el marco del buen desempeño docente del MINEDU.

Anchundia (2019), el ejercicio docente, plantea cuatro dominios o conjunto de desempeños a ser considerados como dimensiones de la variable de estudio, de las cuales se mencionan: Prepararse para el aprendizaje, participa en la gestión de la institución, enseñanza para el aprendizaje y la intervención en la gestión y desarrollo de la profesión.

La investigación responde a la variable de estudio sustentada en cuatro dimensiones; la primera dimensión viene a constituir el primer dominio del MBD y está constituido por la preparación para el aprendizaje (MINEDU, 2018), orientada al proceso de planificación para el desarrollo del trabajo pedagógico de las programaciones curriculares y como consecuencia se plasma en la sesión de aprendizaje. Del mismo modo demanda el conocer los rasgos socio culturales y cognitivos de los estudiantes, la adquisición de contenidos disciplinarios, así

como la elección de estrategias, evaluación y recursos materiales. Los indicadores a tomar en consideración son: conocimiento y comprensión, planificación docente, enseñanza para aprender; es el dominio que avala la inserción de educandos ante la variedad de los niveles.

Como segunda dimensión consideramos al segundo dominio que está orientado a la participación en la gestión MINEDU (2018), este dominio comprende la conducción del proceso del saber, enmarcado en un enfoque de inclusión y diversidad, también está orientado a la intervención didáctica del profesor en medio de un clima propicio del aprendizaje, conducción de los campos temáticos, estimulación constante de los educandos, dentro del progreso de diferentes habilidades metodológicas y de valoración, así usar los medios didácticos oportunos y selectos, incluyendo el manejo de varios juicios e instrumentos con la finalidad de dar a conocer la identificación de los logros de los aprendizajes y los desafíos, también de los aspectos de la enseñanza a ser mejorada.

En la tercera dimensión considero el tercer dominio según Martínez (2020), refiere a la participación activa con la gestión educativa a través de las comunicaciones efectivas con todos los participantes de la institución educativa. Este indicador valora la ayuda en la elaboración del proyecto educativo institucional y la administración de la gestión enmarcado en un clima eficaz.

Según Anchundia (2019), es el progreso de la profesionalidad e identificación docente, que abarca la experiencia y el proceso que refieren el progreso y aumento de profesionales. Refiere a una deferencia sistémica de la práctica pedagógica, con un trabajo en grupo, junto a los compañeros y la intervención en las diferentes acciones para el progreso profesional. Lo mencionado abarca el valor del compromiso de la indagación respecto al proceso de aprender, orientados a los logros y los resultados, también al diseño y realización de reglas y políticas educacionales de la nación y de la región.

### III.METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

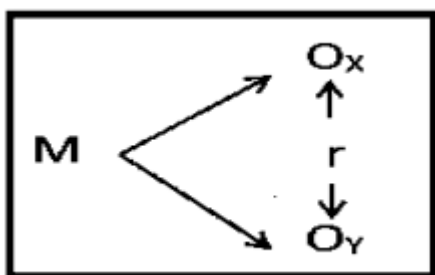
Cabezas, Andrade, & Torres (2018), en las investigaciones correlacionales cuantitativas nos permite medir el nivel de relación, asociación de las variables, luego se mide las asociaciones y definir sus resultados, el objetivo de estos estudios nos da a conocer el comportamiento de la variable.

Hernández & Mendoza (2018), El diseño no experimental se realiza sin manipulación intencional de variables, solo se analizan fenómenos que se observan en su medio natural, situaciones observadas y no estimulación intencional del trabajo del investigador.

La investigación realizada es de tipo aplicado, por que busca formular el conocimiento sobre la población de estudio. Su diseño es no experimental, transversal, correlacional, donde se pretende establecer la asociación existente entre la variable Clima Institucional y Desempeño Docente.

#### Figura 1

Esquema de diseño correlacional



Donde:

M = Docentes

Ox = Clima Institucional

Oy = Desempeño Laboral

r = Relación



### 3.2 Variables y operacionalización

Pelaes León (2010), define el clima organizacional como el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los empleados estables en sus relaciones de trabajo, y determinan como los empleados ven su trabajo, las relaciones, su organización y su satisfacción. “El Marco de Buen Desempeño Docente, identifica las áreas, habilidades y desempeño que caracteriza una buena enseñanza y que requieren de todos los docentes en formación básica regular.

Operacionalmente, el Clima Institucional será medida con las siguientes dimensiones: Logro personal, compromiso laboral, comunicación y condición laboral, mientras que el desempeño laboral se mide según los siguientes aspectos: preparación para aprender, enseñar a aprender, participar en la gestión escolar y comunitaria, y desarrollo de la profesión e identidad del docente.

La forma de dar respuesta o el método de notificación se tendrán en cuenta al analizar las respuestas, Rensis Likert.

**Tabla 1**

Opciones de respuesta

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	La mitad de las veces	Frecuente	Siempre

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2**

Operacionalización: Clima Institucional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Logro personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apreciación del trabajador orientadas a las modalidades que el entorno laboral favorezca.</li> <li>- Progreso laboral y profesionalismo contingente a la tarea y con vista al futuro.</li> </ul>	1,2,3,4, 5	Escala Ordinal  Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre
Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se identifica con los valores laborales.</li> <li>- Responsabilidad para con el cumplimiento.</li> <li>- Desarrollo de la institución</li> </ul>	6,7,8,9,10	
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Visualización del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y relevante a las operaciones internas de la institución.</li> </ul>	11,12,13,14,15	
Condición laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de que la institución proporciona los recursos materiales, económicos y psicosociales necesarios para llevar a cabo la tarea asignada.</li> </ul>	16,17,18,19,20	

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 3**

Opciones de respuesta

1	2	3	4	5
Nunca	A veces	La mitad de las veces	Frecuente	Siempre

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 4**

Operacionalización: Desempeño Docente

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala
Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características de los educandos.</li> <li>- Planificación en la enseñanza.</li> </ul>	1,2,3,4,5	<p>Escala Ordinal</p> <p>Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre</p>
Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima adecuado para el proceso de aprendizaje y convivencia democrática.</li> <li>- Dominio disciplinar</li> <li>- Uso de estrategias y recursos, orientados a la solución de problemas.</li> </ul>	6,7,8,9,10	
Participar en la gestión de la escuela y la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Proactiva, democrática y resolutive en el manejo de las instituciones educativas</li> <li>- Respeto y responsabilidad compartida con las familias y otras instituciones educativas.</li> </ul>	11,12,13,14,15	
Desarrollar la profesionalidad y la identidad del maestro.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexionar sobre sus prácticas pedagógicas y experiencias organizativas y reafirmar su identidad profesional.</li> <li>- Ética y respeto a los derechos de todos</li> </ul>	16,17,18,19,20	

Fuente: Elaboración propia.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Según Carot (2001), Población se conceptualiza como el conjunto de personas u objetos que están estrechamente relacionados con las variables de investigación que se van a medir y estudiar. La población de investigación se conformó por 49 profesores de la Institución Educativa Secundaria “Emilio Romero Padilla” - Puno.

