



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE POSGRADO**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ABRAHAM MAURTUA
24219, CORACORA 2023**

**PRESENTADO POR
CARMELA LILIANA ALMEYDA VILLEGAS**

**ASESOR
DR. CESAR HERMINIO CAPILLO CHAVEZ**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA
EDUCACIÓN**

**LIMA, PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE LA EDUCACIÓN
SECCIÓN DE POSGRADO**

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ABRAHAM MAURTUA 24219, CORACORA 2023**

**TESIS PARA OPTAR
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

PRESENTADO POR:

CARMELA LILIANA ALMEYDA VILLEGAS

ASESOR:

DR. CESAR HERMINIO CAPILLO CHAVEZ

LIMA, PERÚ

2024

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL
DOCENTE Y ADMINISTRATIVO EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ABRAHAM MAURTUA 24219, CORACORA 2023**

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

Dr. César Herminio Capillo Chávez

PRESIDENTE DEL JURADO:

Mg. Rosa del Pilar López García

MIEMBROS DEL JURADO:

Dr. Ángel Salvatierra Melgar

Dr. Emilio Augusto Rosario Pacahuala

DEDICATORIA

A la razón de mi ser, mis hijas, María Valeria y Mara Silvana quienes me impulsan a ser cada día mejor persona y profesional, a mi madre y hermano, que son mi fortaleza y a mis ángeles del cielo mamá Carmela y papá Alfonso que son mi ejemplo a seguir.

AGRADECIMIENTOS

Un agradecimiento especial a toda mi familia ya que mostraron comprensión y apoyo incondicional para culminar de manera exitosa la presente investigación. Referencia especial, merece mi asesor Dr. César Herminio Capillo Chávez, por su experiencia y sabiduría brindada

ÍNDICE

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTOS.....	v
ÍNDICE	i
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	7
1.1. Antecedentes de la Investigación	7
1.2. Bases Teóricas	10
1.3. Definición de Términos Básicos.....	18
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	20
2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas	20
2.2. Variables y Definición Operacional	21
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	27
3.1. Diseño Metodológico	27
3.2. Diseño Muestral.....	28
3.3. Técnicas de Recolección de Datos.....	29
3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información.....	29
3.5. Aspectos Éticos	30
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	31
4.1. Resultados Descriptivos	31
4.2. Comprobación de Hipótesis.....	41
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	50
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES	57
FUENTES DE INFORMACIÓN	58
ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la Variable Clima Institucional.....	22
Tabla 2 Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral	24
Tabla 3 Distribución de Frecuencias de los Niveles de Clima Institucional.....	31
Tabla 4	32
Tabla 5 Distribución de Frecuencias de los niveles del Componentes Cultura Institucional	33
Tabla 6 Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Práctica de Valores.....	34
Tabla 7 Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Ejercicios de Liderazgos.....	35
Tabla 8 Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Desempeño Laboral	36
Tabla 9 Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Desempeño de la Tarea	37
Tabla 10 Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Desempeño Contextual	38
Tabla 11 Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Desempeño Adaptativo	39
Tabla 12 Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Comportamiento Laboral.....	40
Tabla 13 Descripción de la Relación entre Clima Institucional y Desempeño Laboral	41

Tabla 14 Correlación de Spearman entre Clima Institucional y Desempeño Laboral	42
Tabla 15 Descripción de la Relación entre el Clima Institucional y Desempeño de la Tarea.....	43
Tabla 16 Correlación de Spearman entre el Clima Institucional y Desempeño de la Tarea.....	44
Tabla 17 Descripción de la Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Contextual	45
Tabla 18 Correlación de Spearman entre el Clima Institucional y Desempeño Contextual	45
Tabla 19 Descripción de la Relación entre Clima Institucional y Desempeño Adaptativo	46
Tabla 20 Correlación de Spearman entre el Clima Institucional y Desempeño Adaptativo	47
Tabla 21 Descripción de la Relación entre Clima Institucional y Comportamiento Laboral	48
Tabla 22 Correlación de Spearman entre el Clima Institucional y Comportamiento Laboral	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de Clima Institucional.....	31
Figura 2 Niveles de Relaciones Interpersonales	32
Figura 3 Niveles de Cultura Institucional	33
Figura 4 Niveles de Práctica de Valores.....	34
Figura 5 Niveles de Ejercicios de Liderazgo.....	35
Figura 6 Niveles de Desempeño Laboral	36
Figura 7 Niveles de Desempeño de la Tarea	37
Figura 8 Niveles de Desempeño Contextual	38
Figura 9 Nivel de Desempeño Adaptativo	39
Figura 10 Niveles de Comportamiento Laboral	40

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Murtua 24219, Coracora 2023. Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño no experimental y transversal de nivel correlacional. La población del estudio estuvo compuesta por 47 trabajadores, de los cuales 8 eran administrativos y 39 eran docentes de la mencionada institución. Se utilizó la técnica de encuesta a través de un cuestionario como instrumento, lo que permitió encontrar una relación significativa con un valor de $p < 0,05$ entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes y administrativos. Entre las conclusiones, se estableció que un mejor clima institucional está asociado con un mejor desempeño de los docentes y administrativos. Por ello, se recomendó formular y ejecutar un plan estratégico con objetivos específicos para mejorar el clima institucional.

Palabras clave: Clima institucional; desempeño laboral; desarrollo de tareas; trabajadores.

ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between institutional climate and job performance of teaching and administrative staff at Abraham Mautua 24219 Educational Institution, Coracora 2023. A quantitative methodology was employed, of a basic type, with a non-experimental and cross-sectional correlational design. The study population consisted of 47 employees, including 8 administrative staff and 39 teachers from the mentioned institution. The survey technique was used through a questionnaire as an instrument, which revealed a significant relationship with a p-value < 0.05 between institutional climate and job performance of both teachers and administrative staff. The conclusions established that a better institutional climate is associated with improved performance by teachers and administrative staff. Therefore, it was recommended to develop and implement a strategic plan with specific objectives to improve the institutional climate.

Keywords: Institutional climate; job performance; development of tasks; workers.

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO L
ABORAL DEL PERSONAL DOCENTE Y AD
MINISTRATIVO EN LA INSTITUCIÓN EDU
C**

AUTOR

**CARMELA LILIANA ALMEYDA
VILLEGAS**

RECUENTO DE PALABRAS

19303 Words

RECUENTO DE CARACTERES

107537 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

108 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.5MB

FECHA DE ENTREGA

Aug 28, 2024 5:05 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 28, 2024 5:07 PM GMT-5

● 8% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 8% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Base de datos de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Base de datos de Internet
- Base de datos de trabajos entregados
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

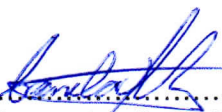
DECLARACIÓN JURADA

Yo, Carmela Luliana Almagro Almagro estudiante del instituto para la Calidad de la Educación USMP(Virtual) de la Universidad de San Martín de Porres DECLARO BAJO JURAMENTO que todos los datos e información que acompañan a la Tesis o Trabajo de Investigación titulado "Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maudslayi Ceracora 2023"

1. Son de mi autoría
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados de la investigación son verídicos. No han sido falsificados, duplicados, copiados, ni adulterados.

De identificarse alguna de las irregularidades señaladas en la presente declaración jurada; asumo las consecuencias y las sanciones a que dieran lugar, sometiéndome a las autoridades pertinentes.

Santa Anita, 27 de 08 de 2024


Firma y huella digital

DNI: 70248318

INTRODUCCIÓN

El estudio del clima institucional es actualmente relevante en la mayoría de las esferas organizacionales, ya que fomenta la mejora continua del entorno y, en consecuencia, un aumento en la productividad, con especial énfasis en el recurso humano. En las instituciones educativas, el clima institucional es considerado un componente crucial, ya que describe el ambiente en el que se desarrollan. Mejorar este clima es fundamental para que las instituciones sean competitivas, alcancen un alto nivel de trabajo y optimicen la eficiencia en sus labores.

Comprender el clima organizacional implica observar el comportamiento de los individuos, su adaptación, la distribución de recursos y los aspectos tanto materiales como humanos que afectan los procesos organizacionales. Todo esto está estrechamente relacionado con el desempeño laboral, que se define como la capacidad de un trabajador para desempeñar su función de manera eficaz y eficiente, logrando los objetivos propuestos.

Para que una institución educativa prospere, es esencial contar con docentes motivados y satisfechos que trabajen en un clima institucional favorable. Esto, a su

vez, facilita el desarrollo humano de los estudiantes. Aunque diversos organismos buscan mejorar su eficiencia y alcanzar su visión institucional, no todas se centran en optimizar el clima organizacional, a pesar de su impacto continuo en la operación y la producción.

En este contexto, el clima organizacional se convierte en una prioridad para el desempeño efectivo de las funciones, ya que el entorno humano y material en el que se realizan las actividades diarias puede influir significativamente en el bienestar y, por ende, en el rendimiento laboral. Según Chiavenato (2007), la existencia de una organización se justifica cuando dos o más individuos se unen para apoyarse mutuamente y alcanzar un objetivo común, el cual no podría lograrse individualmente. Por lo tanto, el éxito en la consecución de un objetivo compartido se logra a través de la colaboración entre los miembros de la organización.

El desempeño laboral es una dimensión crucial en las organizaciones, aunque a menudo se le presta poco cuidado, especialmente en relación con las capacidades individuales de los trabajadores. Chiavenato (2000) señaló que el comportamiento del trabajador está dirigido hacia la consecución de objetivos establecidos, y está influenciado por sus características, capacidades, habilidades, necesidades y el entorno en el que se encuentra. En un mundo globalizado, marcado por la competitividad y la búsqueda de la perfección y eficacia, el bienestar del empleado se refleja en su actitud y en los valores y costumbres que guían su comportamiento. La insatisfacción puede manifestarse en conductas como la negligencia, agresión o incluso la deserción. La frustración en el trabajo puede llevar a conductas agresivas, que a veces se expresan a través de sabotajes u otras formas de agresión.

A nivel internacional, el desempeño laboral es valorado como una dimensión crucial en las organizaciones. Por ejemplo, en Galicia, España, en 2022, se reconoció su importancia como indicador del rendimiento del colaborador, el cumplimiento adecuado de funciones y actividades relacionadas con la responsabilidad que aportan valor a las instituciones, facilitando el logro de los objetivos organizacionales (Reyes et al., 2022).

En Perú, se han realizado importantes esfuerzos y cambios en el ámbito educativo desde 1996, a través de diversas capacitaciones a diferentes niveles y estamentos educativos. Aunque las capacitaciones se han vuelto más especializadas en los últimos diez años, centrándose en áreas específicas y en las necesidades académicas de los docentes, aún persiste la necesidad de desarrollar talleres y capacitaciones que mejoren competencias personales, habilidades sociales y comunicación asertiva, entre otros aspectos. Estos componentes son esenciales para crear un buen clima en el aula. Implementar estas medidas podría cerrar brechas existentes y permitir a las instituciones educativas mejorar su productividad.

En la Institución Educativa, en relación con el desempeño laboral, se observó que cuando los docentes y administrativos concluían con sus labores programadas del día, no se promovían nuevas actividades, posiblemente debido a un deterioro en la motivación para asumir nuevos retos profesionales y alcanzar los objetivos institucionales. En cuanto al clima institucional, se apreció un deterioro en las relaciones interpersonales entre el cuerpo directivo y el personal docente y administrativo, lo cual estaba provocando un desempeño laboral deficiente. A partir de lo mencionado, se concluye que la comunicación asertiva con los trabajadores fundamenta una gestión organizacional exitosa.

El personal y los directivos deben reconocer la importancia de reformar el clima institucional para lograr un desempeño óptimo. De no hacerlo, corren el riesgo de ser menos eficientes debido a la falta de coordinación, una comunicación fluida en el aspecto técnico-pedagógico y una convivencia organizacional adecuada, lo cual puede llevar a un malestar institucional.

Si esta situación persiste, la institución educativa podría enfrentar modelos de calidad deficientes en los servicios que ofrece a la comunidad y podría no cumplir con los estándares propuestos por el sistema educativo. En este contexto, la investigación busca determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, en Coracora, 2023.

Por ello, teniendo en consideración los aspectos mencionados, se identificó como problema principal el siguiente:

¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023?

En relación con el problema principal, se formuló el objetivo principal:

Determinar de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

La hipótesis general fue:

El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

Se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, conducente a un estudio no experimental y transversal de nivel correlacional. La población estudiada estuvo compuesta por 47 trabajadores, a quienes se les aplicó un cuestionario. Este cuestionario fue sometido preliminarmente a la verificación de tres especialistas, quienes establecieron que el instrumento era altamente confiable para su aplicación. Los resultados obtenidos permitieron analizar el nivel correlacional previsto.

A continuación, se describen los capítulos del trabajo de investigación:

El capítulo I, titulado "Marco Teórico", se presentó los antecedentes de la investigación basados en la realidad nacional e internacional, así como las bases teóricas que sustentaron las variables clima institucional y desempeño laboral.

El apartado II se proporcionó las hipótesis formuladas en el trabajo y la operacionalización de las variables correspondientes.

A continuación, la sección III se expuso la metodología que orientó la tesis, incluyendo el diseño, nivel y tipo de investigación, la población y la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, y la validez de los resultados.

Posteriormente, el título IV se expuso el análisis de los resultados, comenzando con la parte descriptiva e inferencial, que permitió, mediante la correlación, la demostración de las hipótesis formuladas.

Finalmente, el título V se presentó la discusión de los resultados y las conclusiones alcanzadas a través de la investigación, junto con las recomendaciones para futuros estudios. Además, se incluyeron las referencias analizadas para la redacción del trabajo y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes de la Investigación

Antecedentes Nacionales

Zárate (2022), tuvo como objetivo general del trabajo de investigación establecer el grado de concordancia entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una clínica privada del Cercado de Lima en 2022. La investigación fue de tipo aplicada, con un alcance correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. La población estuvo compuesta por 99 trabajadores, y la muestra incluyó a 79 asalariados de la clínica privada. Los cuestionarios utilizados consistieron en 24 preguntas sobre el clima organizacional y 24 preguntas sobre el desempeño laboral. Ambos cuestionarios pasaron por métodos de validez interna y se sometieron a criterios de consistencia interna, mostrando un alto nivel de confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0.924 para la prueba de clima organizacional y 0.931 para la prueba de desempeño laboral. Los resultados correlacionales obtenidos fueron satisfactorios, ya que la prueba de hipótesis general mostró un coeficiente de correlación de Pearson de 0.747 con una significancia de 0.000. Por lo tanto, se afirmó la existencia de una correlación positiva alta entre las variables estudiadas; es decir, a medida que se

optimizaba el clima organizacional, se perfeccionaba el desempeño laboral de los trabajadores de la clínica privada en el Cercado de Lima.

