UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ESCUELA DE POSGRADO

SECCION DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES

Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Informe de Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autor

Valencia Moreno Sonia del Pilar

Asesor

Angeles Morales, Julio César

Código Orcid.: 0000-0002-7470-8154

Cajamarca – Peru

2026

Índice general

Tema	Pág.
Índice general	i
Índice de tablas	ii
Índice de figuras	iii
Palabras clave	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	37
Resultados	41
Análisis y discusión	66
Conclusiones	73
Recomendaciones	75
Referencias bibliográficas	77
Anexos	82

Índice de tablas

Tabla	Título	Pág.
Tabla 1	Resultados de la variable “Clima Institucional”	44
Tabla 2	Frecuencia de las dimensiones de la variable “Clima Institucional”	45
Tabla 3	Resultados de la variable “Desempeño laboral”	49
Tabla 4	Frecuencia de las dimensiones de la variable “Desempeño laboral”	50
Tabla 5	Prueba de normalidad de las variables	54
Tabla 6	Correlación entre las variables Clima institucional y Desempeño laboral	55
Tabla 7	Correlación entre las variables relaciones interpersonales y el desempeño laboral	57
Tabla 8	Correlación entre las variables autorrealización y el desempeño laboral	58
Tabla 9	Correlación entre las variables condiciones de trabajo y el desempeño laboral	59
Tabla 10	Correlación entre las variables condiciones de trabajo y el desempeño laboral	60

Índice de figuras

Figura	Título	Pág.
Figura 1	Resultados de la variable “Clima Institucional”	44
Figura 2	Frecuencia de la dimensión Relaciones interpersonales.	46
Figura 3	Frecuencia de la dimensión Autorrealización.	46
Figura 4	Frecuencia de la dimensión Condiciones de trabajo	47
Figura 5	Frecuencia de la dimensión Satisfacción laboral	47
Figura 6	Resultados de la variable “Desarrollo empresarial”	49
Figura 7	Resultados de la dimensión “Capacidad pedagógica”	51
Figura 8	Resultados de la dimensión “Responsabilidad laboral”	51
Figura 9	Resultados de la dimensión “Interacción”	52

Palabra clave	Clima Institucional, Desempeño Laboral

Keywords	Institutional Climate, Work Performance

Línea de investigación:

Línea de programa	**Organización y dirección de las instituciones educativas**
Área	**Ciencias Sociales**
Sub área	**Ciencias de la Educación**
Disciplina	**Educación General**

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado **"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO-CAJAMARCA 2019"** del (a) estudiante: **VALENCIA MORENO SONIA DEL PILAR**, identificado(a) con Código Nº **2007150119**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario Nº 5037-2019-USP/CUpara la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 09 de octubre de 2024

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR

NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Resumen

En 2019 se realizó un estudio en la Universidad de San Pedro Cajamarca para examinar cómo el clima institucional impacta el desempeño laboral de los docentes. El objetivo principal fue comprender cómo las percepciones y experiencias de los docentes en sus entornos laborales influyen en la calidad de la educación que brindan. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño transversal y correlacional no experimental. La recopilación de datos se realizó en un momento único en el tiempo, lo que permitió un análisis integral del período. La población objetivo estuvo conformada por 56 docentes que laboraron en la universidad durante ese año. Los hallazgos revelaron una relación significativa y positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes. Estos resultados indican que a medida que mejora el clima institucional, el desempeño laboral de los docentes también muestra una mejora.

Abstract

In 2019, a study was conducted at the University of San Pedro Cajamarca to examine how the institutional climate impacts the work performance of teachers. The main objective was to understand how teachers' perceptions and experiences in their work environments influence the quality of the education they provide. The study employed a quantitative approach, using a cross-sectional and non-experimental correlational design. Data collection was carried out at a single point in time, which allowed for a comprehensive analysis of the period. The target population was made up of 56 teachers who worked at the university during that year. The findings revealed a significant and positive relationship between the institutional climate and the work performance of teachers. These results indicate that as the institutional climate improves, the work performance of teachers also shows an improvement.

Introducción

Se revisaron estudios contemporáneos para conocer el estado actual del conocimiento en torno a las variables de estudio:

Antecedentes internacionales, Santamaría (2020) en su estudio presentó los hallazgos de una evaluación realizada sobre las variables clima organizacional y desempeño laboral en Datapro S.A. El objetivo principal de este estudio fue examinar el impacto de dimensiones específicas del clima organizacional en el desempeño laboral dentro de Dapro. Corporación durante un período de tiempo determinado. Esta investigación se enmarca en la categoría de investigación mixta cuantitativa-cualitativa, utilizando un diseño no experimental, transversal y correlacional. El estudio se considera descriptivo, explicativo y significativo en cuanto a su alcance y tipología. Para recopilar los datos necesarios se desarrolló y administró a toda la empresa un cuestionario compuesto por 32 preguntas y 4 opciones de respuesta, medidas en una escala Likert. A través del análisis estadístico descriptivo e inferencial, se proporciona una comprensión integral de cómo el clima organizacional y sus dimensiones influyen en el desempeño laboral en Datapro S.A.