**Tabla 5**

Distribución de la población de estudio

<b>Institución Educativa Secundaria</b>	<b>Nro. de Docentes</b>	<b>Total</b>
- “Emilio Romero Padilla”	49	<b>49</b>
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	

Fuente: IES “Emilio Romero Padilla”

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Tokeshi (2013), se entiende como recopilación de información, en la que se ordena y prioriza la información (estadística, teórica y analítica), cuya utilidad ha sido previamente evaluada.

La técnica a utilizar es la encuesta, López y Fachelli (2014), nos permitirá recoger información, a través de las consultas realizadas a los docentes y directivos, cuyo fin es dar a conocer el grado de asociación las variables enunciadas del problema de investigación.

El instrumento a emplear es el cuestionario, Pérez Juste, R. (1991), define al cuestionario como un conjunto de interrogaciones de diferentes características, que se elaboran de manera sistemática sobre hechos y aspectos de interés para una investigación o evaluación, nos permitirá evaluar las variables de estudio, cada uno con sus respectivas dimensiones.

El cuestionario como instrumento de investigación se validó mediante el juicio de peritos, se determinó la confianza del instrumento con el Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ):

### Figura 2

Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ):

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K= Numero de preguntas,

$S_i^2$ = sumatoria de la varianza de las preguntas.

$S_T^2$ = Varianza de la suma de las preguntas

$\alpha$  = Coeficiente de Alfa Cronbach.

### Figura 3

Varianza ( $S^2$ ):

$$\sigma^2 = \frac{\sum_1^N (x_i - \bar{X})^2}{N}$$

Donde:

$s^2$  = Varianza

$X_i$  = Termino del conjunto de datos

$X$  = Media aritmética

$N$  = Numero de observaciones

### **3.5 Procedimiento**

El procedimiento a seguir es: Aplicación de la estadística descriptiva e inferencial, las encuestas se aplicarán en un solo momento y luego se sistematizará en Excel, se pasará a procesar en el aplicativo SPSS, el cual nos permitirá generar las tablas y gráficos según corresponda. La inferencia estadística se calculará con el Coeficiente de Pearson.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Se aplicó la estadística descriptiva y la estadística inferencial, según (Newbold, Carlson, & Thorne (2008), La estadística descriptiva incluyen métodos gráficos y numéricos para recopilar, procesar y convertir datos en información. La estadística inferencial son la base para hacer predicciones y estimaciones que se utilizan para convertir la información en conocimiento.

### **3.7 Aspectos éticos.**

El presente estudio es transparente y auténtico, fue supervisado y revisado por 03 profesionales metodológicos en todo lo relacionado a la temática del estudio. Se destaca que este estudio se basa en investigaciones anteriores donde se estudiaron las variables clima institucional y desempeño laboral. Asimismo, los datos presentados y recopilados se sustentan de acuerdo a los hallazgos encontrados, se rige bajo el código de ética, reglamento de investigación y resolución rectoral N°0089-2019-UCV que aprueba el protocolo para su revisión, la resolución vice rectoral de investigación N°017-2022-IV-UCV que aprueba el Comité de ética de la UCV vigente para el 2022. También se respeta la propiedad intelectual de cada autor, siendo debidamente citado en estilo APA. Asimismo, se realizan comprobaciones de fiabilidad en todo momento a través del software turnitin, que comprueba el correcto comportamiento a la hora de recuperar información de otros autores. Asimismo, se respeta la

identidad de todos los encuestados, quienes no son coaccionados, sino que participan libre y voluntariamente.

#### IV. RESULTADOS

##### Clima institucional vs desempeño laboral

Los resultados de la tabla 6, permitió conocer la correlación existente entre el Clima Institucional y el Desempeño laboral docente, según la correlación de Pearson es de (0.815), lo que significa que presentó una correlación muy alta y positiva, a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , es decir a un buen clima institucional existe un buen desempeño laboral. Según la correlación de Pearson para la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, se obtuvo una correlación muy alta positiva, a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se obtuvo que existió una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente de la referida institución.

**Tabla 6**

**Tabla cruzada del clima institucional y desempeño laboral**

		Correlaciones	
		CLIMA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO LABORAL
CLIMA INSTITUCIONAL	Correlación de Pearson	1	,815**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	,815**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi: Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022.]



H0: No existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022.

### Desempeño laboral vs logro personal

Los resultados de la tabla 7, permitió conocer la correlación existente entre el desempeño laboral docente y la dimensión logro personal, según la correlación de Pearson es de (0.825), lo que significa que presentó una correlación muy alta y positiva, a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , es decir a un buen desempeño laboral existe un buen logro personal. Según la correlación de Pearson para la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, se obtuvo una correlación muy alta positiva, a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se obtuvo que existió una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión del logro

**Tabla 7**

**Tabla cruzada del clima institucional y la dimensión del logro personal**

		Correlaciones	
		DESEMPEÑO LABORAL	LOGRO PERSONAL
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,825**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
LOGRO PERSONAL	Correlación de Pearson	,825**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi: Existe relación entre el logro personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022.

H0: No existe relación entre el logro personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022.