En la misma línea, Cárdenas (2020), llevó a cabo una investigación con un enfoque cuantitativo, cuyo objetivo fue establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño de los docentes en la Universidad Autónoma del Perú. Lima -2018. La indagación se propuso identificar la existencia de una relación entre el clima laboral y el desempeño en los docentes de dicha universidad. El problema de investigación se planteó como: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño en los docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima -2018?. La hipótesis formulada en el estudio fue que existía una correlación entre el clima laboral y el desempeño en los docentes de la Universidad Autónoma del Perú. Lima-2018. El estudio fue de orientación cuantitativa, de tipo no experimental, de corte transversal y con un diseño descriptivo correlacional. La población estuvo compuesta por 77 docentes, y la información se obtuvo de forma censal. Los instrumentos utilizados mostraron una alta confiabilidad, evidenciada por el estadístico Alfa de Cronbach, en los dos cuestionarios empleados en la investigación. Para la prueba de hipótesis se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman de 0.742, con un valor p de 0.000. En consecuencia, se concluyó que existía una correspondencia significativa entre el clima laboral y el desempeño en los docentes de la Universidad Autónoma del Perú, Lima -2018.

Finalmente, Carrillo (2022), desarrolló una investigación con el objetivo principal de determinar la existencia de una correlación entre el ambiente laboral y la capacidad del docente. Con este propósito, se llevó a cabo un estudio cuantitativo de tipo no experimental, con una muestra de 50 profesores. Los instrumentos utilizados en la investigación fueron dos test aplicados de manera repetida a cada trabajador,

de forma remota, utilizando la herramienta Google Forms. Los resultados de la investigación revelaron la existencia de un vínculo significativo entre el entorno laboral y la capacidad del docente, así como la relación entre un clima adecuado y un desempeño docente eficiente. Se constató una correlación positiva moderada entre las variables estudiadas, demostrando que la comunicación asertiva y la forma en que los profesores son tratados influyen en su desempeño y en el cumplimiento de sus funciones pedagógicas.

Antecedentes Internacionales

Marín (2018), llevó a cabo una investigación centrada en el clima organizacional y el desempeño docente, con el objetivo de establecer una relación entre ambas variables, considerando la autopercepción de los docentes de ocho colegios pertenecientes a la Unión Colombiana del Sur. El problema planteado en esta investigación fue determinar la relación entre el clima organizacional de las instituciones educativas adventistas de la Unión Sur de Colombia y el desempeño laboral de los docentes. Para ello, se seleccionaron ocho instituciones educativas, cada una con una planta docente de más de doce maestros. Para la recolección de información, se emplearon dos instrumentos de datos, uno para cada variable. En el caso del clima organizacional, se utilizó una encuesta tipo Likert con 20 ítems, que presentó una confiabilidad de 0.935 según el alfa de Cronbach. Para la variable desempeño docente, se aplicó un instrumento de recolección de datos también en forma de encuesta tipo Likert, con una confiabilidad de 0.915 según el alfa de Cronbach.

Santamaría (2020), reflejó los resultados de un diagnóstico sobre dos variables: clima organizacional y desempeño laboral en la empresa Datapro S.A. El

objetivo principal del estudio fue determinar si la variable clima organizacional, en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. durante el período considerado. Este estudio, catalogado como mixto cuantitativo-cualitativo debido a sus objetivos, presentó un diseño no experimental, transeccional y correlacional, y se caracterizó por su alcance descriptivo, explicativo y correlacional. Para la obtención de la información, se diseñó y aplicó un cuestionario que fue sometido a pruebas de validez y confiabilidad. El cuestionario, formado por 32 preguntas con 4 alternativas de respuesta en escala Likert, se aplicó a todo el universo de la empresa. Los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales describieron y explicaron cómo el clima organizacional y sus dimensiones incidieron en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A.

1.2. Bases Teóricas

Bases Teóricas de la Variable Clima Institucional

La cultura organizacional es un tema fundamental para el desarrollo institucional. Su estudio ha sido relevante desde la década de 1930 y ha atraído la atención de numerosos investigadores debido a que la creación de un entorno favorable dentro de una organización asegura un rendimiento operativo óptimo. En este contexto, Hernández y Rodríguez (2000) sostuvieron que, desde un enfoque humanista, su teoría sobre las relaciones humanas se basa en las investigaciones de Elton Mayo en Estados Unidos, que examinaron el impacto del elemento humano y sus relaciones sociales en el entorno laboral. Estos estudios analizaron las principales relaciones humanas, las condiciones de trabajo, el sentido de pertenencia y las

emociones de los empleados, constituyendo las primeras contribuciones significativas en la historia del clima organizacional.

Sin embargo, Brunet (2014) argumentó que el estudio del clima organizacional es relativamente reciente, ya que los alemanes lo introdujeron por primera vez en la psicología industrial/organizacional en 1960. A pesar de que el principio teórico de esta concepción no fue tan claro en sus inicios, sus implicaciones se volvieron evidentes con el tiempo. Estas diferencias destacan la importancia del desarrollo de esta disciplina. La teoría del clima organizacional sigue siendo relevante para las organizaciones, independientemente de su origen, ya que resulta crucial para la gestión, los métodos organizacionales y la responsabilidad de los empleados.

Actualmente, el número de investigadores que estudian la cultura organizacional ha aumentado. Por ejemplo, McGregor (1960) argumentó que los líderes organizacionales crean un clima que influye en el desempeño de los empleados, lo que se refleja en su teoría del liderazgo, que abarca la Teoría X y la Teoría Y.

Definiciones de Clima Institucional

El clima institucional es el ambiente interno de las organizaciones que influye en el comportamiento de los empleados, tanto de manera positiva como negativa, y se refleja en su desempeño laboral. Chiavenato (2006) menciona que el clima organizacional incluye factores estructurales, tecnológicos, políticos y reglamentarios que afectan las actitudes de los trabajadores, los cuales pueden ser motivados o sancionados por factores sociales. Esta definición se relaciona con la perspectiva de Palma (2004), quien explica que el clima organizacional se refiere a la percepción de

los empleados respecto al ambiente de trabajo, permitiendo realizar un diagnóstico para tomar medidas preventivas que optimicen los procesos y resultados de la organización.

Estos argumentos subrayan la importancia de establecer un buen clima institucional que favorezca el excelente desempeño de los trabajadores, lo que se reflejará en su práctica profesional. A través del estudio del clima institucional, se pueden desarrollar elementos que respondan a las necesidades organizacionales. En este sentido, Mujica & Pérez (2007) afirman que comprender el clima institucional es crucial para establecer métodos institucionales y guiar la conducta de los colaboradores, permitiendo la aplicación de tácticas que optimicen la estructura de la organización y su relación con los empleados.

En conclusión, el clima institucional es fundamental para las instituciones que buscan una mejora continua y resultados sobresalientes, a través del compromiso de docentes y administrativos en el logro de las metas organizacionales, la eficacia del servicio y la eficiencia de la organización.

Dimensiones del Clima Organizacional

Para efectos del estudio se consideró los siguientes:

Relaciones Interpersonales

Esta dimensión compone un agregado de interacciones llevadas a cabo al relacionarse los individuos teniendo como fin el ofrecer espacios propicios en el interior de la institución. Brunet (2014), indicó que dichas relaciones brindan una serie de oportunidades propicias para intercambiar ideas que buscando el beneficio de la organización. Por otra parte, el progreso de las relaciones interpersonales percibe

desenvolver actitudes de afecto, contribución, trabajo en conjunto, predisposición hacia el otro, que colabora a mejorar las acciones adecuadas de desempeño la labor.

Cultura Institucional

El clima interno de la institución percibe la sucesión de dinamismos de orden social donde habitualmente se conforman por símbolos que han de analizarse, motivo por el cual, el clima institucional incluye el desarrollo de una cultura al interior de las organizaciones. Este aspecto es concebido un punto importante de la usanza de las entidades, su unión o sentirse parte importante de ella involucra una garantía y bienestar por el desempeño de los objetivos trazados por la organización, siendo entendido como la reciprocidad del individuo a la institución como de la institución al individuo.

Practica de Valores

Es otro de los componentes tomados en cuenta para la investigación, que se concibe como un acumulado de lineamientos valorativos que gobiernan el modo de comportarse de los trabajadores con la intención de maniobrar dentro del camino correcto y de apoyo común. Brunet (2014), indica que la práctica de valores en la organización es fundamental pues enciman la conducta humana y lleva por el camino correcto a las personas, es decir, una persona con valores marca el correcto desenvolvimiento dentro de las organizaciones, haciendo una práctica positiva dentro del clima organizacional.

Ejercicio del Liderazgo

Es también componente de esta variable, se determina como el dominio demostrado por el cuerpo directivo para el adecuado quehacer de los colaboradores, y no es que se deba decir cuál debe ser su accionar contrario a eso utilizarlos de prototipos de perfeccionamiento de actitudes correctas a favor de su institución. Al interior de la institución, la forma de liderar se convierte en imprescindible, las investigaciones actuales demuestran que las organizaciones no evidencian su progreso al no poseer un individuo que tenga desarrolladas condiciones de guía que su función es administrar buscando medidas acertadas y positivas apoyadas en la comunicación, comprensión, consideración, motivación e influencia positiva en los colaboradores.

Bases Teóricas de la Variable Desempeño Laboral

El desempeño laboral ha evolucionado a lo largo del tiempo, adaptándose a diversos conceptos y apoyando el progreso y éxito de las organizaciones. La primera etapa, según Camejo (2008), se remonta al siglo XVI, cuando San Ignacio de Loyola evaluaba el desempeño de los jesuitas mediante informes para controlar el rendimiento individual. Con el tiempo, el sector privado empezó a delegar la selección del personal a profesionales encargados de mantener el control sobre ellos. Según Maristany (2005), el término "desempeño laboral" surgió a principios del siglo XX en Estados Unidos, donde se utilizó por primera vez para evaluar a los vendedores contratados por el gobierno.

En la segunda etapa, Méndez (2000) destacó que el desempeño laboral se convirtió en una herramienta crucial para medir la eficacia de los trabajadores en relación con sus puestos de trabajo. Esta medición permite elaborar estrategias para mejorar la eficiencia y asegurar que los empleados se sientan integrados en la organización.

Finalmente, en la última etapa, Robbins (2004) asoció el desempeño laboral con la capacidad de organizar actividades en función del comportamiento de los trabajadores y el proceso de producción. Esto implica incentivar a los empleados para que orienten sus esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos y la mejora continua del desempeño.

Definición del Desempeño Laboral

El desempeño profesional se entiende como la capacidad del trabajador para desempeñarse de manera oportuna y efectiva en sus ocupaciones y tareas, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral se refiere al comportamiento de cada trabajador en función del cumplimiento de objetivos. Este desempeño está compuesto por varios elementos observables y medibles que reflejan el adecuado desenvolvimiento en las actividades laborales.

De manera similar, Milkovich & Boudreau (1994) definieron el desempeño laboral como una combinación de características individuales, como habilidades, destrezas y necesidades, que se manifiestan en el contexto laboral e institucional. Más adelante, Robbins & Coulter (2005) explicaron que el desempeño laboral también

se mide a través de las evaluaciones de los empleados, su nivel de competencia en la capacitación y aspectos personales como el nivel salarial.

Con base en estas definiciones, conocer los componentes del desempeño de los colaboradores permite evaluar y tomar decisiones adecuadas para resolver conflictos. En conclusión, el desempeño laboral está estrechamente relacionado con las actitudes y aptitudes de los colaboradores en relación con sus responsabilidades y las estrategias organizacionales. Medir el desempeño laboral es esencial para identificar las áreas de mejora y desarrollar habilidades, lo que facilita un desempeño exitoso dentro de la institución.

Dimensiones de la Variable de Desempeño Laboral

De acuerdo con Chiavenato (2017), las dimensiones a considerar para el estudio fueron:

Desempeño de la Tarea

El componente de desempeño de la tarea se entiende como el trabajo específico que forma parte del desempeño laboral. En otras palabras, se refiere a la manera en que un individuo realiza sus tareas, y se puede medir en función de su nivel de efectividad. Esta dimensión está relacionada con la ejecución de los trabajos, la eficacia en el cumplimiento de las tareas, y la acumulación del trabajo realizado. Además, involucra aspectos como la planificación de tareas para resolver problemas y la verificación de ocupaciones, tal como se observa en las investigaciones actuales.

Desempeño Contextual

El desempeño contextual incluye aspectos como el empeño, la constancia, la colaboración, el trabajo adicional, el interés, la amabilidad, la iniciativa, la responsabilidad y la proactividad al ayudar a los compañeros. En este sentido, se puede considerar que este componente es fundamental para la organización, ya que está relacionado con las tareas que realizan los trabajadores y contribuye a la efectividad general del equipo.

Desempeño Adaptativo

El componente de desempeño adaptativo se refiere al nivel de capacidad de un individuo para ajustarse a innovaciones o cambios en los requisitos laborales. Después de adaptarse, es esencial que los trabajadores se comprometan con las tareas solicitadas por el entorno laboral. Este aspecto abarca la capacidad de adaptarse a los objetivos y metas, la flexibilidad en las tareas, y la disposición para resolver problemas.

Comportamiento Laboral

La dimensión de comportamiento laboral se refiere a la manera en que los trabajadores actúan dentro de las instituciones. Este componente describe el comportamiento de los individuos en el entorno laboral, incluyendo aspectos como la asistencia, las faltas, los retrasos, las imputaciones, las acciones inapropiadas para sus cargos y las malas ejecuciones de sus tareas. Estos comportamientos pueden afectar el progreso y la mejora futura de la institución.

1.3. Definición de Términos Básicos

Clima Laboral

El clima laboral se refiere a la percepción que tiene una institución sobre su propio rendimiento. Cuando un colaborador se siente estimulado y se identifica con la visión organizacional, se convierte en un aliado para alcanzar las metas propuestas. Por el contrario, si un trabajador no se considera una parte esencial de la institución, puede convertirse en un problema. El principal objetivo es el perfeccionamiento continuo del entorno organizacional para mejorar el rendimiento general sin olvidar el desarrollo individual. Según Daft (2011), la cultura organizacional está formada por un conjunto de valores, normas y creencias compartidos por los miembros de una institución. Así, el clima institucional es fundamental, ya que un buen clima laboral fortalece las relaciones entre los colaboradores y favorece el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Motivación

Schwarz (1994) definió la motivación en el trabajo como una variable de suma importancia, que puede ser intrínseca y/o extrínseca. La relación funcional entre estas dos formas de motivación puede describirse como directamente proporcional. En otras palabras, las metas que se establece el individuo y el disfrute que obtiene del trabajo que realiza pueden ser considerados factores constantes que influyen en su motivación.