En un estudio realizado por Jaramillo (2021), el foco se centró en examinar cómo el clima institucional en una universidad urbana de Armenia (Colombia) afecta el desempeño laboral de los profesores universitarios de tiempo completo. El objetivo de esta investigación fue comprender mejor el impacto de los procesos organizativos, motivacionales y de participación en los entornos laborales de los docentes y cómo influyen en su desempeño. Para recolectar la información necesaria, se emplearon métodos descriptivos fenomenológicos cualitativos, utilizando entrevistas semiestructuradas. Los hallazgos revelaron que la mayoría de los docentes entrevistados reconocieron la importancia de su papel dentro de la institución y enfatizaron la importancia de participar en diversas actividades con los estudiantes. Sin embargo, se observó que las decisiones administrativas las tomaban principalmente los directores y decanos de la universidad. En términos de motivación, los docentes expresaron que tuvieron acceso a diferentes incentivos, particularmente oportunidades de capacitación que facilitaron su crecimiento profesional.

En la Unidad Educativa Chillanes del Departamento de Bolívar, Ortiz y Quilligana (2022) realizaron un estudio para abordar los desafíos que enfrenta el personal docente al transitar de la instrucción presencial a la virtual. Para abordar este tema, se recomienda examinar cómo el ambiente laboral influye en el desempeño docente de los docentes de la institución durante el período 2022-2023. Este estudio utiliza un enfoque de métodos mixtos, ya que la hipótesis propuesta requiere el uso de estadística inferencial para establecer correlaciones entre variables. , requiriendo una perspectiva cuantitativa. El principal método de recopilación de datos recomendado para este estudio son las encuestas. La investigación incorporó métodos teóricos inductivos, deductivos, lógicos y matemáticos, junto con el enfoque empírico que implica la aplicación de investigaciones desde diversas escalas. La población objetivo de este estudio estuvo conformada por los docentes de la institución, totalizando 67 participantes. Debido al gran tamaño de la muestra, no fue necesario calcular la muestra. Los resultados de la prueba de hipótesis revelaron una relación significativa entre el clima laboral y el desempeño docente, destacando la importancia de un ambiente laboral adecuado para impactar positiva o negativamente el desempeño docente.

Según Holguín (2022), el desarrollo de los empleados en instituciones educativas, como la Escuela de Educación Básica de Ciudad Ibarra (Colombia), depende en gran medida del clima organizacional y el desempeño laboral. La falta de motivación entre los empleados es un problema reconocido dentro de esta organización, que puede atribuirse a varios factores, incluida la comunicación inadecuada por parte de los directivos educativos. Esta falta de comunicación a menudo hace que los empleados se sientan reacios a expresar opiniones que difieren de las normas establecidas, ya que las decisiones se toman sin buscar el consenso. En administraciones anteriores se enfatizó el trabajo en equipo. El principal objetivo de este estudio es examinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las escuelas de educación básica de Ciudad Ibarra. Los métodos de investigación empleados fueron descriptivos, exploratorios y documentales. La población objetivo estuvo conformada por 34 empleados, y al ser el número total inferior a cien, no fue necesaria una selección de muestra, permitiendo la inclusión del

100% de la población. La técnica de la encuesta se utilizó para recopilar datos de los empleados de la escuela. La encuesta reveló que el 50% de los profesores creía que la escuela no fomentaba un entorno organizativo favorable.

El estudio realizado por García (2019) tuvo como objetivo explorar la conexión entre el clima laboral y la efectividad docente en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez de Guayaquil (Ecuador). Empleando un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, la investigación incluyó una muestra de 128 docentes que completaron dos cuestionarios. El análisis estadístico se realizó mediante el software SPSS, con un margen de error del 5%. Los hallazgos revelaron que la hipótesis general demostró una correlación de Rho = .845, lo que indica que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño docente, garantizando la satisfacción de las necesidades de los estudiantes. Además, las hipótesis específicas también mostraron correlaciones notables. Cabe destacar que hubo correlaciones de Rho = 0,622, Rho = 0,560, Rho = 0,740 y Rho = 0,535 entre las dimensiones de clima organizacional, preparación y desarrollo docente y creación de un ambiente de aprendizaje óptimo para los estudiantes. Estos hallazgos enfatizan el enfoque en el aprendizaje de los estudiantes y el profesionalismo de la enseñanza. Si bien hubo algunas variaciones menores en ciertos aspectos, la mayoría de los docentes estuvieron de acuerdo en la implementación de estas dimensiones. En resumen, el estudio confirmó de manera concluyente la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la unidad educativa Francisco García Jiménez. Si bien la mayoría de los participantes consideró que el ambiente de trabajo era satisfactorio, rara vez se habló de la motivación. Los docentes reconocieron que esta falta de motivación afecta su desempeño docente, junto con sutiles disparidades en el crecimiento funcional. En última instancia, se determinó que lograr una satisfacción total con los diversos factores era inalcanzable debido a las disparidades marginales observadas entre las instituciones bajo escrutinio.