### Desempeño laboral vs compromiso laboral

Los resultados de la tabla 8, permitió conocer la correlación existente entre el desempeño laboral docente y la dimensión de compromiso laboral, según la correlación de Pearson es de (0.828), lo que significa que presentó una correlación muy alta y positiva, a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , es decir a un buen desempeño laboral existe un buen compromiso laboral. Según la correlación de Pearson para la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022], se obtuvo una correlación muy alta positiva, a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se obtuvo que existió una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión del del compromiso laboral docente de la institución mencionada.

**Tabla 8**

### Tabla cruzada del clima institucional y la dimensión del compromiso laboral

		Correlaciones	
		DESEMPEÑO LABORAL	COMPROMISO LABORAL
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,828**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
COMPROMISO LABORAL	Correlación de Pearson	,828**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi: Existe relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 "ERP" Puno, 2022.

H0: Existe relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 "ERP" Puno, 2022.

### Desempeño laboral vs comunicación

Los resultados de la tabla 9, permitió conocer la correlación existente entre el desempeño laboral docente y la dimensión de la comunicación, según la correlación de Pearson es de (0.772), lo que significa que presentó una correlación muy alta y positiva, a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , es decir a un buen desempeño laboral existe una buena comunicación. Según la correlación de Pearson para la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 "ERP" Puno, 2022, se obtuvo una correlación muy alta positiva, a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se obtuvo que existió una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión de la comunicación de la institución mencionada.

**Tabla 9**

**Tabla cruzada del clima institucional y la dimensión de comunicación**

		Correlaciones	
		DESEMPEÑO LABORAL	COMUNICACIÓN
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,772**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	,772**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi: Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 "ERP" Puno, 2022.

H0: No existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 "ERP" Puno, 2022.

### **Desempeño laboral vs condición laboral**

Los resultados de la tabla 10, permitió conocer la correlación existente entre el desempeño laboral docente y la dimensión condición laboral, según la correlación de Pearson es de (0.775), lo que significa que presentó una correlación muy alta y positiva, a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , es decir a un buen desempeño laboral existe una buena condición laboral. Según la correlación de Pearson para la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 "ERP" Puno, 2022, se obtuvo una correlación muy alta positiva, a un nivel de significancia de 0,000, siendo  $p < 0,05$ , por lo que se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia, se obtuvo que existió una relación significativa entre el desempeño laboral y la dimensión de la condición laboral de la institución mencionada.

**Tabla 10**

**Tabla cruzada del clima institucional y la dimensión de la condición laboral**

		<b>Correlaciones</b>	
		DESEMPEÑO LABORAL	CONDICIÓN LABORAL
DESEMPEÑO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	49	49
CONDICIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,775**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	49	49

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Hi: Existe relación entre la condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022.

H0: No existe relación entre la condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022.

## V. DISCUSIÓN

En la investigación realizada el propósito general del estudio fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, se estimó un índice de correlación de Pearson (0.815), el cual significa una asociación muy alta y positiva, es decir que en un ambiente creado positivamente existe una buena docencia que son exigibles a todo maestro. Frente a lo indicado se aceptada la hipótesis alterna del estudio, donde refiere que coexiste una asociación explicativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los profesores de la Institución Educativa Secundaria Emilio Romero Padilla – Puno. Estos resultados tienen concordancia con los obtenidos en el trabajo de investigación de Bustinza (2021), donde dio a conocer el alto nivel de relación positiva y significativa de las variables, clima institucional y desempeño de las instituciones secundarias de la zona lago de la jurisdicción de llave Puno, lo que implica que se debe realizar un trabajo orientado al desarrollo de un buen clima institucional, que a mediano plazo repercutirá de manera positiva al desempeño docente y por ende el progreso de la calidad educacional, el estudio se aplicó a una población y muestra de 70 docentes en educación secundaria correspondientes a la zona lago de la ciudad de Puno, dicho estudio es de tipo básico, empírico, descriptiva y responde a un diseño correlacional causal. También los hallazgos pueden reafirmar en el enfoque humanista de Mayo, E. donde se sustenta en las relaciones humanas en la que el autor lo define como una organización donde las personas participan y se mantienen en constante socialización, también se sustenta en los actos, producto de las relaciones entre personas. Cada persona se caracteriza por tener una personalidad diferenciada. Mayo, citado por Páramo (2016), en la sociedad, los individuos participan en conjuntos sociales. Al manifestar y demostrar la conducta humana en la organización, se estudió en base a la interacción social. Entiéndase por relaciones humanas a los hechos y actitudes, producto del contacto entre personas y grupos. En tal sentido se pudo deducir que: Si el clima institucional es favorable dentro de una organización entonces el desempeño laboral de los docentes será muy bueno; dicho de otra forma, en un buen clima organizacional mejor es el

desempeño laboral; en síntesis, si una variable cambia, también cambia la otra variable.

El primer objetivo específico del estudio es el de Identificar la asociación entre el logro personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, se estimó el índice de correlación de Pearson (0,825), lo que da a conocer una correlación muy alta y positiva, es decir que el sentirse satisfecho, realizado implica un buen desempeño laboral docente. Frente a lo indicado se acepta hipótesis alternativa del estudio, donde se ha obtenido una asociación explicativa entre el logro personal y el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022. Este resultado tiene concordancia con el trabajo de investigación realizado por los investigadores Rosales, Rodal, Chumbi, Buñay, (2017), sobre el estudio del placer laboral y el logro académico profesional, publicado en la revista electrónica educare de la Universidad de Cuenca del Ecuador, se determinó una alta relación entre satisfacción y desempeño laboral, los componentes externos que intervienen, el estudio fue aplicado a 1207 profesionales, con una muestra calculada de 307, este estudio es descriptivo correlacional, probabilístico y empírico. También los hallazgos pueden reafirmar en la Teoría Psicológica de las Necesidades de Maslow, su teoría está orientada a la motivación humana, donde da a conocer que nuestras labores están orientadas a satisfacción de necesidades básicas, entre sus estudios el psicólogo determino la existencia de 34 diversos niveles de jerarquización, de estas mencionare a las que más se relacionan con la investigación, como es el de reconocimiento o estima, donde los individuos buscan el reconocimiento propio. También considera aspectos extrínsecos como el afecto, familia son elementos indispensables para sentirse aceptado en la sociedad y con seguridad para escalar en la pirámide de necesidades, el otro nivel que pude identifique es el de la autorrealización o realización, donde el psicólogo Maslow lo considera como la cúspide de la pirámide, en donde lo ha relacionado directamente con el crecimiento personal. En tal sentido el docente que se sienta logrado, autorrealizado, satisfecho como persona, podrá encontrar motivación en su vida profesional, lo que implica

un buen desempeño laboral.