Desempeño Laboral

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral se refiere a la forma en que un colaborador se comporta en la búsqueda de los objetivos planteados y a la destreza individual necesaria para alcanzarlos. Este concepto abarca una serie de particularidades, entre las que se incluyen la capacidad, habilidad, necesidad y cualidad, entre otras. Estos factores interactúan en el contexto laboral y en la institución, contribuyendo a mejorar la producción.

Comunicación

La comunicación se define como la transmisión de conocimientos o significados de un individuo a otro. En otras palabras, es el proceso mediante el cual se comparte información y significados entre personas. También es la forma en que las personas se relacionan a través de ideas, costumbres y valores. La comunicación es el proceso que une a las personas para compartir sentimientos y conocimientos, e implica transacciones entre ellas (Chiavenato, 2000).

Capacitación

La capacitación es el proceso de formación de corto plazo que se realiza de manera sistemática y estructurada. A través de este proceso, los individuos adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias, y se alinean con los objetivos establecidos. Este proceso implica la transmisión de conocimientos específicos relacionados con el trabajo, así como la orientación sobre la institución, las tareas y el contexto laboral. Además, la capacitación contribuye al desarrollo de habilidades y competencias (Chiavenato, 2000).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de Hipótesis Principal y Derivadas

Hipótesis General

Hi: El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

Hipótesis Especificas

Hi₁: El clima institucional se relaciona con el desempeño de la tarea del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

Hi₂: El clima institucional se relaciona con el desempeño contextual del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

Hi₃: El clima institucional se relaciona con el desempeño adaptativo del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Murtua 24219, Coracora 2023.

Hi₄: El clima institucional se relaciona con el comportamiento laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Murtua 24219, Coracora 2023.

2.2. Variables y Definición Operacional

Variable 1; Clima Institucional

Definición Conceptual

Respecto al clima organizacional, Brunet (2014), manifiesta: “Es la percepción del medio que sirve de marco de referencia mediante el cual el empleado interpreta las demandas de su medio y escoge los comportamientos que debe adoptar dentro de la organización buscando crear un buen clima”.

Definición Operacional

El cuestionario del clima institucional fue desarrollado mediante 27 interrogaciones teniendo progresiones de manera politómica y ordinal: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Operacionalización

La variable operacionalizada se expresó con mayor detalle en la siguiente tabla:

Tabla 1

Operacionalización de la Variable Clima Institucional

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos	
Clima institucional	D1: Relaciones interpersonales	I1: Actitudes hacia los compañeros	1. ¿Los trabajadores tienen actitudes positivas frente a los demás?	Escala de Likert 1, 2, 3, 4 y 5 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre	
			2. ¿En la institución educativa se preocupan porque sus trabajadores se integren fácilmente?		
		I2: Capacidad comunicativa	3. ¿Has mostrado interés para obtener un diálogo fluido con tus pares?		
	D2: Cultura institucional	I3: Valoración del prójimo	4. ¿La institución educativa respeta los puntos de vista de los trabajadores?		
			I1: Pertenencia a la organización		5. ¿Todos se sienten libres de poder dar sus puntos de vista?
					6. ¿La institución educativa promueve la participación de todo el personal?
		I2: Cultura de innovación	7. ¿La institución educativa reconoce las cualidades de sus trabajadores?		
			8. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la institución educativa?		
		I3: Conocimiento de la visión y misión	9. ¿La institución educativa considera una pieza importante a sus trabajadores?		
			D3: Práctica de valores		I1: Predicar con el ejemplo
		11. ¿Te sentiste muy importante en el logro de la innovación desarrollada por la institución?			
		I2: Comportamiento adecuado			12. ¿Conoces la visión y misión de la institución educativa?
					13. ¿Colaboras con el cumplimiento de la misión de la institución?
	I3: Fomento de lealtad	14. ¿Te consideras pieza trascendental para cumplir la visión institucional?			
	D4: Autoridad moral	I1: Autoridad moral	15. ¿El director predica con el ejemplo?		
			16. ¿Conoces el reglamento interno de la institución?		
					17. ¿Cumples con la política de valores de la institución?

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
	Ejercicio del liderazgo		18. ¿Actúas con rectitud en el desarrollo de tus labores?	
			19. ¿Consideras que respetas y eres cordial en el cumplimiento de las funciones encomendadas?	
			20. ¿Los directivos fomentan la lealtad del personal con la institución?	
			21. ¿Consideras que en la institución educativa los trabajadores se manejan con lealtad?	
		I2: Preocupación por los demás	22. ¿En la institución educativa se hace lo que estipula el reglamento interno y demás reglamentos?	
			23. ¿Considera que los directivos tiene la autoridad moral para amonestar o sancionar?	
			24. ¿Los directivos se preocupan para que poseas lo indispensable y así desarrolles de tu trabajo?	
			25. ¿Los directivos están pendientes de los obstáculos que se presenten al desarrollar tus funciones?	
		I3: Búsqueda del desarrollo personal y profesional	26. ¿La dirección se preocupa por el desarrollo personal de los trabajadores?	
			27. ¿Puedes considerar que el cuerpo directivo muestra preocupación ante la mejora continua de sus trabajadores?	

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición Conceptual

Aller (2005), afirma que es un proceso para definir, implementar, medir y evaluar la performance deseada de cada uno de los integrantes de la organización, tanto en forma individual como grupal y, en consecuencia, de toda la empresa”.

Definición Operacional

El cuestionario de desempeño laboral ha sido desarrollado teniendo 25 interrogantes por medio de niveles de forma politómica y ordinal: Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).

Operacionalización

La variable operacionalizada se expresó con mayor detalle en la siguiente tabla:

Tabla 2

Operacionalización de la Variable Desempeño Laboral

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
Desempeño laboral	D1: Desempeño de la tarea	I1: Habilidades laborales	1. ¿Los trabajadores ponen en acción el cumulo de habilidades en el cumplimiento de su trabajo?	Escala de Likert 1, 2, 3, 4 y 5 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			2. ¿Consideras que se evalúa adecuadamente las habilidades del trabajador durante su desempeño?	
			3. ¿Los trabajadores tienen los conocimientos suficientes para desarrollar sus funciones?	
			4. ¿Consideras que la institución educativa se preocupa por desarrollar las capacidades de sus trabajadores?	
		I2: Capacitación y actualización I3: Toma de decisiones oportunas	5. ¿La institución educativa promueve la capacitación y actualización de sus trabajadores?	
			6. ¿Consideras que las decisiones que toma la dirección son acertadas?	
			7. ¿Consideras que los directivos toman decisiones en función de un análisis del caso?	
			8. ¿La institución educativa reconoce las ideas innovadoras del trabajador?	

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
	D2: Desempeño contextual	I1: Fomento de la innovación	9. ¿Es fomentado el trabajo cooperativo logrando así obtener ideas nuevas de los trabajadores?	
		I2: Flexibilidad de las tareas	10. ¿El trabajador logra adaptarse con facilidad a situaciones presentas en su área?	
		I3: Aprendizaje de nuevas tareas	11. ¿El trabajador evidencia sentido común al decidir respecto a acciones no plasmadas en el reglamento cuando sea conveniente?	
			12. ¿El trabajador muestra predisposición y confianza para desarrollar nuevas tareas?	
			13. ¿El trabajador está predispuesto a desarrollar nuevas tareas?	
			14. ¿El trabajador tiene la predisposición de ayudar a sus compañeros?	
		I1: Ayuda entre compañeros	15. ¿Considera que la solidaridad es un valor arraigado en los trabajadores?	
	D3: Desempeño adaptativo	I2: Atención en las obligaciones laborales	16. ¿El trabajador cumple a cabalidad sus obligaciones?	
			17. ¿Al trabajador se le informa sobre el reglamento y específicamente donde involucre el cumplimiento de sus funciones?	
		I3: Lealtad y compromiso laboral	18. ¿Consideras que el trabajador muestra lealtad con la institución educativa?	
			19. ¿Consideras que el trabajador está comprometido con los objetivos de la institución?	
			20. ¿Consideras que el trabajador cumple a cabalidad sus funciones?	
	D4: Comportamiento laboral	I1: Incumplimiento de funciones	21. ¿El trabajador incumple con las horas de refrigerio y/o receso?	
		I2: Imagen personal	22. ¿La institución educativa tiene una política de buena imagen de su personal?	

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Niveles y rangos
		I3: Trato entre compañeros	23. ¿Consideras que el trabajador es cuidadoso con su imagen personal? 24. ¿Consideras que los trabajadores son cordiales en su trato con sus pares? 25. ¿El trabajador está predispuesto a realizar trabajo en equipo?	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño Metodológico

Diseño

El diseño elegido para esta investigación fue no experimental transversal. Según Hernández et al. (2014), la investigación no experimental se caracteriza por estudiar fenómenos en su contexto natural sin manipular las variables. En este enfoque, se examinan los fenómenos de manera detallada tal como ocurren en su entorno habitual. Una de las características de este tipo de investigación es su naturaleza transversal o transeccional, ya que los datos se recopilan en un único punto en el tiempo.

Tipo

El tipo que se utilizó fue aplicado. Según Carrasco (2019), esta modalidad se caracteriza por tener intenciones prácticas claramente definidas, lo que permite generar variaciones en una sección específica del entorno.

Enfoque

El enfoque escogido fue cuantitativo. Según Hernández et al. (2014), este enfoque se basa en una serie de procesos sistemáticos y verificables que comienzan desde un punto definido, estableciendo objetivos e interrogantes específicos. A través de este enfoque, se desarrollan hipótesis y se identifican variables que pueden ser medidas mediante técnicas estadísticas, lo que permite llegar a conclusiones basadas en datos.

Nivel

El nivel seleccionado fue correlacional. Según Hernández et al. (2014), este tipo de estudio tiene como objetivo determinar el grado de relación entre las variables investigadas, evaluando cómo se corresponden entre sí a través de la prueba de hipótesis formuladas.

3.2. Diseño Muestral

Lo dicho por Hernández et al. (2014), este diseño es alineado al proceso cuantitativo e intenta dar definición a un subgrupo de la población en el cual recogen datos claros y representativos, los cuales se extienden a la población.

La muestra fue equivalente a la población. En otras palabras, se encuestó a la totalidad de los 47 trabajadores de la II.EE., y se recolectaron los datos correspondientes.

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica empleada para la recolección de datos fue una encuesta, y el instrumento utilizado fue un cuestionario tipo escala de Likert para ambas variables estudiadas.

Para la variable independiente, "Clima institucional", el cuestionario consistió en 27 preguntas relacionadas con el clima institucional y sus dimensiones.

En cuanto a la variable dependiente, "Desempeño laboral", el cuestionario incluyó 25 preguntas sobre las cuatro dimensiones del desempeño laboral: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y comportamiento laboral.

3.4. Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de Información

- a. Tipo de análisis de datos: cuantitativo.
- b. Estructuración de los datos: organización tabular.
- c. Acopio de los datos: Software estadístico SPSS, última versión.
- d. Procesamiento de datos:
 - ✓ Software para procesamiento de datos: SPSS.
 - ✓ Gráficas estadísticas: barras (Microsoft Excel).
 - ✓ Prueba de hipótesis: Fue utilizado un análisis de regresión lineal simple.

3.5. Aspectos Éticos

El presente trabajo recibió el consentimiento de los directivos de la institución educativa. Asimismo, se comunicó claramente el objetivo de la investigación a todos los trabajadores, asegurando que la información obtenida a través de la encuesta se mantuviera en estricta confidencialidad. La privacidad de los resultados también fue rigurosamente protegida. Además, se garantizó en todo momento que no se menospreciara la dignidad ni la autoestima de los participantes.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

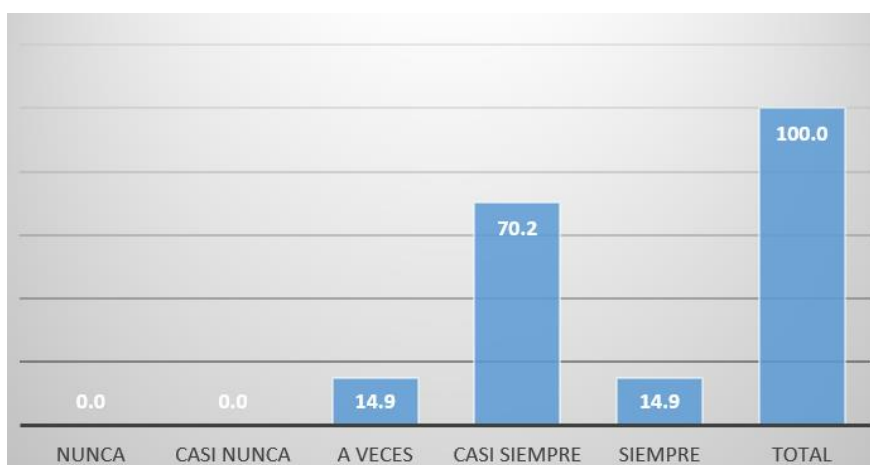
Tabla 3

Distribución de Frecuencias de los Niveles de Clima Institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0.0
CASI NUNCA	0	0.0
A VECES	7	14.9
CASI SIEMPRE	33	70.2
SIEMPRE	7	14.9
Total	47	100.0

Figura 1

Niveles de Clima Institucional



La tabla 3 y la figura 1 representaron los niveles de clima institucional de los docentes y administrativos de la II.EE. 24219 Abraham Maurtua. Se observó que ninguno de los trabajadores respondió "nunca" ni "casi nunca"; el 14.9% respondió "a veces", el 70.2% respondió "casi siempre" y el 14.9% respondió "siempre". Estos resultados indicaron que, en su mayoría, los trabajadores percibieron el clima institucional como bueno en la II.EE.