Porras (2022) tiene como objetivo explorar la posible conexión entre las variables del clima institucional y el desempeño laboral docente, así como examinar y describir las percepciones de los docentes sobre sus instituciones educativas. El estudio

utilizó un enfoque descriptivo con un diseño transversal no experimental, utilizando métodos cuantitativos. La muestra estuvo compuesta por 27 docentes, elegidos para representar a toda la población, y la recolección de datos implicó el uso de dos cuestionarios para las variables investigadas. Estos cuestionarios fueron validados por expertos y se evaluó su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Los resultados, obtenidos a través de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, revelaron una correlación positiva significativa de 0,603 entre las dos variables ($p=0,001 < \alpha=0,05$), indicando una relación entre el clima institucional y el desempeño docente.

En tesis nacionales, Ramos y Casimiro (2022) en su estudio encontraron una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre el clima institucional y los chismes dentro de la UDR, así como el desempeño laboral de los profesionales de seguros generales en la región amazónica. El coeficiente de correlación se calculó como Rho=0,784 (p<0,000). Además, hubo una correlación moderada y directa entre el clima institucional y el factor actitudinal de los empleados del Seguro Integral UDR Bagua, con un coeficiente de correlación de Rho=0,583 (p<0,001). Además, se encontró que el entorno institucional tiene un impacto significativo y directo en los factores operativos de los empleados que chismean sobre el seguro integral de salud de la UDR, con un coeficiente de correlación de Rho=0,784 (p<0,000).

De su parte, Olivera (2021) realizó un estudio que examina la relación entre el clima organizacional y el desempeño de una empresa privada en Perú. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, empleando encuestas y cuestionarios para recopilar información y realizando un análisis causal basado en un diseño correlacional. Los resultados de la investigación revelaron un efecto moderador significativo del desempeño laboral sobre el clima organizacional (valor de Wald=17,358, p=0,000<0,05). Como resultado, se concluyó que existe una correlación positiva entre el clima percibido y los resultados de desempeño, indicando que mejores resultados de desempeño están asociados con un clima organizacional favorable.

En su investigación, Flores (2020) realizada en la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña de Pucallpa (Perú), exploró cómo el clima institucional dentro de una institución educativa se relaciona con el desempeño docente de los

profesionales. El estudio utilizó un diseño no experimental, específicamente una variante de diseño de correlación transversal. Participaron del estudio un total de 56 profesionales del sitio de investigación y se utilizó un cuestionario para evaluar y validar cada variable con la orientación de expertos. Según el Cuadro 1, el 54% de los profesionales, incluidos docentes de primaria y secundaria, calificaron como bueno el clima institucional. Además, como se indica en la Tabla 6, el 96% de los profesionales reportaron que el clima institucional tuvo un impacto positivo en su desempeño docente. Tanto los profesores de primaria como de secundaria coincidieron en que su desempeño docente fue normal. El principal hallazgo del estudio fue una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente. Esta conclusión fue respaldada por la prueba de correlación de Pearson, que mostró una correlación positiva moderada con r = 0,67 y un nivel de significancia de P = 0,000 (menos de) 0,025 (Flores, 2020).

En 2023, Tipla realizó un extenso estudio para explorar la relación entre el entorno educativo en San Juan de Lurigancho y el desempeño de los docentes. Empleando un enfoque cuantitativo, el estudio utilizó un diseño correlacional transversal no experimental. La muestra estuvo compuesta por 60 docentes de instituciones educativas de la zona, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Se eligieron encuestas como método principal de recopilación de datos y los cuestionarios se sometieron a una evaluación de expertos para garantizar su validez. Tanto la variable clima institucional ($\alpha = 0,943$) como la variable desempeño docente ($\alpha = 0,970$) exhibieron altos niveles de confiabilidad. Los datos fueron analizados mediante un enfoque de hipótesis deductiva y la prueba no paramétrica de Rho de Spearman. Los hallazgos revelaron una asociación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, lo que indica una correlación positiva moderada (Rho de Spearman = 0,996). Esta correlación fue estadísticamente significativa, con un valor de p de 0,000, que está por debajo del nivel de significancia predeterminado de 0,05.