Como segundo propósito específico del estudio es determinar la relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, se estimó un índice de correlación de Pearson (0,828), lo que significa una correlación muy alta y positiva, es decir que el sentirse satisfecho, realizado implica un buen desempeño laboral docente. Frente a lo indicado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del estudio, donde se ha obtenido que pre existe una correlación significativa entre la dimensión de logro personal y el desempeño laboral docente de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022. Este resultado tiene concordancia con el trabajo de investigación realizado por Condemarín (2017), investigación realizada en los empleados de la Gerencia Central de Planificación y Desarrollo del Seguro Social de Salud- 2016, donde dio a conocer el grado de correlación (0,841), el cual significa que coexiste una correspondencia alta y positiva con el compromiso de la organización y el desempeño de la labor, dicha investigación se aplicó a 75 trabajadores, corresponde a un enfoque cuantificable de métodos de inferencia hipotética e incluso diseño seccional de corte transversal, de lo expresado puedo afirmar que el compromiso laboral influye en la eficiencia, bienestar y logro de metas de una organización, y como consecuencia repercute en un buen desempeño laboral. También los hallazgos pueden reafirmar en la Teoría Psicológica de compromiso organizacional de Becker (1960), donde sostiene que el compromiso organizacional es fruto de las pequeñas inversiones que los trabajadores realizan en función del vínculo establecido con la organización, dicho de otra forma es donde los trabajadores hacen desafíos externos al trabajo referente a decisiones, se puede decir que el personal está comprometido a trabajar hacia el logro de metas, las cuales tiene que ver con los valores, proyectos de vida, profesionales y otros. En tal sentido el docente que se sienta comprometido, identificado con su institución influye en la eficiencia, bienestar, que trae como consecuencia el logro de los objetivos institucionales, lo cual repercutirá en un buen desempeño y rendimiento



laboral.

En el tercer objetivo específico consistió en conocer la correspondencia de la comunicación con el desempeño laboral de los maestros de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022, se estimó un índice de correlación de Pearson (0.772), lo que significa una relación muy alta y positiva, es decir que una buena comunicación promueve una interacción entre todo el personal de la institución, lo que implica un trabajo armonioso el cual ayuda a afrontar y superar los obstáculos presentados. De lo indicado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa del estudio, donde refiere que coexiste una correspondencia significativa y positiva de la dimensión de comunicación con respecto al desempeño laboral de los maestros de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022. Estos resultados tienen concordancia con los obtenidos en el trabajo de investigación de León, J. (2021), dio a conocer el grado de correlación de (0,636) el cual significa una correlación positiva y moderada entre la comunicación organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la municipalidad de Vegueta – 2019, dicha investigación se aplicó a 50 trabajadores, corresponde a un diseño no experimental, transversal, correlacional, de lo expresado se concluyó que la comunicación de la organización afecta el desempeño laboral de los empleados, es decir que una buena comunicación permitirá transmitir o intercambiar los mensajes con el fin de mejorar la dinámica laboral. También los hallazgos por Katz y Kahn (1966), estudio realizado en la teoría de la comunicación organizacional, enfoque psicológico prioriza el componente humano de la comunicación y desarrolla habilidades comunicativas que fomenta el compromiso, la motivación y la confianza de los empleados. En tal sentido la acción comunicativa en la institución educativa, desempeña un rol importante en el logro de los objetivos, los cuales se relacionan con el desarrollo de habilidades comunicativas, y por ende inciden en el buen desempeño profesional.

Por último, en el cuarto propósito específico del estudio consistió en identificar la asociación entre la condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial

45 “ERP” Puno, 2022, se estimó un índice de relación de Pearson (0,775), que significa que existe una relación positiva y alta, es decir que gozar de un trabajo económicamente suficiente repercutirá en un eficiente desempeño laboral docente. Por lo expuesto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa del estudio, por lo que se obtiene una relación significativa entre la dimensión de las condiciones de trabajo de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022. Este resultado tiene concordancia con el trabajo de investigación realizado por Ibañez, M. (2020), investigación realizada a los empleados del hospital II Essalud, Tarapoto, 2020, dio a conocer el coeficiente de correlación Rho de Spearman indicando un valor de 0,998, lo que significa la existencia de una relación alta y positiva entre el compromiso de la organización y el efecto laboral de los empleados, aplicado mediante la encuesta a escala Likert a 75 trabajadores, corresponde a un diseño descriptivo, de corte transversal y correlacional, aplicado mediante la encuesta. De lo dicho, el contexto laboral de los empleados se aborda en la eficacia social y en el mercado del mundo laboral. Los hallazgos de Becker (1964), en su teoría del capital humano, intenta explicar las diferencias del nivel de ingreso que caracteriza opresión ocupacional de los trabajadores, y se usa para el estudio de las posibles causas del desempleo, con salarios y ocupaciones separadas, el autor explica la heterogeneidad salarial como consecuencia de diferenciada en los niveles de acumulación de capital humano. En tal sentido la condición de trabajo no solo es considerado el aspecto económico, sino que está constituido por un grupo de elementos que influyen sobre las conductas de una ocupación y puedan satisfacer las necesidades de los trabajadores de manera integral, las cuales contribuirán un desempeño laboral docente eficiente.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : En el estudio realizado se identificó una relación muy alta y positiva entre el logro personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022. Según correlación de Pearson (0.825), a un nivel de significancia de  $p < 0,05$ , nos dio a conocer que existió una relación significativa entre el logro personal y el desempeño laboral. En este sentido, se afirma que lo más importante resalta en la motivación, reconocimiento, fortalecimiento en la formación profesional de los docentes, todos estos indicadores mencionados repercuten en un desempeño laboral eficaz y al logro de los fines institucionales.
- Segunda** : En este trabajo se determinó una relación muy alta y positiva entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022. Según correlación de Pearson (0.828), a un nivel de significancia de  $p < 0,05$ , nos dio a conocer que existió una correlación significativa entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral. En este sentido, se afirma que los docentes se sienten comprometidos para con los estudiantes, con la institución, y comunidad educativa, todos estos aspectos contribuyen al desarrollo de un buen desempeño laboral.
- Tercera** : En la investigación se conoció la relación alta y positiva de la comunicación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022. Según correlación de Pearson (0.772), a un nivel de significancia de  $p < 0,05$ , nos dio a conocer que existió una relación significativa entre la comunicación docente y el desempeño laboral. En este sentido, se afirma que una comunicación afectiva, armonioso, mantiene un equilibrio en la institución y hace posible una interacción positiva con la

comunidad educativa, lo cual conduce a un desempeño laboral eficiente.