Tabla 4

Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Relaciones Interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0.0
CASI NUNCA	0	0.0
A VECES	16	34.0
CASI SIEMPRE	24	51.1
SIEMPRE	7	14.9
Total	47	100.0

Figura 2

Niveles de Relaciones Interpersonales



La tabla 4 y la figura 2 representaron los niveles de relaciones interpersonales de los docentes y administrativos de la II.EE. 24219 Abraham Maurtua. Se observó que ninguno de los trabajadores seleccionó "nunca" ni "casi nunca"; el 34.0% respondió "a veces", el 51.1% respondió "casi siempre" y el 14.9% respondió "siempre". Estos resultados indicaron que la mayoría de los trabajadores percibieron las relaciones interpersonales como buenas en la institución educativa.

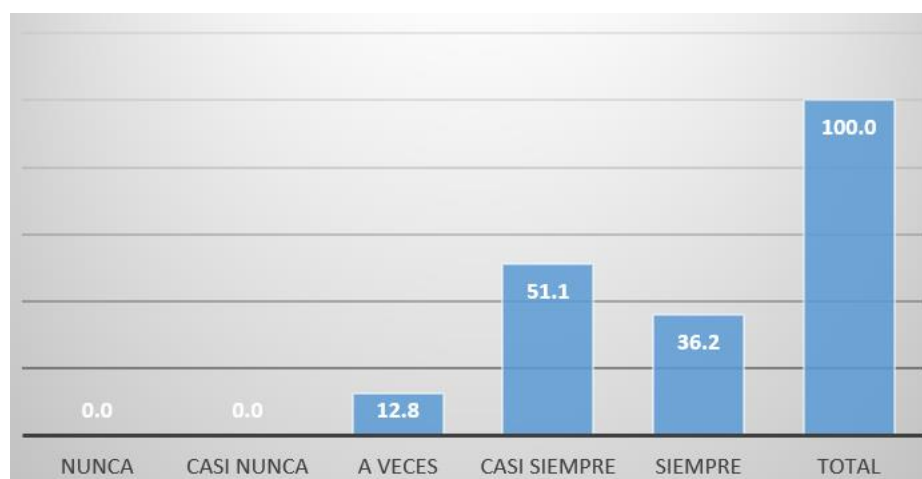
Tabla 5

Distribución de Frecuencias de los niveles del Componentes Cultura Institucional

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0.0
CASI NUNCA	0	0.0
A VECES	6	12.8
CASI SIEMPRE	24	51.1
SIEMPRE	17	36.2
Total	47	100.0

Figura 3

Niveles de Cultura Institucional



La tabla 5 y la figura 3 representaron los niveles de cultura institucional de los docentes y administrativos de la II.EE. 24219 Abraham Maurtua. Se observó que ninguno de los trabajadores seleccionó "nunca" ni "casi nunca"; el 12.8% respondió "a veces", el 51.1% respondió "casi siempre" y el 36.2% respondió "siempre". Estos resultados reflejaron que la mayoría de los trabajadores percibieron la cultura institucional como buena en la institución educativa.

Tabla 6

Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Práctica de Valores

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0.0
CASI NUNCA	0	0.0
A VECES	3	6.4
CASI SIEMPRE	37	78.7
SIEMPRE	7	14.9
Total	47	100.0

Figura 4

Niveles de Práctica de Valores



La tabla 6 y la figura 4 representaron los niveles de práctica de valores de los docentes y administrativos de la II.EE. 24219 Abraham Maurtua. Se observó que

ninguno de los trabajadores seleccionó "nunca" ni "casi nunca"; el 6.4% respondió "a veces", el 78.7% respondió "casi siempre" y el 14.9% respondió "siempre". Estos resultados reflejaron que la mayoría de los trabajadores percibieron la práctica de valores como buena en la institución educativa.

Tabla 7

Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Ejercicios de Liderazgos

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0.0
CASI NUNCA	1	2.1
A VECES	15	31.9
CASI SIEMPRE	25	53.2
SIEMPRE	6	12.8
Total	47	100.0

Figura 5

Niveles de Ejercicios de Liderazgo



La tabla 7 y la figura 5 representaron los niveles de ejercicio de liderazgo de los docentes y administrativos de la II.EE. 24219 Abraham Maurtua. Se observó que ninguno de los trabajadores seleccionó "nunca"; el 2.1% respondió "casi nunca", el 31.9% respondió "a veces", el 53.2% respondió "casi siempre" y el 12.8% respondió

"siempre". Estos resultados indicaron que la mayoría de los trabajadores percibió el ejercicio de liderazgo como bueno en la institución educativa.

Tabla 8

Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Desempeño Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0.0
CASI NUNCA	0	0.0
A VECES	12	25.5
CASI SIEMPRE	30	63.8
SIEMPRE	5	10.6
Total	47	100.0

Figura 6

Niveles de Desempeño Laboral



La tabla 8 y la figura 6 representaron los niveles de desempeño laboral de los docentes y administrativos de la II.EE. 24219 Abraham Maurtua. Se observó que ninguno de los trabajadores seleccionó "nunca" ni "casi nunca"; el 25.5% respondió "a veces", el 63.8% respondió "casi siempre" y el 10.6% respondió "siempre". Estos

resultados reflejaron que la mayoría de los colaboradores percibió el desempeño laboral como bueno en la institución educativa.

Tabla 9

Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Desempeño de la Tarea

<i>Niveles</i>	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0.0
CASI NUNCA	1	2.1
A VECES	17	36.2
CASI SIEMPRE	24	51.1
SIEMPRE	5	10.6
Total	47	100.0

Figura 7

Niveles de Desempeño de la Tarea



La tabla 9 y la figura 7 representaron los niveles de desempeño de la tarea de los docentes y administrativos de la II.EE. 24219 Abraham Maurtua. Se observó que ninguno de los trabajadores seleccionó "nunca"; el 2.1% respondió "casi nunca", el 36.2% respondió "a veces", el 51.1% respondió "casi siempre" y el 10.6% respondió

"siempre". Estos resultados reflejaron que la mayoría de los trabajadores percibió el desempeño de la tarea como bueno en la institución educativa.

Tabla 10

Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Desempeño Contextual

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0.0
CASI NUNCA	1	2.1
A VECES	13	27.7
CASI SIEMPRE	26	55.3
SIEMPRE	7	14.9
Total	47	100.0

Figura 8

Niveles de Desempeño Contextual



La tabla 10 y la figura 8 representaron los niveles de desempeño de la tarea de los docentes y administrativos de la II.EE. 24219 Abraham Maurtua. Se observó que ninguno de los trabajadores seleccionó "nunca"; el 2.1% respondió "casi nunca", el 27.7% respondió "a veces", el 55.3% respondió "casi siempre" y el 14.9% respondió

"siempre". Estos resultados reflejaron que la mayoría de los trabajadores percibió el desempeño de la tarea como bueno en la institución educativa.

Tabla 11

Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Desempeño Adaptativo

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0.0
CASI NUNCA	0	0.0
A VECES	12	25.5
CASI SIEMPRE	27	57.4
SIEMPRE	8	17.0
Total	47	100.0

Figura 9

Nivel de Desempeño Adaptativo



La tabla 11 y la figura 9 representaron los niveles de desempeño adaptativo de los docentes y administrativos de la II.EE. 24219 Abraham Maurtua. Se observó que ninguno de los trabajadores seleccionó "nunca" ni "casi nunca"; el 25.5% respondió "a veces", el 57.4% respondió "casi siempre" y el 17.0% respondió "siempre". Estos

resultados reflejaron que la mayoría de los trabajadores percibió el desempeño adaptativo como bueno en la institución educativa.

Tabla 12

Distribución de Frecuencias de los Niveles del Componente Comportamiento Laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	0	0.0
CASI NUNCA	0	0.0
A VECES	7	14.9
CASI SIEMPRE	30	63.8
SIEMPRE	10	21.3
Total	47	100.0

Figura 10

Niveles de Comportamiento Laboral



La Tabla 12 y la Figura 10 representaron los niveles de comportamiento laboral de los docentes y administrativos de la II.EE. 24219 Abraham Maurtua. Se observó que ninguno de los trabajadores seleccionó "nunca" ni "casi nunca"; el 14.9% respondió "a veces", el 63.8% respondió "casi siempre" y el 21.3% respondió "siempre".

"siempre". Estos resultados reflejaron que la mayoría de los trabajadores percibió el comportamiento laboral como bueno en la institución educativa.

4.2. Comprobación de Hipótesis

Hipótesis General

H₀: El clima institucional no se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

H₁: El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

Nivel de significancia=0,05

Regla de decisión: Si p su valor <0,05 entonces se procede a rechazar la H₀:

Tabla 13

Descripción de la Relación entre Clima Institucional y Desempeño Laboral

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
CLIMA INSTITUCIONAL	A VECES	6 12.8%	1 2.1%	0 0.0%	7 14.9%
	CASI SIEMPRE	6 12.8%	27 57.4%	0 0.0%	33 70.2%
	SIEMPRE	0 0.0%	2 4.3%	5 10.6%	7 14.9%
Total		12 25.5%	30 63.8%	5 10.6%	47 100.0%

En la tabla 13 se observó que los trabajadores que respondieron "a veces" en el clima institucional (12.8%) también lo hicieron en el desempeño laboral. Asimismo, la mayoría de los trabajadores respondió "casi siempre" tanto en el clima institucional (57.4%) como en el desempeño laboral. Del mismo modo, los trabajadores que respondieron "siempre" en el clima institucional (10.6%) también lo hicieron en el desempeño laboral.

Tabla 14

Correlación de Spearman entre Clima Institucional y Desempeño Laboral

			DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,722**
		<i>p_valor</i>	0.000
		N	47

La tabla 14 reveló correlación fuerte ($\rho=0.722$) y directa ($p=0.000<0,05$) entre el clima institucional y el desempeño laboral. Por lo tanto, se concluyó rechazar la hipótesis nula, lo que indicó que el clima institucional está relacionado al desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

Hipótesis Específica 1

H_0 : El clima institucional no se relaciona con el desempeño de la tarea del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

H₁: El clima institucional se relaciona con el desempeño de la tarea del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

Nivel de significancia=0,05

Regla de decisión: Si p su valor <0,05 entonces se procede a rechazar la Ho.

Tabla 15

Descripción de la Relación entre el Clima Institucional y Desempeño de la Tarea

		D1: DESEMPEÑO DE LA TAREA				
		CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	Total
CLIMA INSTITUCIONAL	A VECES	1 2.1%	6 12.8%	0 0.0%	0 0.0%	7 14.9%
	CASI SIEMPRE	0 0.0%	11 23.4%	22 46.8%	0 0.0%	33 70.2%
	SIEMPRE	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%	5 10.6%	7 14.9%
	Total	1 2.1%	17 36.2%	24 51.1%	5 10.6%	47 100.0%

En la tabla 15 se observó que los trabajadores que marcaron "a veces" en el clima institucional (12.8%) también lo hicieron en el desempeño de la tarea. Asimismo, la mayoría de los trabajadores marcaron "casi siempre" en el clima institucional (46.8%), así como en el desempeño de la tarea. De manera similar, los trabajadores que marcaron "siempre" en el clima institucional (10.6%) también lo hicieron en el desempeño de la tarea.

Tabla 16

Correlación de Spearman entre el Clima Institucional y Desempeño de la Tarea

			D1: DESEMPEÑO DE LA TAREA
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,715**
		p_valor	0.000
		N	47

La tabla 16 reveló una correspondencia fuerte ($\rho=0.715$) y directa ($p=0.000<0,05$) entre el clima institucional y el desempeño de la tarea. Ante ello se resuelve objetar la hipótesis nula; en otras palabras, el clima institucional está relacionado al desempeño de la tarea del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Murtua 24219, Coracora 2023.

Hipótesis Específica 2

Ho: El clima institucional no se relaciona con el desempeño contextual del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Murtua 24219, Coracora 2023.

H: El clima institucional se relaciona con el desempeño contextual del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Murtua 24219, Coracora 2023.

Nivel de significancia=0,05

Regla de decisión: Si p su valor $<0,05$ entonces se procede a rechazar la Ho.

Tabla 17

Descripción de la Relación entre el Clima Institucional y Desempeño Contextual

		D2_ DESEMPEÑO CONTEXTUAL				
		CASI		CASI		
		NUNCA	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	Total
CLIMA INSTITUCIONAL	A VECES	1	4	2	0	7
		2.1%	8.5%	4.3%	0.0%	14.9%
	CASI	0	9	24	0	33
	SIEMPRE	0.0%	19.1%	51.1%	0.0%	70.2%
	SIEMPRE	0	0	0	7	7
		0.0%	0.0%	0.0%	14.9%	14.9%
Total		1	13	26	7	47
		2.1%	27.7%	55.3%	14.9%	100.0%

En la tabla 17 se observó que los trabajadores que marcaron "a veces" en el clima institucional (8.5%) también lo hicieron en el desempeño contextual. Asimismo, la mayoría de los trabajadores marcaron "casi siempre" en el clima institucional (51.1%) y en el desempeño contextual. Del mismo modo, los trabajadores que marcaron "siempre" en el clima institucional (14.9%) también lo hicieron en el desempeño contextual.

Tabla 18

Correlación de Spearman entre el Clima Institucional y Desempeño Contextual

		D2_ DESEMPEÑO CONTEXTUAL	
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,704**
		p_valor	0.000
		N	47

La tabla 18 reveló una correspondencia fuerte ($\rho=0.704$) y directa ($p=0.000<0,05$) del el clima institucional y el desempeño contextual. Frente a ello se

resolvió refutar la hipótesis nula; en otras palabras, el clima institucional se relaciona con el desempeño contextual del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

Hipótesis Específica 3

H₀: El clima institucional no se relaciona con el desempeño adaptativo del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

H₁: El clima institucional se relaciona con el desempeño adaptativo del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

Nivel de significancia=0,05

Regla de decisión: Si p su valor <0,05 entonces se procede a rechazar la H₀.

Tabla 19

Descripción de la Relación entre Clima Institucional y Desempeño Adaptativo

		D3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO			
		CASI			
CLIMA INSTITUCIONAL	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	Total
	A VECES	4 8.5%	2 4.3%	1 2.1%	7 14.9%
	CASI	8 17.0%	23 48.9%	2 4.3%	33 70.2%
	SIEMPRE	0 0.0%	2 4.3%	5 10.6%	7 14.9%
Total		12 25.5%	27 57.4%	8 17.0%	47 100.0%

En la tabla 17 se observó que los trabajadores que marcaron "a veces" en el clima institucional (8.5%) también lo hicieron en el desempeño contextual. Asimismo, la mayoría de los trabajadores marcaron "casi siempre" en el clima institucional (51.1%), así como en el desempeño contextual. De manera similar, los trabajadores que marcaron "siempre" en el clima institucional (14.9%) también lo hicieron en el desempeño contextual.