**Cuarta** : En este trabajo de investigación se Identificó el nivel de relación entre la condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022. Según correlación de Pearson (0.775), a un nivel de significancia de  $p < 0,05$ , nos dio a conocer que existió una correlación alta y significativa entre la condición de trabajo y el desempeño laboral. En ese sentido, se da a conocer la magnitud de cuán importante es la estabilidad laboral y que repercute directamente en la economía familiar del docente, lo que causa impacto en el desempeño laboral.

**Quinta** : En la investigación se estableció una correlación muy alta y positiva en relación al clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022. Según correlación de Pearson (0.815), a un nivel de significancia de  $p < 0,05$ , nos dio a conocer que existió una correlación significativa entre las variables. En ese sentido, se afirma que lo más importante es el accionar de los responsables de la conducción de la institución, ya que el clima institucional tiene un efecto directo sobre el desempeño laboral de los docentes.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : La investigación realizada responde a un estudio de establecer el grado de asociación entre las variables clima institucional y desempeño laboral, el cual muestra sus efectos en un alto grado de asociación de las variables, por ello se sugiere realizar investigaciones que puedan recoger información sobre el aspecto emocional y sus efectos en el desempeño laboral.
- Segunda** : Realizar frecuentemente encuestas que permitan conocer el nivel de satisfacción de los docentes, con el único propósito de implementar medidas correctivas en tiempo y espacio real, evitando el rompimiento de las relaciones humanas.
- Tercera** : El estudio realizado, describió la situación real de la asociación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral en un periodo de post pandemia, pues se sugiere que se realicen investigaciones relacionadas con la condición laboral del docente, con la finalidad de conocer sus implicancias en el clima institucional y desempeño laboral.
- Cuarta** : En la investigación estudiada para lograr un involucramiento laboral, el docente debe sentirse escuchado, lo que implica ser participe, con el propósito de lograr un mejor desempeño y por ende un buen ambiente laboral. También se debería fomentar la escucha activa en sus diferentes niveles con el objeto de mejorar las condiciones laborales, orientadas a la satisfacción personal.

## REFERENCIAS

- Anchundia, D. (2019). Teaching performance and its influence on high school student learning in Manta. *Revista Dominio de las Ciencias*, 5(2), 1–13, obtenida de <https://orcid.org/0000-0001-6729-8671>
- Andia, W. (2017). *Manual de investigación universitaria*. Lima: Ediciones arte y pluma.
- Arbaiza, L. (2013). *Como elaborar una tesis de grado*. Lima: Esan ediciones.
- Andrés, A., Giner, E. y Girona, T. (2007). *La grafología y la personalidad*. Barcelona: Editorial UOC.
- Araujo, J y Brunet, I. (2012). Compromiso y competitividad en las organizaciones. En caso de una empresa aeronáutica. Recuperado de <http://llibres.urv.cat/index.php/purv/catalog/download/13/14/40-1?inline=1>
- Araujo, M. (2013). *Compromiso institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular la Reparación*. (Tesis de Maestría). Instituto para la Calidad de la Educación, Lima.
- Becker, H.S., (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 1(55), 32-40. <https://www.semanticscholar.org/paper/Notes-on-the-Concept-of-Commitment-Becker/1c60335d5100c88ae1d685ca5e162a30d1ef3c4d>
- Becker, G. (1964), *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, National Bureau of Economic Research, Londres.
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. Recuperado de: <https://docplayer.es/97749505-Tesis-clima-organizacional-y-desempeno-laboral-en-institutos-superiores-tecnologicos-de-huancayo.html>
- Bustanza, P. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la zona lago llave Puno*. Recuperado de: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1653/Tesis%20Clima%20organizacional%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Lima: Universidad de las Fuerzas Armadas Especiales.
- Cano, J. & Ger, M (2022) Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario, artículo cubano. Recuperado de: [https://discovery.biblioteca.uoc.edu/discovery/fulldisplay?docid=cdi\\_gale\\_infotracademiconefile\\_A700098383&context=PC&vid=34CSUC\\_UOC:VU1&lang=es&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,Clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente&offset=0](https://discovery.biblioteca.uoc.edu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_gale_infotracademiconefile_A700098383&context=PC&vid=34CSUC_UOC:VU1&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,Clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente&offset=0)
- Carot, A. (2001). Control estadístico de la calidad. España: Universidad Politécnica de Valencia.
- Cejas, M., Vásquez, G., Chirinos, N., Hernández, G., Sandoval, L., Lozada, B., & Anzola, A. (2016). Administración de Recursos Humanos, la arquitectura estratégica de las organizaciones. (1ra ed.). Comisión Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>
- Chávez, D. (2021). Clima organizacional y el desempeño docente en la educación básica regular en los años 2013 al 2020 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Archivo digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56437>
- Chávez, S. (2021). Clima organizacional y el desempeño docente en tiempos de pandemia en la Institución Educativa 1600 Nuestra Señora de Guadalupe. Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/69738>
- Condemarín, C. (2017). Compromiso organizacional y desempeño laboral según personal de la Gerencia Central de Planificación y desarrollo del Seguro Social de Salud – Lima 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

- Córdova, I. (2018). Instrumento de investigación. Lima: Editorial San Marcos.
- De La Torre, C., & Accostupa, Y. (2013). Estadística inferencial. Lima: Editorial Moshera.
- Don, Y., Yaakob, M., Wan, W., Yusof, M., Kasa, M., Omar-Fauzee, M., & In-Keeree, H. (2021). Challenges for using organizational climate tools for measuring teacher job satisfaction. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(2), 465–475. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i2.20703>
- Douglas McGregor Teoría X y teoría Y” (1960), <https://economydesdeca.com/teoria-x-e-y-de-douglas-mcgregor/>
- Espinoza, E., & Calva, D. (2020). Ethics in educational research. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 333–340. <https://www.caluniv.ac.in/academic/Education/Study/Ethics-Education-Mphil.pdf>
- Espinoza, L. (2019). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente educativo en la “Unidad Educativa Martin Luther King”, periodo 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Archivo digital. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10524/Espinoza\\_ll.p%20df?sequence=3](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10524/Espinoza_ll.p%20df?sequence=3)
- Gómez, M., Danglot, C., & Vega, L. (2003). Sinopsis de pruebas estadísticas no paramétricas, cuando usarlas, revista mexicana de pediatría.
- Gómez, L., & Valdés, M. (2019). The Evaluation of Teacher Performance in Higher Education. *Revista Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479-515. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Goncalves, A. (2000). Fundamentos del clima organizacional. Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6 ed.). México: Mc Graw Hill education. Hernández, R., Mendez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). Fundamentos de investigación. México: Mc Graw Hill education.



- Ibañez, M. (2020): Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48317/Ib%20c3%a1%20c3%b1ez\\_GMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48317/Ib%20c3%a1%20c3%b1ez_GMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Katz, D. Kahn, R. (1986), Psicología social de las organizaciones, México: Trillas.
- León, J. (2021), Tesis Desempeño laboral de los trabajadores de la municipalidad de Vegueta-2019. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/5414>
- Lopez & Fachelli (2015), Metodología de la investigación social cuantitativa, Barcelona. Recuperado de [https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- Macias, E & Vanga, M (2021) Clima organizacional y motivación como insumos para planes de mejora institucional, revista venezolana de gerencia. Recuperado de: [https://discovery.biblioteca.uoc.edu/discovery/fulldisplay?docid=cdi\\_doaj\\_primary\\_oai\\_doaj\\_org\\_article\\_3f04b0250dbf48e89122cf14406468ee&context=PC&vid=34CSUC\\_UOC:VU1&lang=es&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,Clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente&offset=0](https://discovery.biblioteca.uoc.edu/discovery/fulldisplay?docid=cdi_doaj_primary_oai_doaj_org_article_3f04b0250dbf48e89122cf14406468ee&context=PC&vid=34CSUC_UOC:VU1&lang=es&search_scope=MyInst_and_CI&adaptor=Primo%20Central&tab=Everything&query=any,contains,Clima%20institucional%20y%20desempe%C3%B1o%20docente&offset=0)
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). Teaching Performance from the Perspective of Professional Practice. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Matas, D. (2006). *Mejorando el desempeño laboral de los trabajadores*. España: Pearson Editores.
- Mayo, E., (1955), Teoría de las Relaciones Humanas - Enfoque humanista. <https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-las-relaciones-humanas.html#:~:text=Caracter%C3%ADsticas%20de%20la%20teor%C3%ADa%20de,centr%C3%A1ndose%20en%20la%20parte%20humana.>
- Ministerio de Educación. (2018). Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Biblioteca Nacional del Perú: N°2014-

04604. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación; (2017). Marco de Buen Desempeño Docente. Lima – Perú.
- Morales, J.; Velandia, N. (1999). Salarios estrategia y sistema salarial o de compensaciones. Bogotá: McGraw Hill.
- Newbold, P., Carlson, W., & Thorne, B. (2008). Estadística para administración y economía (6 ed.). España: Pearson Prentice Hall.
- Páramo, P. (2006), Tres enfoques relacionados con el clima organizacional. Recuperado de: [http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/3719/1/13225\\_2.pdf?cv=1](http://intellectum.unisabana.edu.co:8080/jspui/bitstream/10818/3719/1/13225_2.pdf?cv=1)
- Pelaes, L. (2010), Relación entre el clima organizacional y la satisfacción del cliente en una empresa de servicios telefónicos [tesis para obtención de grado]. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Pérez, C. (2000). Técnicas de muestreo estadístico. México: Alfaomega.
- Quispe, D. (2020). Clima organizacional durante el aislamiento social de la pandemia COVID-19 en dos instituciones educativas de Ventanilla, Callao. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59064/Quispe\\_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/59064/Quispe_CDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rosales, G; Rodal, A; Chumbi, V; Buñay, R. (01 de septiembre de 2017). Análisis de la satisfacción laboral y desempeño académico profesional del estudiantado graduado en Psicología de la Universidad de Cuenca, Ecuador. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal), 1-24. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/ree/v21n3/1409-4258-ree-21-03-00252.pdf>
- Sagredo, E. (2019). Relaciones entre gestión organizacional y percepción del compromiso, motivación y satisfacción de estudiantes y docentes de centros educativos de adultos de la región del Biobío Chile. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/handle/10803/667444#page=1>
- Tokeshi, A. (2013). Planifique, desarrolle y apruebe su tesis. Lima: Fondo editorial Universidad de Lima.

- Urbina, G. (2020). Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco. Recuperado de: [http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1169/1/019102627C\\_M\\_2021.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/1169/1/019102627C_M_2021.pdf)
- Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Vara, A. (2015), pasos para elaborar una tesis. Cómo elaborar y asesorar una tesis para Ciencias Administrativas, Finanzas, Ciencias Sociales y Humanidades. Lima: Universidad San Martín de Porres.
- Vara, A. (2012), Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales. Lima: Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y recursos humanos.
- Vivas, A., Martínez, M., & Solís, D. (2020). Gestión de la Administración Escolar en el Desarrollo de Actividades Académicas: Mirada en Tiempos de Pandemia. *Revista Científica*, 5(18), 24-45, e-ISSN: 2542-2987. Recuperado de: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.1.24-45>
- Zans (2017), Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