Tabla 20

Correlación de Spearman entre el Clima Institucional y Desempeño Adaptativo

			D3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coefficiente de correlación	,479**
		p_valor	0.001
		N	47

La tabla 20 reveló una correspondencia moderada ($\rho=0.479$) y directa ($p=0.001<0,05$) del clima institucional y el desempeño adaptativo. Ante lo que se concluyó refutar la hipótesis nula; en otras palabras, el clima institucional tiene una relación con el desempeño adaptativo del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Murtua 24219, Coracora 2023.

Hipótesis Específica 4

H_0 : El clima institucional no se relaciona con el comportamiento laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Murtua 24219, Coracora 2023.

H₁: El clima institucional se relaciona con el comportamiento laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

Nivel de significancia=0,05

Regla de decisión: Si p su valor <0,05 entonces se procede a rechazar la Ho

Tabla 21

Descripción de la Relación entre Clima Institucional y Comportamiento Laboral

		D4: COMPORTAMIENTO LABORAL			Total
		CASI			
		A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	
CLIMA INSTITUCIONAL	A VECES	4	2	1	7
		8.5%	4.3%	2.1%	14.9%
	CASI	3	26	4	33
	SIEMPRE	6.4%	55.3%	8.5%	70.2%
	SIEMPRE	0	2	5	7
		0.0%	4.3%	10.6%	14.9%
Total		7	30	10	47
		14.9%	63.8%	21.3%	100.0%

En la tabla 21 se observó que los trabajadores que marcaron "a veces" en el clima institucional (8.5%) también lo hicieron en comportamiento laboral. Asimismo, la mayoría de los trabajadores marcaron "casi siempre" en el clima institucional (55.3%), al igual que en comportamiento laboral. De manera similar, los trabajadores que marcaron "siempre" en el clima institucional (10.6%) también lo hicieron en comportamiento laboral.

Tabla 22

Correlación de Spearman entre el Clima Institucional y Comportamiento Laboral

		D4: COMPORTAMIENTO LABORAL	
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,519**
		p_valor	0.000
		N	47

La tabla 22 reveló correspondencia moderada ($\rho=0.519$) y directa ($p=0.000<0,05$) del clima institucional y el comportamiento laboral. Resolviéndose así refutar la hipótesis nula; en otras palabras, el clima institucional se relaciona con el comportamiento laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En función de los resultados obtenidos en la investigación, se determinó la correspondencia entre el clima institucional y el desempeño laboral en los docentes y administrativos de la institución educativa Abraham Mautua 24219, Coracora, 2023. Se observó que, con un nivel de significancia del 0.05 (5%) y un nivel de confiabilidad del 95%, al utilizar la prueba no paramétrica del Rho de Spearman se obtuvo una significancia bilateral expresada en un p-valor de 0.000 y un coeficiente Rho de 0.722. Basándose en la regla de decisión de p-valor < 0.05 y considerando los resultados obtenidos, se deduce la existencia de una dependencia entre las variables. En otras palabras, se concluyó que el conocimiento y mejoramiento del clima institucional y del desempeño laboral del personal docente y administrativo son factores fundamentales para el adecuado desarrollo de las actividades educativas y el logro de los objetivos institucionales. A la luz de estos resultados, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, que describe la dependencia existente entre el clima institucional y el desempeño laboral. Estos hallazgos coinciden con los de Marín (2018), quien al investigar la relación entre clima laboral y satisfacción laboral obtuvo resultados similares, concluyendo que existe una relación significativa y fuerte entre el clima institucional y el desempeño laboral, lo cual impacta positivamente en el aprendizaje

del alumnado debido a una mejor calidad del trabajo de los empleados y un ambiente acogedor. Por lo tanto, se confirma que un clima institucional favorable para los docentes y administrativos de la institución educativa contribuye a un mejor desempeño laboral, impactando de manera favorable no solo en el logro de los objetivos y metas de la institución, sino también en la calidad de los aprendizajes.

Hipótesis Específica 1:

Con respecto a la correlación entre el clima institucional y el desempeño de la tarea, se encontró que, con un nivel de significancia del 0.05 (5%) y un nivel de confiabilidad del 95%, al emplear la prueba no paramétrica del Rho de Spearman, se obtuvo una significancia bilateral (p-valor) de 0.000 y un coeficiente Rho de 0.715. En consecuencia, tomando como referencia la regla de decisión de p-valor < 0.05 , se deduce que existe una correspondencia fuerte y directa entre el clima institucional y el desempeño de la tarea (D1 de la V2). Esto indica que un mejor clima institucional se traduce en un desempeño superior en las tareas de los trabajadores, siendo este un factor crucial para asegurar que las actividades institucionales arrojen resultados óptimos. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, que describe la correspondencia entre el clima institucional y el desempeño de la tarea como una dimensión fundamental del desempeño laboral. Estos resultados coinciden con los de Cárdenas (2020), quien, al investigar la relación entre clima institucional y desempeño en docentes, encontró una relación fuerte y directa, concluyendo que esta relación genera un impacto positivo en la eficacia y eficiencia de las tareas institucionales.

Hipótesis Específica 2:

En relación con la correspondencia entre el clima institucional y el desempeño contextual, los resultados mostraron que, con un nivel de significancia del 0.05 (5%) y un grado de confiabilidad del 95%, al aplicar la prueba no paramétrica del Rho de Spearman, se obtuvo una significancia bilateral (p-valor) de 0.000 y un coeficiente Rho de 0.704. Esto indica que existe una correspondencia fuerte y directa entre el clima institucional y el desempeño contextual (D2 de la V2). En consecuencia, se concluye que un mejor clima institucional se asocia con un mejor desempeño contextual de los docentes y administrativos, lo cual es esencial para la optimización de las actividades institucionales. Así, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, que describe la relación entre el clima institucional y el desempeño contextual como una dimensión clave del desempeño laboral. Este hallazgo es consistente con el estudio de Zarate (2022), que concluyó que un clima institucional favorable contribuye a un ambiente acogedor y saludable para los educandos, fortaleciendo el desempeño contextual del personal.

Hipótesis Específica 3:

Al analizar la relación entre el clima institucional y el desempeño adaptativo, se encontró que, con un nivel de significancia del 0.05 (5%) y un nivel de confiabilidad del 95%, la prueba no paramétrica del Rho de Spearman arrojó una significancia bilateral (p-valor) de 0.000 y un coeficiente Rho de 0.479. Esto sugiere que existe una correspondencia moderada y directa entre el clima institucional y el desempeño adaptativo (D3 de la V2). Se concluye que un mejor clima institucional facilita el desempeño adaptativo de los docentes y administrativos, permitiéndoles adaptarse

mejor a las exigencias y cambios del entorno laboral. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, que describe esta relación como una dimensión esencial del desempeño laboral. Este hallazgo se alinea con el estudio de Santamaría (2020), quien concluyó que un clima institucional favorable prepara mejor al personal docente y administrativo para enfrentar nuevos retos.

Hipótesis Específica 4:

Finalmente, en cuanto a la relación entre el clima institucional y el comportamiento laboral, los resultados indicaron que, con un nivel de significancia del 0.05 (5%) y un grado de confiabilidad del 95%, la prueba no paramétrica del Rho de Spearman arrojó una significancia bilateral (p-valor) de 0.000 y un coeficiente Rho de 0.519. Esto sugiere que existe una correspondencia moderada y directa entre el clima institucional y el comportamiento laboral (D4 de la V2). Se concluye que un mejor clima institucional promueve un comportamiento laboral superior entre los docentes y administrativos, fomentando la cooperación y el logro de objetivos comunes. Así, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, que describe esta relación como una dimensión esencial del desempeño laboral. Estos resultados coinciden con los de Carrillo (2022), quien concluyó que un clima institucional óptimo mejora el ambiente laboral, facilitando la colaboración y el desempeño efectivo del personal.

Este análisis general y las hipótesis específicas reafirman que el clima institucional tiene un impacto significativo en diversas dimensiones del desempeño laboral, influyendo positivamente en la eficiencia, eficacia y adaptación del personal en la institución educativa.

CONCLUSIONES

- En cuanto al propósito principal, se concluyó confirmando la hipótesis general, ratificando que existe una correspondencia fuerte y directa entre el clima institucional y el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la I.E. Abraham Maurtua 24219, Coracora, 2023. Este supuesto fue respaldado por el coeficiente de correlación obtenido (Rho de Spearman) $r = 0.722$, $p < 0.000$. En consecuencia, se afirmó que, a medida que mejore el clima institucional del personal docente y administrativo de la I.E., también mejorará el desempeño laboral de los trabajadores.
- En concordancia con el propósito específico 1, se ratificó la hipótesis 1, confirmando la existencia de una correlación fuerte y directa entre el clima institucional y el desempeño de la tarea, como parte del desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora, 2023. Esta conclusión estuvo respaldada por el coeficiente de correlación obtenido (Rho de Spearman), que fue $r = 0.715$, $p < 0.000$. En este sentido, se afirmó que a medida que mejore el clima institucional del personal docente y administrativo de la I.E., también mejorará el desempeño de la tarea, contribuyendo así al logro de los objetivos y metas establecidos.

- En cuanto al objetivo específico 2, se ratificó la hipótesis 2, reafirmando la existencia de una correlación fuerte y directa entre el clima institucional y el desempeño contextual del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora, 2023. Esta conclusión estuvo respaldada por el coeficiente de correlación obtenido (Rho de Spearman), que fue $r = 0.704$, $p < 0.000$. En este sentido, se confirmó que a medida que mejore el clima institucional del personal docente y administrativo de la I.E., también mejorará el desempeño contextual, lo que repercutirá de manera favorable no solo en el logro de los objetivos y metas institucionales, sino también en la calidad de los servicios brindados a los usuarios de la I.E. y a la comunidad educativa en general.
- En concordancia con el propósito específico 3, se confirmó la hipótesis 3, afirmando la existencia de una correlación moderada y directa entre el clima institucional y el desempeño adaptativo de los colaboradores en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora, 2023. Esta conclusión estuvo respaldada por el coeficiente de correlación obtenido (Rho de Spearman), que fue $r = 0.479$, $p < 0.000$. Por lo tanto, se ratificó que a medida que mejore el clima institucional del personal docente y administrativo de la I.E., también mejorará el desempeño adaptativo, lo que permitirá al personal sentirse más preparado para enfrentar nuevos retos.
- En cuanto al objetivo específico 4, se ratificó la hipótesis 4, reafirmando la existencia de una correlación moderada y directa entre el clima institucional y el comportamiento laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora, 2023. Esta conclusión estuvo

respaldada por el coeficiente de correlación obtenido (Rho de Spearman), que fue $r = 0.519$, $p < 0.000$. En este sentido, se confirmó que a medida que mejore el clima institucional del personal docente y administrativo de la I.E., también mejorará el comportamiento laboral de los trabajadores, lo que permitirá que colaboren de manera más efectiva y cooperen en el logro de objetivos comunes.

RECOMENDACIONES

- La institución educativa, debe de diseñar y poner en práctica un plan estratégico de formación y de objetivos específicos dirigidos a mejorar el clima institucional, para así poder lograr el mejoramiento del desempeño laboral del personal docente y administrativo, donde se inserte el trabajo grupal y cooperativo.
- La institución educativa, debe tener dentro de su reglamento interno los deberes y obligaciones de forma detallada de cada uno de los trabajadores; así como también las recompensas o sanciones. Y este reglamento debe ser aprobado al inicio de año por todos los trabajadores.
- La institución educativa, debe incentivar y apoyar a la innovación de los docentes y administrativos, a través especializaciones, dotar de los recursos necesarios para lograr proyectos que mejoren la calidad educativa.
- La institución educativa, debe promover la actualización continua de los docentes y administrativos dando facilidades o apoyo, para que los trabajadores puedan estar preparados a resolver problemas y adaptarse a los retos actuales.
- La institución educativa, debe promover convenios con el hospital (psicología), para un adecuado diagnóstico de todo el personal y también estrategias para poder mejorar actitudes negativas y contribuir a que se trabaje en equipo.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alles, M.A. (2005). *Desempeño por competencias evaluación 360°*. (1ra ed.).
[https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=HYGSeoWISbYC&oi=fnd&pg=PA15&dq=Alles,+M.A.+\(2005\).+Desempe%C3%B1o+por+competencias+evaluaci%C3%B3n+360%C2%B0+\(1ra+ed.\).+Granica&ots=GfrYdBPqYS&sig=jyvPj1Re5IE8xGY8JZ4gr-S4TtM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=en&lr=&id=HYGSeoWISbYC&oi=fnd&pg=PA15&dq=Alles,+M.A.+(2005).+Desempe%C3%B1o+por+competencias+evaluaci%C3%B3n+360%C2%B0+(1ra+ed.).+Granica&ots=GfrYdBPqYS&sig=jyvPj1Re5IE8xGY8JZ4gr-S4TtM#v=onepage&q&f=false).
- Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. (1ra ed.). Trillas.
<https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Camejo, J.A. (2008). El modelo de gestión por competencias y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos. *Revista Interdisciplinar*. (8), 97-115.
<https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24185w/AJUSTES/Evaluacion-por-competencias.pdf>
- Cárdenas, H. (2020). *Clima laboral y desempeño en docentes de la universidad autónoma del Perú. Lima – 2018* [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://hdl.handle.net/20.500.12727/6804>
- Carrillo, B.N. (2022). Clima organizacional y desempeño del personal docente en la institución educativa COAR Piura del año 2020. [Tesis de Maestría, Universidad de San Martín de Porres].
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/11126>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ª ed.). McGraw-Hill.

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos* (9ª ed.). McGraw-Hill.
- Daft, R.L. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (10ª ed.). Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) McGraw-Hill.
- Hernández, S. & Rodríguez, H. (2000). *Instrucción a la administración*. McGraw-Hill.
- Marín, G.A. (2018). *Incidencia del clima organizacional sobre el desempeño auto percibido de los docentes de los colegios adventistas de la unión sur de Colombia* [Tesis de Maestría Universidad de Morelos].
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1022>
- Maristany, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprice*. McGraw-Hill.
- Méndez, C. E. (2000). Metodología para describir la cultura organizacional: estudio de caso en una empresa colombiana del sector industrial. *Revista Universidad Y Empresa*, 6(7), 51-82.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2742>
- Milkovich, G., & Boudreau, J. (1994). *Dirección y Administración de los recursos humanos: Un enfoque de estrategia* (6ª ed.). Wesley Addison.
- Mujica, M., & Pérez, I. (2007). *Gestión del clima organizacional: una acción deseable en la universidad*. *Laurus*, 13(24), 290 - 309.
<https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485014.pdf>
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL - SPC*. Universidad Ricardo Palma.
- Reyes, M. E., Téllez, M. D., & García, J. (2022). El clima laboral: todo un reto en tiempo de crisis. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 342–351.
<https://doi.org/10.29105/vtga7.2-68>

- Reyes, M. E., Téllez, M. D., & García, J., (2022). El clima laboral: todo un reto en tiempo de crisis. *Vinculatégica EFAN*, 7(1), 342–351.
<https://doi.org/10.29105/vtga7.2-68>
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional* (10a ed.). Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración* (8a ed.). Pearson.
- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Schawrtz, D. (1994). *Pensar es grande la magia del éxito*. Cuarenta y trezava edición. Editorial Herrera Hnos. S.A.
- Zarate, F. (2022). *Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de una clínica privada, cercado de lima – 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú] . <https://hdl.handle.net/20.500.13067/2060>

ANEXOS

• **Anexo 1: Matriz de Consistencia**

TÍTULO DE LA TESIS:	Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	Investigación en gestión de la educación
AUTOR(ES):	Almeyda Villegas, Carmela Liliana

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL		METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	DIMENSIONES	INDICADORES	
¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023?	Determinar de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.	El clima institucional se relaciona con el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Cultura institucional</p> <p>Práctica de valores</p> <p>Ejercicio del liderazgo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes hacia los compañeros • Capacidad comunicativa • Valoración del prójimo • Pertenencia a la organización • Cultura de innovación • Conocimiento de la visión y misión • Predicar con el ejemplo • Comportamiento adecuado • Fomento de lealtad • Autoridad moral • Preocupación por los demás • Busca del desarrollo personal y profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo. • Nivel: Correlacional. • Tipo: Aplicada. • Diseño: No experimental y transversal. • Unidad de análisis: Personal docente y administrativo de la I.E. Abraham Maurtua 24219 • Población: 47 • Muestra: No probabilístico tipo censal (Igual que la población).
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		INSTRUMENTO
			DIMENSIONES	INDICADORES	
¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño de la tarea del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023?	Determinar de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño de la tarea del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.	El clima institucional se relaciona con el desempeño de la tarea del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades laborales • Capacitación y actualización • Toma de decisiones oportunas 	<ul style="list-style-type: none"> - Técnica: la encuesta - Instrumento: el cuestionario, para las dos variables. - Escala de medición: tipo Likert de acuerdo con la siguiente graduación: <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

<p>¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño contextual del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023?</p>	<p>Determinar de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño contextual del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.</p>	<p>El clima institucional se relaciona con el desempeño contextual del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.</p>	<p>Desempeño contextual</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Fomento de la innovación • Flexibilidad de las tareas • Aprendizaje de nuevas tareas 	<p>- Validación: a través del juicio de expertos, compuesto por tres jurados profesionales relacionados con el problema de investigación y debidamente acreditados.</p>
<p>¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño adaptativo del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023?</p>	<p>Determinar de qué manera el clima institucional se relaciona con el desempeño adaptativo del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.</p>	<p>El clima institucional se relaciona con el desempeño adaptativo del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.</p>	<p>Desempeño adaptativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ayuda entre compañeros • Atención en las obligaciones laborales • Lealtad y compromiso laboral 	
<p>¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el comportamiento laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023?</p>	<p>Determinar de qué manera el clima institucional se relaciona con el comportamiento laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.</p>	<p>El clima institucional se relaciona con el comportamiento laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023.</p>	<p>Comportamiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incumplimiento de funciones • Imagen personal • Trato entre compañeros 	<p>-</p>

• **Anexo 2: Matriz de Operacionalización de Variables**

Operacionalización de la Variable 1

Variable: Clima institucional		
Definición conceptual: El clima institucional se entiende como el ambiente dentro de las entidades, teniendo como capacidad la influencia en la conducta buena o mala de los colaboradores que se reflejan en el desempeño de su labor. Definiéndolo así (Chiavenato, 2006)		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Relaciones interpersonales	Indicador 1: Actitudes hacia los compañeros	Compuesta por 2 preguntas: 1. ¿Los trabajadores tienen actitudes positivas frente a los demás? 2. ¿En la institución educativa se preocupan porque sus trabajadores se integren fácilmente?
	Indicador 2: Capacidad comunicativa	Compuesta por 3 preguntas: 3. ¿Has mostrado interés para obtener un diálogo fluido con tus pares? 4. ¿La institución educativa respeta los puntos de vista de los trabajadores? 5. ¿Todos se sienten libres de poder dar sus puntos de vista?
	Indicador 3: Valoración del prójimo	Compuesta por 2 preguntas: 6. ¿La institución educativa promueve la participación de todo el personal? 7. ¿La institución educativa reconoce las cualidades de sus trabajadores?
Dimensión 2: Cultura institucional	Indicador 1: Pertenencia a la organización	Compuesta por 2 preguntas: 8. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la institución educativa? 9. ¿La institución educativa considera una pieza importante a sus trabajadores?
	Indicador 2: Cultura de innovación	Compuesta por 2 preguntas: 10. ¿La innovación es una política de la institución educativa? 11. ¿Te sentiste muy importante en el logro de la innovación desarrollada por la institución?
	Indicador 3: Conocimiento de la visión y misión	Compuesta por 3 preguntas: 12. ¿Conoces la visión y misión de la institución educativa? 13. ¿Colaboras con el cumplimiento de la misión de la institución? 14. ¿Te consideras pieza trascendental para cumplir la visión institucional?
Dimensión 3: Practica de valores	Indicador 1: Predicar con el ejemplo	Compuesta por 3 preguntas: 15. ¿El director predica con el ejemplo? 16. ¿Conoces el reglamento interno de la institución? 17. ¿Cumples con la política de valores de la institución?
	Indicador 2: Comportamiento adecuado	Compuesta por 2 preguntas: 18. ¿Actúas con rectitud en el desarrollo de tus labores? 19. ¿Consideras que respetas y eres cordial en el cumplimiento de las funciones encomendadas?
	Indicador 3: Fomento de lealtad	Compuesta por 2 preguntas:

		<p>20. ¿Los directivos fomentan la lealtad del personal con la institución?</p> <p>21. ¿Consideras que en la institución educativa los trabajadores se manejan con lealtad?</p>
Dimensión 4: Ejercicio del liderazgo	Indicador 1: Autoridad moral	<p>Compuesta por 2 preguntas:</p> <p>22. ¿En la institución educativa se hace lo que estipula el reglamento interno y demás reglamentos?</p> <p>23. ¿Considera que los directivos tiene la autoridad moral para amonestar o sancionar?</p>
	Indicador 2: Preocupación por los demás	<p>Compuesta por 2 preguntas:</p> <p>24. ¿Los directivos se preocupan para que poseas lo indispensable y así desarrolles de tu trabajo?</p> <p>25. ¿Los directivos están pendientes de los obstáculos que se presenten al desarrollar tus funciones?</p>
	Indicador 3: Busca del desarrollo personal y profesional	<p>Compuesta por 2 preguntas:</p> <p>26. ¿La dirección se preocupa por el desarrollo personal de los trabajadores?</p> <p>27. ¿Puedes considerar que el cuerpo directivo muestra preocupación ante la mejora continua de sus trabajadores?</p>

Operacionalización de la Variable 2

Variable: Desempeño laboral		
Definición conceptual: El desempeño laboral se entiende a como se desenvuelve de manera personal el trabajador para desarrollar sus obligaciones y labores eficaz y eficientemente logrando así los objetivos de las organizaciones. El desempeño laboral es el quehacer de cada uno de los trabajadores con miras al logro de las metas (Chiavenato, 2000)		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Dimensión 1: Desempeño de la tarea	Indicador 1: Habilidades laborales	Compuesta por 2 preguntas: 1. ¿Los trabajadores ponen en acción el cumulo de habilidades en el cumplimiento de su trabajo? 2. ¿Consideras que se evalúa adecuadamente las habilidades del trabajador durante su desempeño?
	Indicador 2: Capacitación y actualización	Compuesta por 3 pregunta: 3. ¿Los trabajadores tienen los conocimientos suficientes para desarrollar sus funciones? 4. ¿Consideras que la institución educativa se preocupa por desarrollar las capacidades de sus trabajadores? 5. ¿La institución educativa promueve la capacitación y actualización de sus trabajadores?
	Indicador 3: Toma de decisiones oportunas	Compuesta por 2 pregunta: 6. ¿Consideras que las decisiones que toma la dirección son acertadas? 7. ¿Consideras que los directivos toman decisiones en función de un análisis del caso?
Dimensión 2: Desempeño contextual	Indicador 1: Fomento de la innovación	Compuesta por 2 pregunta: 8. ¿La institución educativa reconoce las ideas innovadoras del trabajador? 9. ¿Es fomentado el trabajo cooperativo logrando así obtener ideas nuevas de los trabajadores?
	Indicador 2: Flexibilidad de las tareas	Compuesta por 2 pregunta: 10. ¿El trabajador logra adaptarse con facilidad a situaciones presentas en su área? 11. ¿El trabajador evidencia sentido común al decidir respecto a acciones no plasmadas en el reglamento cuando sea conveniente?
	Indicador 3: Aprendizaje de nuevas tareas	Compuesta por 2 pregunta: 12. ¿El trabajador muestra predisposición y confianza para desarrollar nuevas tareas? 13. ¿El trabajador está predispuesto a desarrollar nuevas tareas?
Dimensión 3:	Indicador 1: Ayuda entre compañeros	Compuesta por 2 pregunta: 14. ¿El trabajador tiene la predisposición de ayudar a sus compañeros? 15. ¿Considera que la solidaridad es un valor arraigado en los trabajadores?
	Indicador 2: Atención en las obligaciones laborales	Compuesta por 2 pregunta: 16. ¿El trabajador cumple a cabalidad sus obligaciones? 17. ¿Al trabajador se le informa sobre el reglamento y específicamente donde involucre el cumplimiento de sus funciones?

Desempeño adaptativo	Indicador 3: Lealtad y compromiso laboral	<p>Compuesta por 2 pregunta:</p> <p>18. ¿Consideras que el trabajador muestra lealtad con la institución educativa?</p> <p>19. ¿Consideras que el trabajador está comprometido con los objetivos de la institución?</p>
Dimensión 4: Comportamiento laboral	Indicador 1: Incumplimiento de funciones	<p>Compuesta por 2 pregunta:</p> <p>20. ¿Consideras que el trabajador cumple a cabalidad sus funciones?</p> <p>21. ¿El trabajador incumple con las horas de refrigerio y/o receso?</p>
	Indicador 2: Imagen personal	<p>Compuesta por 2 pregunta:</p> <p>22. ¿La institución educativa tiene una política de buena imagen de su personal?</p> <p>23. ¿Consideras que el trabajador es cuidadoso con su imagen personal?</p>
	Indicador 3: Trato entre compañeros	<p>Compuesta por 2 pregunta:</p> <p>24. ¿Consideras que los trabajadores son cordiales en su trato con sus pares?</p> <p>25. ¿El trabajador está predispuesto a realizar trabajo en equipo?</p>

• **Anexo 3:** Instrumento de Recopilación de Datos

Nombre del Instrumento:		Cuestionario con la que se medra el clima institucional del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023						
Autor del Instrumento:		Carmela Liliana Almeyda Villegas						
Definición Conceptual:		El clima institucional se entiende como el ambiente dentro de las entidades, teniendo como capacidad la influencia en la conducta buena o mala de los colaboradores que se reflejan en el desempeño de su labor. Definiéndolo así (Chiavenato, 2006)						
Población:								
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
				1	2	3	4	5
D1: Relaciones interpersonales	I1: Actitudes hacia los compañeros	1. ¿Los trabajadores tienen actitudes positivas frente a los demás?						
			2. ¿En la institución educativa se preocupan porque sus trabajadores se integren fácilmente?					
		I2: Capacidad comunicativa	3. ¿Has mostrado interés para obtener un diálogo fluido con tus pares?					
			4. ¿La institución educativa respeta los puntos de vista de los trabajadores?					
			5. ¿Todos se sienten libres de poder dar sus puntos de vista?					
		I3: Valoración del prójimo	6. ¿La institución educativa promueve la participación de todo el personal?					
	7. ¿La institución educativa reconoce las cualidades de sus trabajadores?							
	D2: Cultura institucional	I1: Pertenencia a la organización	8. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la institución educativa?					
			9. ¿La institución educativa considera una pieza importante a sus trabajadores?					
		I2: Cultura de innovación	10. ¿La innovación es una política de la institución educativa?					
			11. ¿Te sentiste muy importante en el logro de la innovación desarrollada por la institución?					
		I3: Conocimiento de la visión y misión	12. ¿Conoces la visión y misión de la institución educativa?					
			13. ¿Colaboras con el cumplimiento de la misión de la institución?					
			14. ¿Te consideras pieza trascendental para cumplir la visión institucional?					

	D3: Practica de valores	I1: Predicar con el ejemplo	15. ¿El director predica con el ejemplo?					
			16. ¿Conoces el reglamento interno de la institución?					
			17. ¿Cumples con la política de valores de la institución?					
		I2: Comportamiento adecuado	18. ¿Actúas con rectitud en el desarrollo de tus labores?					
			19. ¿Consideras que respetas y eres cordial en el cumplimiento de las funciones encomendadas?					
		I3: Fomento de lealtad	20. Los directivos fomentan la lealtad del personal con la institución?					
	21. ¿Consideras que en la institución educativa los trabajadores se manejan con lealtad?							
	D4: Ejercicio del liderazgo	I1: Autoridad moral	22. ¿En la institución educativa se hace lo que estipula el reglamento interno y demás reglamentos?					
			23. ¿Considera que los directivos tiene la autoridad moral para amonestar o sancionar?					
		I2: Preocupación por los demás	24. ¿Los directivos se preocupan para que poseas lo indispensable y así desarrolles tu trabajo?					
			25. ¿Los directivos están pendientes de los obstáculos que se presenten al desarrollar tus funciones?					
		I3: Busca del desarrollo personal y profesional	26. ¿La dirección se preocupa por el desarrollo personal de los trabajadores					
27. ¿Puedes considerar que el cuerpo directivo muestra preocupación ante la mejora continua de sus trabajadores?								