## **ANEXO**

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Influencia del clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable Independiente: Clima institucional (X)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?	Establecer el grado de relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.	Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.	Logro personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apreciación del trabajador con respecto a las modalidades que el medio laboral favorezca.</li> <li>- Desarrollo laboral y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.</li> </ul>		Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre	
			Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación con los valores institucionales.</li> <li>- Compromiso para con el cumplimiento.</li> <li>- Desarrollo de la institución</li> </ul>		Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre	
			Comunicación	Percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la institución.		Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre	
			Condición laboral	Reconocimiento de que la institución provee los			

				recursos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las labores encomendadas.				
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable Dependiente:</b> Desempeño laboral docente (Y)					
<p>¿Cuál es el nivel de relación entre el logro personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación entre la condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria</p>	<p>Identificar el nivel de relación entre el logro personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.</p> <p>Determinar el nivel de relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.</p> <p>Conocer el nivel de relación de la comunicación con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.</p> <p>Identificar el nivel de relación entre la condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria</p>	<p>Existe relación entre el logro personal y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.</p> <p>Existe relación entre el compromiso de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.</p> <p>Existe relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Comercial 45 “ERP” Puno, 2022?.</p> <p>Existe relación entre la condición de trabajo y el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria</p>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>	
			Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características de los estudiantes.</li> <li>- Planificación de la enseñanza.</li> </ul>		Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre		
			Enseñanza para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática.</li> <li>- Dominio disciplinar</li> <li>- Uso de estrategias y recursos, orientados a la solución de problemas.</li> </ul>		Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre		
			Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Activa, democrática y crítica en la gestión de la institución educativa</li> <li>- Respeto y corresponsabilidad con las familias y otras instituciones educativas.</li> </ul>		Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre		
Desarrollo de la profesionalidad y de la				<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexiona sobre su práctica pedagógica, experiencia</li> </ul>		Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre		

Comercial 45 "ERP" Puno, 2022?.	Comercial 45 "ERP" Puno, 2022?.	Comercial 45 "ERP" Puno, 2022?.	identidad docente	institucional y reafirma su identidad profesional. - Ética y respeto de los derechos de las personas.				
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>	<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>			
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada descriptivo Método: Científico hipotético Diseño: No experimental, transversal correlacional		Población: 51 docentes de la IES Comercial 45 "ERP" Puno, 2022?.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Tabla de frecuencias, diagramas, estadísticos de centralización y dispersión, Gráficos. Inferencial: Coeficiente de correlación r de Pearson.			

## ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable de Estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala
Clima Institucional	Según Chiavenato (2007), sostiene la existencia de la organización se realiza cuando dos o más individuos se unen para apoyarse entre sí y alcanzar un mismo objetivo, lo cual implica que no pueden lograrse de manera individual. Entonces se puede concluir que el logro de un objetivo común se puede dar si las personas se relacionan en dicha institución. Desde esta perspectiva es de suma importancia señalar, que las organizaciones educativas para conseguir las metas comunes deberán interactuar de manera conjunta. El clima institucional constituye acciones compartidas, precompresiones, que protegen los acuerdos y acciones individuales y colectivas que inician los miembros.	Se aplicará una Encuesta, para recoger la información sobre el clima institucional u organizacional, en función a 4 dimensiones: (1) logro personal, (2) compromiso laboral, (3) comunicación, (4) condición laboral.	Logro personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Apreciación del trabajador con respecto a las modalidades que el medio laboral favorezca.</li> <li>- Desarrollo laboral y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.</li> </ul>	Escala Ordinal  Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre
			Compromiso laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificación con los valores institucionales.</li> <li>- Compromiso para con el cumplimiento.</li> <li>- Desarrollo de la institución</li> </ul>	
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Percepción del nivel de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la institución.</li> </ul>	
			Condición laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de que la institución provee los recursos materiales, económicos y psicosociales necesarios para el cumplimiento de las labores encomendadas.</li> </ul>	
Desempeño Docente	MINEDU (2012), "El Marco de Buen Desempeño Docente, de ahora en adelante el Marco, define los	Se empleará una Encuesta, para recoger la información del desempeño docente, establecida en cuatro dimensiones (1)	Preparación para el aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Características de los estudiantes</li> <li>- Planificación de la enseñanza.</li> </ul>	Escala Ordinal



	<p>dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo profesor de Educación Básica Regular del país. Constituye un pacto técnico y social entre el Estado, los profesores y la sociedad alrededor de las competencias que se espera dominen las maestras y los maestros del país, en continuas fases de su carrera profesional, destinados a conseguir el aprendizaje de todos los alumnos. Se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.</p>	<p>preparación para el aprendizaje, (2) enseñanza para el aprendizaje, (3) participación en la gestión de la escuela y la comunidad, (4) desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente.</p>	<p>Enseñanza para el aprendizaje</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Clima propicio para el aprendizaje y convivencia democrática.</li> <li>- Dominio disciplinar</li> <li>- Uso de estrategias y recursos, orientados a la solución de problemas.</li> </ul>	<p>Nunca, a veces, la mitad de las veces, frecuente, Siempre.</p>
			<p>Participación en la gestión de la escuela y la comunidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Activa, democrática y crítica en la gestión de la institución educativa</li> <li>- Respeto y corresponsabilidad con las familias y otras instituciones educativas.</li> </ul>	
			<p>Desarrollo de la profesionalidad y de la identidad docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexiona sobre su práctica pedagógica, experiencia institucional y reafirma su identidad profesional.</li> <li>- Ética y respeto de los derechos de las personas.</li> </ul>	

### ANEXO 3: ENCUESTA - CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado (a) maestro (a) a continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados al clima institucional; para ello lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) una sola alternativa, la que mejor refleje su punto de vista, por favor maestro (a) contestar todas las proposiciones. Gracias por su colaboración.

N°	Ítems	Nunca	A veces	La mitad de las veces	frecuente	Siempre
<b>LOGRO PERSONAL</b>						
1	Se participa en la planificación de gestión institucional.					
2	Se valora los altos niveles de desempeño laboral docente.					
3	El director expresa reconocimientos por los logros alcanzados por los docentes.					
4	La institución educativa promueve el desarrollo del personal.					
5	El director promueve la formación docente requerida.					
<b>COMPROMISO LABORAL</b>						
6	Se siente comprometido con el éxito de la institución.					
7	Los docentes y la comunidad educativa están comprometidos con la institución educativa.					
8	Cumplir con las actividades pedagógicas es una tarea alentadora.					
9	Se da a conocer los avances pedagógicos de otras áreas.					
10	Existe una clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
11	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
12	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
13	En la institución, se afronta y superan los obstáculos.					
14	La Institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
15	El director escucha los planteamientos que se le hacen.					
<b>CONDICIÓN LABORAL</b>						
16	Los docentes cooperan entre sí.					
17	Los objetivos de trabajo o estudio son retadores.					
18	Existe buena administración de los recursos humanos y económicos.					