Nombre del Instrumento:		Cuestionario para medir el desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023						
Autor del Instrumento:		Carmela Liliana Almeyda Villegas						
Definición Conceptual:		El desempeño laboral se entiende a como se desenvuelve de manera personal el trabajador para desarrollar sus obligaciones y labores eficaz y eficientemente logrando así los objetivos de las organizaciones. El desempeño laboral es el quehacer de cada uno de los trabajadores con miras al logro de las metas (Chiavenato, 2000)						
Población:								
Variable	Dimensión	Indicador	Preguntas	Escala				
				Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre

				1	2	3	4	5
Desempeño laboral	D1: Desempeño de la tarea	I1: Habilidades laborales	1. ¿Los trabajadores ponen en acción el cumulo de habilidades en el cumplimiento de sus funciones?					
			2. ¿Consideras que se evalúa adecuadamente las habilidades del trabajador durante su desempeño?					
		I2: Capacitación y actualización	3. ¿Los trabajadores tienen los conocimientos suficientes para desarrollar sus funciones?					
			4. ¿Consideras que la institución educativa se preocupa por desarrollar las capacidades de sus trabajadores?					
			5. ¿La institución educativa promueve la capacitación y actualización de sus trabajadores?					
		I3: Toma de decisiones oportunas	6. ¿Consideras que las decisiones que toma la dirección son acertadas?					
			7. ¿Consideras que los directivos toman decisiones en función de un análisis del caso?					
	D2: Desempeño contextual	I1: Fomento de la innovación	8. ¿La institución educativa reconoce las ideas innovadoras del trabajador?					
			9. ¿Es fomentado el trabajo cooperativo logrando así obtener ideas nuevas de los trabajadores?					
		I2: Flexibilidad de las tareas	10. ¿El trabajador logra adaptarse con facilidad a situaciones presentadas en su área?					
			11. ¿El trabajador evidencia sentido común al decidir respecto a acciones no plasmadas en el reglamento cuando sea conveniente?					
		I3: Aprendizaje de nuevas tareas	12. ¿El trabajador muestra predisposición y confianza para desarrollar nuevas tareas?					
			13. ¿El trabajador está predispuesto a desarrollar nuevas tareas?					
	D3: Desempeño adaptativo	I1: Ayuda entre compañeros	14. ¿El trabajador tiene la predisposición de ayudar a sus compañeros?					
			15. ¿Considera que la solidaridad es un valor arraigado en los trabajadores?					
		I2: Atención en las obligaciones laborales	16. ¿El trabajador cumple a cabalidad sus obligaciones?					
			17. ¿Al trabajador se le informa sobre el reglamento y específicamente donde involucre el cumplimiento de sus funciones?					

		I3: Lealtad y compromiso laboral	18. ¿Consideras que el trabajador muestra lealtad con la institución educativa?					
			19. ¿Consideras que el trabajador está comprometido con los objetivos de la institución?					
	D4: Comportamiento laboral	I1: Incumplimiento de funciones	20. ¿Consideras que el trabajador cumple a cabalidad sus funciones?					
			21. ¿El trabajador incumple con las horas de refrigerio y/o receso?					
		I2: Imagen personal	22. ¿La institución educativa tiene una política de buena imagen de su personal?					
			23. ¿Consideras que el trabajador es cuidadoso con su imagen personal?					
		I3: Trato entre compañeros	24. ¿Consideras que los trabajadores son cordiales en su trato con sus pares?					
			25. ¿El trabajador está predispuesto a realizar trabajo en equipo?					

Anexo 4: Ficha de Validación de Instrumentos



JUCIO DE EXPERTOS

Estimado Especialista: Mg. **Tomás Manuel Gonzales Benites**.

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis: Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023

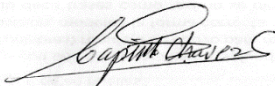
Línea de investigación: Investigación en gestión de la educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
ALMEYDA VILLEGAS Carmela Liliana	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
CAPILLO CHAVEZ César Herminio	

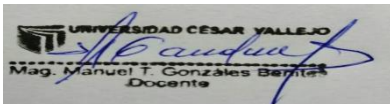
Coracora, 30 de junio del 2023

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota. Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Tomás Manuel Gonzales Benites		
Sexo:	Hombre (x)	Mujer ()	Edad 53 (años)
Profesión:	Docente (ORCID: 0000-0002-0617-7064)		
Especialidad:	Filosofía – Investigación		
Años de experiencia:	Magister.		
Cargo que desempeña actualmente:	32 años		
Institución donde labora:	Docente de Investigación – Director Académico		
Firma:			

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

VARIABLE 1: Clima institución

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023					
Autor del Instrumento	Carmela Liliana Almeyda Villegas					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	(V1) Clima Institucional					
Definición Conceptual:	El clima institucional se entiende como el ambiente dentro de las entidades, teniendo como capacidad la influencia en la conducta buena o mala de los colaboradores que se reflejan en el desempeño de su labor. Definiéndolo así (Chiavenato, 2006)					
Población:	Población total: 47 trabajadores					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Dimensión 1: Relaciones interpersonales	1. ¿Los trabajadores tienen actitudes positivas frente a los demás?	4	5	4	5	
	2. ¿En la institución educativa se preocupan porque sus trabajadores se integren fácilmente?	5	5	5	5	
	3. ¿Has mostrado interés para obtener un diálogo fluido con tus pares?	5	5	5	5	

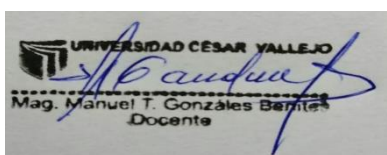
	4. ¿La institución educativa respeta los puntos de vista de los trabajadores?	5	5	5	5	
	5. ¿Todos se sienten libres de poder dar sus puntos de vista?	5	5	5	5	
	6. ¿La institución educativa promueve la participación de todo el personal?	5	5	5	5	
	7. ¿La institución educativa reconoce las cualidades de sus trabajadores?	4	5	5	5	
Dimensión 2: Cultura institucional	8. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la institución educativa?	5	5	4	5	
	9. ¿La institución educativa considera una pieza importante a sus trabajadores?	5	5	4	5	
	10. ¿La innovación es una política de la institución educativa?	5	5	4	5	
	11. ¿Te sentiste muy importante en el logro de la innovación desarrollada por la institución?	5	5	4	5	
	12. ¿Conoces la visión y misión de la institución educativa?					
	13. ¿Colaboras con el cumplimiento de la misión de la institución?	5	5	4	4	
	14. ¿Te consideras pieza trascendental para cumplir la visión institucional?	5	5	5	5	
Dimensión 3: Practica de valores	15. ¿El director predica con el ejemplo?	5	5	4	5	
	16. ¿Conoces el reglamento interno de la institución?	5	5	4	5	
	17. ¿Cumples con la política de valores de la institución?	5	5	4	5	
	18. ¿Actúas con rectitud en el desarrollo de tus labores?	5	5	4	5	
	19. ¿Consideras que respetas y eres cordial en el cumplimiento de las funciones encomendadas?	5	5	4	5	
	20. ¿Los directivos fomentan la lealtad del personal con la institución?	5	5	4	5	
	21. ¿Consideras que en la institución educativa los trabajadores se manejan con lealtad?	5	5	5	5	
Dimensión 4: Ejercicio del liderazgo	22. ¿En la institución educativa se hace lo que estipula el reglamento interno y demás reglamentos?	5	5	5	5	
	23. ¿Considera que los directivos tiene la autoridad moral para amonestar o sancionar?	4	5	5	5	
	24. ¿Los directivos se preocupan para que poseas lo indispensable y así desarrolles de tu trabajo?	3	4	4	4	
	25. ¿Los directivos están pendientes de los obstáculos que se presenten al desarrollar tus funciones?	5	5	5	5	

	26. ¿La dirección se preocupa por el desarrollo personal de los trabajadores?	4	5	5	5	
	27. ¿Puedes considerar que el cuerpo directivo muestra preocupación ante la mejora continua de sus trabajadores?	3	4	4	4	

Nombres y Apellidos: Mg. Tomás Manuel Gonzales Benites.

Aplicable SI (X) NO () OBSERVADO ()

Firma:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Mag. Manuel T. Gonzales Benites
 Docente

VARIABLE 2: Desempeño Laboral

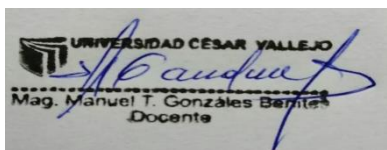
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023					
Autor del Instrumento	Juan Silvano Valencia Guevara.					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	(V2) Desempeño laboral					
Definición Conceptual:	El desempeño laboral se entiende a como se desenvuelve de manera personal el trabajador para desarrollar sus obligaciones y labores eficaz y eficientemente logrando así los objetivos de las organizaciones. El desempeño laboral es el quehacer de cada uno de los trabajadores con miras al logro de las metas. (Chiavenato, 2000)					
Población:	Población total: 47 trabajadores.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Dimensión 1: Desempeño de la tarea	1. ¿Los trabajadores ponen en acción el cumulo de habilidades en el cumplimiento de su trabajo?	4	5	4	5	
	2. ¿Consideras que se evalúa adecuadamente las habilidades del trabajador durante su desempeño?	5	5	5	5	
	3. ¿Los trabajadores tienen los conocimientos suficientes para desarrollar sus funciones?	4	5	5	5	
	4. ¿Consideras que la institución educativa se preocupa por desarrollar las capacidades de sus trabajadores?	4	5	5	5	
	5. ¿La institución educativa promueve la capacitación y actualización de sus trabajadores?	4	5	5	5	
	6. ¿Consideras que las decisiones que toma la dirección son acertadas?	4	5	5	5	
	7. ¿Consideras que los directivos toman decisiones en función de un análisis del caso?	4	5	4	5	
Dimensión 2: Desempeño contextual	8. ¿La institución educativa reconoce las ideas innovadoras del trabajador?	5	5	5	5	
	9. ¿Es fomentado el trabajo cooperativo logrando así obtener ideas nuevas de los trabajadores?	5	5	5	5	
	10. ¿El trabajador logra adaptarse con facilidad a situaciones presentas en su área?	5	5	4	4	
	11. ¿El trabajador evidencia sentido común al decidir respecto a acciones no plasmadas en el reglamento cuando sea conveniente?	4	5	4	5	
	12. ¿El trabajador muestra predisposición y confianza para desarrollar nuevas tareas?	5	5	5	5	
	13. ¿El trabajador está predispuesto a desarrollar nuevas tareas?	4	5	5	5	
Dimensión 3: Desempeño adaptativo	14. ¿El trabajador tiene la predisposición de ayudar a sus compañeros?	4	5	4	5	
	15. ¿Considera que la solidaridad es un valor arraigado en los trabajadores?	5	5	5	5	

	16. ¿El trabajador cumple a cabalidad sus obligaciones?	4	5	5	5	
	17. ¿Al trabajador se le informa sobre el reglamento y específicamente donde involucre el cumplimiento de sus funciones?	4	5	5	5	
	18. ¿Consideras que el trabajador muestra lealtad con la institución educativa?	4	5	5	5	
	19. ¿Consideras que el trabajador está comprometido con los objetivos de la institución?	4	5	5	5	
Dimensión 4: Comportamiento laboral	20. ¿Consideras que el trabajador cumple a cabalidad sus funciones?	4	5	4	5	
	21. ¿El trabajador incumple con las horas de refrigerio y/o receso?	5	5	5	5	
	22. ¿La institución educativa tiene una política de buena imagen de su personal?	4	5	5	5	
	23. ¿Consideras que el trabajador es cuidadoso con su imagen personal?	4	5	5	5	
	24. ¿Consideras que los trabajadores son cordiales en su trato con sus pares?	4	5	5	5	
	25. ¿El trabajador está predispuesto a realizar trabajo en equipo?	4	5	5	5	

Nombres y Apellidos: Mg. Tomás Manuel Gonzales Benites.

Aplicable SI (X) NO () OBSERVADO ()

Firma:



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Mag. Manuel T. González Benites
Docente

ANEXO 4: Ficha de validación de Instrumentos



JUICIO DE EXPERTO

Estimado Especialista: **Mg. Alicia Jesús Terán Ccanre.**

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

2. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

2. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023
-------------------------------	--


Línea de investigación:	Investigación en gestión de la educación
-------------------------	--

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
ALMEYDA VILLEGAS Carmela Liliana	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
CAPILLO CHAVEZ César Herminio	

Coracora, 30 de junio del 2023


RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota. Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos:	Alicia Jesús Terán Ccanre
----------------------	----------------------------------

Sexo:	Hombre () Mujer (<input checked="" type="checkbox"/>) Edad 45 (años)
Profesión:	Docente (ORCID: 0000-0001-8213-9169)
Especialidad:	Educación Primaria
Años de experiencia:	Magister en Administración de la Educación
Cargo que desempeña actualmente:	21 años
Institución donde labora:	Sub Directora
Firma:	

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

VARIABLE 1: Clima institucional

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Murtua 24219, Coracora 2023					
Autor del Instrumento	Carmela Liliana Almeyda Villegas					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	(V1) Clima Institucional					
Definición Conceptual:	El clima institucional se entiende como el ambiente dentro de las entidades, teniendo como capacidad la influencia en la conducta buena o mala de los colaboradores que se reflejan en el desempeño de su labor. Definiéndolo así (Chiavenato,2006)					
Población:	Población total: 47 trabajadores					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Dimensión 1: Relaciones interpersonales	1. ¿Los trabajadores tienen actitudes positivas frente a los demás?	4	5	4	5	
	2. ¿En la institución educativa se preocupan porque sus trabajadores se integren fácilmente?	5	5	5	5	
	3. ¿Has mostrado interés para obtener un diálogo fluido con tus pares?	5	5	5	5	
	4. ¿La institución educativa respeta los puntos de vista de los trabajadores?	5	5	5	5	
	5. ¿Todos se sienten libres de poder dar sus puntos de vista?	5	5	5	5	
	6. ¿La institución educativa promueve la participación de todo el personal?	5	5	5	5	
	7. ¿La institución educativa reconoce las cualidades de sus trabajadores?	4	5	5	5	
Dimensión 2: Cultura institucional	8. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la institución educativa?	5	5	4	5	
	9. ¿La institución educativa considera una pieza importante a sus trabajadores?	5	5	4	5	
	10. ¿La innovación es una política de la institución educativa?	5	5	4	5	
	11. ¿Te sentiste muy importante en el logro de la innovación desarrollada por la institución?	5	5	4	5	

	12. ¿Conoces la visión y misión de la institución educativa?					
	13. ¿Colaboras con el cumplimiento de la misión de la institución?	5	5	4	4	
	14. ¿Te consideras pieza trascendental para cumplir la visión institucional?	5	5	5	5	
Dimensión 3: Practica de valores	15. ¿El director predica con el ejemplo?	5	5	4	5	
	16. ¿Conoces el reglamento interno de la institución?	5	5	4	5	
	17. ¿Cumples con la política de valores de la institución?	5	5	4	5	
	18. ¿Actúas con rectitud en el desarrollo de tus labores?	5	5	4	5	
	19. ¿Consideras que respetas y eres cordial en el cumplimiento de las funciones encomendadas?	5	5	4	5	
	20. ¿Los directivos fomentan la lealtad del personal con la institución?	5	5	4	5	
	21. ¿Consideras que en la institución educativa los trabajadores se manejan con lealtad?	5	5	5	5	
Dimensión 4: Ejercicio del liderazgo	22. ¿En la institución educativa se hace lo que estipula el reglamento interno y demás reglamentos?	5	5	5	5	
	23. ¿Considera que los directivos tiene la autoridad moral para amonestar o sancionar?	4	5	5	5	
	24. ¿Los directivos se preocupan para que poseas lo indispensable y así desarrolles de tu trabajo?	3	4	4	4	
	25. ¿Los directivos están pendientes de los obstáculos que se presenten al desarrollar tus funciones?	5	5	5	5	
	26. ¿La dirección se preocupa por el desarrollo personal de los trabajadores?	4	5	5	5	
	27. ¿Puedes considerar que el cuerpo directivo muestra preocupación ante la mejora continua de sus trabajadores?	3	4	4	4	

Nombres y Apellidos: **Mg. Alicia Jesús Terán Ccanre.**

Aplicable SI (X) NO () OBSERVADO ()

Firma:



VARIABLE 2: Desempeño laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023					
Autor del Instrumento	Carmela Liliana Almeyda Villegas.					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	(V2) Desempeño laboral					
Definición Conceptual:	El desempeño laboral se entiende a como se desenvuelve de manera personal el trabajador para desarrollar sus obligaciones y labores eficaz y eficientemente logrando así los objetivos de las organizaciones. El desempeño laboral es el quehacer de cada uno de los trabajadores con miras al logro de las metas (Chiavenato, 2000).					
Población:	Población total: 47 trabajadores.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Dimensión 1: Desempeño de la tarea	1. ¿Los trabajadores ponen en acción el cumulo de habilidades en el cumplimiento de su trabajo?	4	5	4	5	
	2. ¿Consideras que se evalúa adecuadamente las habilidades del trabajador durante su desempeño?	5	5	5	5	
	3. ¿Los trabajadores tienen los conocimientos suficientes para desarrollar sus funciones?	4	5	5	5	
	4. ¿Consideras que la institución educativa se preocupa por desarrollar las capacidades de sus trabajadores?	4	5	5	5	
	5. ¿La institución educativa promueve la capacitación y actualización de sus trabajadores?	4	5	5	5	
	6. ¿Consideras que las decisiones que toma la dirección son acertadas?	4	5	5	5	
	7. ¿Consideras que los directivos toman decisiones en función de un análisis del caso?	4	5	4	5	
Dimensión 2: Desempeño contextual	8. ¿La institución educativa reconoce las ideas innovadoras del trabajador?	5	5	5	5	
	9. ¿Es fomentado el trabajo cooperativo logrando así obtener ideas nuevas de los trabajadores?	5	5	5	5	
	10. ¿El trabajador logra adaptarse con facilidad a situaciones presentas en su área?	5	5	4	4	
	11. ¿El trabajador evidencia sentido común al decidir respecto a acciones no plasmadas en el reglamento cuando sea conveniente?	4	5	4	5	
	12. ¿El trabajador muestra predisposición y confianza para desarrollar nuevas tareas?	5	5	5	5	
	13. ¿El trabajador está predispuesto a desarrollar nuevas tareas?	4	5	5	5	
Dimensión 3: Desempeño adaptativo	14. ¿El trabajador tiene la predisposición de ayudar a sus compañeros?	4	5	4	5	

	15. ¿Considera que la solidaridad es un valor arraigado en los trabajadores?	5	5	5	5	
	16. ¿El trabajador cumple a cabalidad sus obligaciones?	4	5	5	5	
	17. ¿Al trabajador se le informa sobre el reglamento y específicamente donde involucre el cumplimiento de sus funciones?	4	5	5	5	
	18. ¿Consideras que el trabajador muestra lealtad con la institución educativa?	4	5	5	5	
	19. ¿Consideras que el trabajador está comprometido con los objetivos de la institución?	4	5	5	5	
Dimensión 4: Comportamiento laboral	20. ¿Consideras que el trabajador cumple a cabalidad sus funciones?	4	5	4	5	
	21. ¿El trabajador incumple con las horas de refrigerio y/o receso?	5	5	5	5	
	22. ¿La institución educativa tiene una política de buena imagen de su personal?	4	5	5	5	
	23. ¿Consideras que el trabajador es cuidadoso con su imagen personal?	4	5	5	5	
	24. ¿Consideras que los trabajadores son cordiales en su trato con sus pares?	4	5	5	5	
	25. ¿El trabajador está predispuesto a realizar trabajo en equipo?	4	5	5	5	

Nombres y Apellidos: **Mg. Alicia Jesús Terán Ccanre**

Aplicable SI (X) NO () OBSERVADO ()

Firma:



ANEXO 4: Ficha de Validación de Instrumentos

JUICIO DE EXPERTO



Estimado Especialista: **Mg. Raúl Chávez Zavaleta**

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

3. Cuestionario (X) 2. Guía de entrevista () 3. Guía de focus group ()
 4. Guía de observación () 5. Otro _____ ()

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

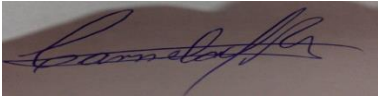
3. Cualitativo () 2. Cuantitativo (X) 3. Mixto ()

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

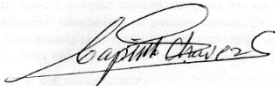
Título del proyecto de tesis:	Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023
Línea de investigación:	Investigación en gestión de la educación

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
ALMEYDA VILLEGAS Carmela Liliana	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
CAPILLO CHAVEZ César Herminio	

Coracora, 30 de junio del 2023

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota. Adaptado de: www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA:

Nombres y Apellidos: **Mg. Raúl Chávez Zavaleta.**

Sexo: Hombre () Mujer () Edad 58 (años)

Profesión: Docente (**ORCID: 0000-0003-3202-6929**)

Especialidad: Ingeniero Industrial

Años de experiencia: Maestro

Cargo que desempeña actualmente: 15 años

Institución donde labora: Universidad Nacional José F. Sánchez Carrión

Firma:



RAUL CHAVEZ ZAVALAETA
INGENIERO INDUSTRIAL
Reg. C.I.P. N° 48453

FORMATO DE VALIDACIÓN

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo a la rúbrica.

VARIABLE 1: Clima institucional

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023					
Autor del Instrumento	Carmela Liliana Almeyda Villegas					
Variable 1: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	(V1) Clima Institucional					
Definición Conceptual:	El clima institucional se entiende como el ambiente dentro de las entidades, teniendo como capacidad la influencia en la conducta buena o mala de los colaboradores que se reflejan en el desempeño de su labor. Definiéndolo así (Chiavenato, 2006).					
Población:	Población total: 47 trabajadores					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Dimensión 1: Relaciones interpersonales	1. ¿Los trabajadores tienen actitudes positivas frente a los demás?	4	5	4	5	
	2. ¿En la institución educativa se preocupan porque sus trabajadores se integren fácilmente?	5	5	5	5	
	3. ¿Has mostrado interés para obtener un diálogo fluido con tus pares?	5	5	5	5	
	4. ¿La institución educativa respeta los puntos de vista de los trabajadores?	5	5	5	5	
	5. ¿Todos se sienten libres de poder dar sus puntos de vista?	5	5	5	5	
	6. ¿La institución educativa promueve la participación de todo el personal?	5	5	5	5	
	7. ¿La institución educativa reconoce las cualidades de sus trabajadores?	4	5	5	5	
Dimensión 2: Cultura institucional	8. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a la institución educativa?	5	5	4	5	
	9. ¿La institución educativa considera una pieza importante a sus trabajadores?	5	5	4	5	
	10. ¿La innovación es una política de la institución educativa?	5	5	4	5	
	11. ¿Te sentiste muy importante en el logro de la innovación desarrollada por la institución?	5	5	4	5	

	12. ¿Conoces la visión y misión de la institución educativa?					
	13. ¿Colaboras con el cumplimiento de la misión de la institución?	5	5	4	4	
	14. ¿Te consideras pieza trascendental para cumplir la visión institucional?	5	5	5	5	
Dimensión 3: Practica de valores	15. ¿El director predica con el ejemplo?	5	5	4	5	
	16. ¿Conoces el reglamento interno de la institución?	5	5	4	5	
	17. ¿Cumples con la política de valores de la institución?	5	5	4	5	
	18. ¿Actúas con rectitud en el desarrollo de tus labores?	5	5	4	5	
	19. ¿Consideras que respetas y eres cordial en el cumplimiento de las funciones encomendadas?	5	5	4	5	
	20. ¿Los directivos fomentan la lealtad del personal con la institución?	5	5	4	5	
	21. ¿Consideras que en la institución educativa los trabajadores se manejan con lealtad?	5	5	5	5	
Dimensión 4: Ejercicio del liderazgo	22. ¿En la institución educativa se hace lo que estipula el reglamento interno y demás reglamentos?	5	5	5	5	
	23. ¿Considera que los directivos tiene la autoridad moral para amonestar o sancionar?	4	5	5	5	
	24. ¿Los directivos se preocupan para que poseas lo indispensable y así desarrolles de tu trabajo?	3	4	4	4	
	25. ¿Los directivos están pendientes de los obstáculos que se presenten al desarrollar tus funciones?	5	5	5	5	
	26. ¿La dirección se preocupa por el desarrollo personal de los trabajadores?	4	5	5	5	
	27. ¿Puedes considerar que el cuerpo directivo muestra preocupación ante la mejora continua de sus trabajadores?	3	4	4	4	

Nombres y Apellidos: **Raúl Chávez Zavaleta**

Aplicable SI (X) NO () OBSERVADO ()

Firma:



RAUL CHAVEZ ZAWALETA
INGENIERO INDUSTRIAL
Reg. C.I.P. Nº 48453

VARIABLE 2: Desempeño Laboral

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Clima institucional y desempeño laboral del personal docente y administrativo en la institución educativa Abraham Maurtua 24219, Coracora 2023					
Autor del Instrumento	Carmela Liliana Almeyda Villegas.					
Variable 2: (Especificar si es variable dependiente o independiente)	(V2) Desempeño laboral					
Definición Conceptual:	El desempeño laboral se entiende a como se desenvuelve de manera personal el trabajador para desarrollar sus obligaciones y labores eficaz y eficientemente logrando así los objetivos de las organizaciones. El desempeño laboral es el quehacer de cada uno de los trabajadores con miras al logro de las metas (Chiavenato, 2000).					
Población:	Población total: 47 trabajadores.					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Dimensión 1: Desempeño de la tarea	1. ¿Los trabajadores ponen en acción el cumulo de habilidades en el cumplimiento de su trabajo?	4	5	4	5	
	2. ¿Consideras que se evalúa adecuadamente las habilidades del trabajador durante su desempeño?	5	5	5	5	
	3. ¿Los trabajadores tienen los conocimientos suficientes para desarrollar sus funciones?	4	5	5	5	
	4. ¿Consideras que la institución educativa se preocupa por desarrollar las capacidades de sus trabajadores?	4	5	5	5	
	5. ¿La institución educativa promueve la capacitación y actualización de sus trabajadores?	4	5	5	5	
	6. ¿Consideras que las decisiones que toma la dirección son acertadas?	4	5	5	5	
	7. ¿Consideras que los directivos toman decisiones en función de un análisis del caso?	4	5	4	5	
Dimensión 2: Desempeño contextual	8. ¿La institución educativa reconoce las ideas innovadoras del trabajador?	5	5	5	5	
	9. ¿Es fomentado el trabajo cooperativo logrando así obtener ideas nuevas de los trabajadores?	5	5	5	5	
	10. ¿El trabajador logra adaptarse con facilidad a situaciones presentas en su área?	5	5	4	4	
	11. ¿El trabajador evidencia sentido común al decidir respecto a acciones no plasmadas en el reglamento cuando sea conveniente?	4	5	4	5	

	12. ¿El trabajador muestra predisposición y confianza para desarrollar nuevas tareas?	5	5	5	5	
	13. ¿El trabajador está predispuesto a desarrollar nuevas tareas?	4	5	5	5	
Dimensión 3: Desempeño adaptativo	14. ¿El trabajador tiene la predisposición de ayudar a sus compañeros?	4	5	4	5	
	15. ¿Considera que la solidaridad es un valor arraigado en los trabajadores?	5	5	5	5	
	16. ¿El trabajador cumple a cabalidad sus obligaciones?	4	5	5	5	
	17. ¿Al trabajador se le informa sobre el reglamento y específicamente donde involucre el cumplimiento de sus funciones?	4	5	5	5	
	18. ¿Consideras que el trabajador muestra lealtad con la institución educativa?	4	5	5	5	
	19. ¿Consideras que el trabajador está comprometido con los objetivos de la institución?	4	5	5	5	
Dimensión 4: Comportamiento laboral	20. ¿Consideras que el trabajador cumple a cabalidad sus funciones?	4	5	4	5	
	21. ¿El trabajador incumple con las horas de refrigerio y/o receso?	5	5	5	5	
	22. ¿La institución educativa tiene una política de buena imagen de su personal?	4	5	5	5	
	23. ¿Consideras que el trabajador es cuidadoso con su imagen personal?	4	5	5	5	
	24. ¿Consideras que los trabajadores son cordiales en su trato con sus pares?	4	5	5	5	
	25. ¿El trabajador está predispuesto a realizar trabajo en equipo?	4	5	5	5	

Nombres y Apellidos: **Mg. Raúl Chávez Zavaleta**

Aplicable SI (X) NO () OBSERVADO ()

Firma:


RAÚL CHÁVEZ ZAVALAETA
INGENIERO INDUSTRIAL
Reg. C.I.M. Nº 48453