19	Se dispone de tecnología que facilite la institución educativa.					
20	La remuneración está acorde al desempeño y logro docente.					

## PUNTUACION

NUNCA	1 PUNTO
A VECES	2 PUNTOS
LA MITAD DE LAS VECES	3 PUNTOS
FRECUENTE	4 PUNTOS
SIEMPRE	5 PUNTOS

DIMENSION	ITEMS
LOGRO PERSONAL	1, 2, 3, 4, 5
COMPROMISO LABORAL	6, 7, 8, 9, 10
COMUNICACIÓN	11, 12, 13, 14, 15
CONDICION LABORAL	16, 17, 18, 19, 20

## ANEXO 4: ENCUESTA – DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) maestro (a) a continuación le presento proposiciones sobre aspectos relacionados al desempeño laboral docente; para ello lea cuidadosamente y marque con un aspa (X) una sola alternativa, la que mejor refleje su punto de vista, por favor maestro (a) contestar todas las proposiciones. Gracias por su colaboración.

N°	Ítems	Nunca	A veces	La mitad de las veces	Frecuente	Siempre
<b>PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE</b>						
1	Elabora la planificación pedagógica acorde a las necesidades formativas de los educandos, articula de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
2	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
<b>ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>						
6	Examina permanentemente la ejecución de su planificación pedagógicas, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas					
7	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en los sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.					
8	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender					
9	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
10	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y					

	autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.					
<b>PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD</b>						
11	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
12	Participa en la gestión institucional, elaborando el PEI, planes de mejora continua, realiza trabajo en equipo.					
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
15	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.					
<b>DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>						
16	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes					
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro del marco de su trabajo profesional.					
19	Interviene de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.					
20	Interviene y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

## PUNTUACION

NUNCA	1 PUNTO
A VECES	2 PUNTOS
LA MITAD DE LAS VECES	3 PUNTOS
FRECUENTE	4 PUNTOS
SIEMPRE	5 PUNTOS

<b>DIMENSION</b>	<b>ITEMS</b>
PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE	1, 2, 3, 4, 5
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE	6, 7, 8, 9, 10
PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD	11, 12, 13, 14, 15
DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE	16, 17, 18, 19, 20

## ANEXO 5: VALIDACION DE INSTRUMENTOS



VALIDADOR 1: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE</b>								
1	Elabora la planificación pedagógica acorde a las necesidades formativas de los educandos, articula de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
2	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>								
6	Examina permanentemente la ejecución de su planificación pedagógica, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X		

7	Si práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en los sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiva a aprender.	X		X		X		
9	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
10	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD</b>								
11	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativas, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
12	Participa en la gestión institucional, elaborando el PEI, planes de mejora continua, realiza trabajo en equipos.	X		X		X		
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
15	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X	
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro del marco de su trabajo profesional.	X		X		X	
19	Interviene de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	X		X		X	
20	Interviene y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: **D<sup>a</sup> Mg: Ruth Norma Valere Aguirre**

DNI: 01340653

Especialidad del validador: **Mg GESTION EDUCATIVA**

\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
 \*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el 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.

01 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.



N°	DIMENSION 3 / Ítem	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE</b>								
1	Elabora la planificación pedagógica acorde a las necesidades formativas de los educandos, articula de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
2	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>								
6	Examina permanentemente la ejecución de su planificación pedagógica, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con agilidad y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X		

7	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en los sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motivan a aprender.	X		X		X		
9	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
10	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunitarias, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD</b>								
11	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
12	Participa en la gestión institucional, elaborando el PEI, planes de mejora continua, realiza trabajo en equipos.	X		X		X		
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
15	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X		
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X		
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro del marco de su trabajo profesional.	X		X		X		
19	Interviene de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	X		X		X		
20	Interviene y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombre del juez validador: **Dra/ Mg: Sandra Dávalos Solís** **RAMANA**    DNI: 91083054

Especialidad del validador: **Mg ADMINISTRACION DE LA EDUCACION**

|

01 de junio del 2022

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, alcance y alcance.

<sup>4</sup> Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

## VALIDADOR 3: DESEMPEÑO LABORAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE</b>								
1	Elabora la planificación pedagógica acorde a las necesidades formativas de los educandos, articula de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.	X		X		X		
2	Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	X		X		X		
3	Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.	X		X		X		
4	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.	X		X		X		
5	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferenciada en concordancia con los aprendizajes esperados.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>								
6	Examina permanentemente la ejecución de su planificación pedagógica, observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas.	X		X		X		

7	Su práctica pedagógica está orientada a alcanzar logros esperados en los sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje.	X		X		X		
8	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.	X		X		X		
9	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
10	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunitarias, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA Y LA COMUNIDAD</b>								
11	Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.	X		X		X		
12	Participa en la gestión institucional, elaborando el PEI, planes de mejora continua, realiza trabajo en equipo.	X		X		X		
13	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.	X		X		X		
14	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	X		X		X		
15	Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	

16	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes	X		X		X	
17	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	X		X		X	
18	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, dentro del marco de su trabajo profesional.	X		X		X	
19	Interviene de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar.	X		X		X	
20	Interviene y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: ~~Dr~~ Mg: ~~José~~ Yanet Silva Morales    DNI: 29421196

Especialidad del validador: Mg GESTION EDUCATIVA

01 de junio del 2022

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

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

\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA COMERCIAL 45 "ERP" - PUNO	
-Nombre del Titular o Representante legal: DAVID	
Nombres y Apellidos: VARGAS EYZAGUIRRE	DNI: 01309125

### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(\*)</sup>, autorizo [X], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa Secundaria - Puno, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Educación	
Autor: Nombres y Apellidos Marleny Quispe Guillén	DNI: 01319393

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.

Lugar y Fecha: Puno, Mayo del 2022



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

*(Titular o Representante legal de la Institución)*

(\*) 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.