Serna, Braz y Castro (2020) realizaron una investigación para explorar la relación entre el clima institucional y la efectividad docente en las Instituciones

Educativas Nacionales del Distrito La Esperanza, UGEL N° 02 - 2020. En el estudio participaron 191 educadores de 13 instituciones de educación secundaria. . Los investigadores utilizaron un instrumento desarrollado por Martín Bris en 1999 para evaluar el clima institucional, mientras que el desempeño docente se evaluó mediante el Cuestionario de Desempeño Docente propuesto por el Ministerio de Educación. Los resultados del estudio indicaron una correlación significativa y sólida entre las dos variables ($r_s = 0,31$), que fue respaldada aún más por el análisis de correlación de Spearman ($p < 0,01$). En particular, el 46% de los docentes percibió el ambiente institucional como normal, mientras que el 32% de los docentes demostró un desempeño docente encomiable.

En un minucioso examen realizado por More y Morey (2021), se analizó el impacto de la gestión del clima institucional en las capacidades docentes de los educadores de la Institución Educativa N° 7044 de San Martín de Porres, Chorios. La credibilidad del estudio se evaluó mediante evaluación de expertos, mientras que la confiabilidad de los instrumentos de medición se evaluó mediante el α de Cronbach (0,922 y 0,839). Los resultados de la encuesta revelan una percepción generalmente favorable tanto de la "Gestión del clima institucional" como del "Desempeño docente", así como de sus componentes individuales. Estos hallazgos indican una correlación significativa entre estas variables.

Jalanoca (2019), realizó un estudio en el centro de salud Clas Ciudad Nueva para investigar el impacto del clima organizacional en el desempeño de los empleados. El estudio utilizó un cuestionario estructurado y un diseño transversal no experimental para evaluar el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del centro. Los hallazgos revelaron una clara conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral, y ambas áreas recibieron calificaciones moderadas. En consecuencia, el estudio confirmó la hipótesis inicial y rechazó la hipótesis nula, proporcionando evidencia de que el clima organizacional juega un papel importante a la hora de influir en el desempeño de los empleados.

Un estudio realizado por Susanibar (2021) tuvo como objetivo explorar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de

la salud del Centro de Salud Huacho Hualmay. Empleando un diseño de investigación no experimental, fundamental, descriptivo y correlacional, en el estudio participaron 47 trabajadores de la salud que proporcionaron datos a través de encuestas y cuestionarios. El cuestionario, que consta de 24 ítems, se utilizó para evaluar el clima organizacional y fue validado por tres expertos. Este instrumento demostró una gran confiabilidad, con un coeficiente α de Cronbach de 0,960. Además, para evaluar las variables de desempeño se utilizó un instrumento de 15 ítems, validado por juicio de expertos y logrando una confiabilidad de 0,884 basada en el alfa de Cronbach y concordancia entre tres expertos. Las hipótesis se probaron mediante la prueba estadística de correlación de Spearman con un nivel de confianza del 95%. Los hallazgos del estudio revelan una correlación positiva significativa (Rho=0,865) entre el clima organizacional y el desempeño laboral del personal de salud del Centro de Salud Huacho Hualmay en el año 2019.

Erazo (2019) en su estudio exploró la relación entre el clima organizacional de las instituciones educativas y el desempeño laboral de los docentes. La hipótesis principal postula una conexión significativa entre el ambiente de trabajo de la escuela y la eficacia de su personal. Para investigar esto, se empleó un enfoque descriptivo correlacional, centrándose específicamente en docentes de primer año del distrito de Canchis en Cusco, concretamente Ananiso y Pitumacá. Se utilizaron encuestas y cuestionarios para recopilar datos sobre las variables de interés. El estudio se divide en tres capítulos, que cubren el marco teórico, las preguntas de investigación, los objetivos, los métodos, el análisis e interpretación de los datos recopilados y las recomendaciones integrales de mejora. Sin embargo, el resumen no proporciona hallazgos o conclusiones específicas. Con base en el coeficiente de correlación de Pearson (r=0.779), con un nivel de confianza del 95% y 19 grados de libertad, se puede inferir que existe una fuerte correlación entre el clima institucional de la institución educativa especificada y el desempeño laboral de sus docentes. Este descubrimiento tiene implicaciones para las instituciones educativas de todo el país.

En 2021, Castro y Ramos (2022) realizaron un estudio en el I.E.E, centrándose en la escuela número 30153 “María Natividad Salazar Aguilar” del distrito de Chilca.

Su objetivo fue investigar la conexión entre el ambiente de trabajo y el desempeño docente. Para lograrlo, los investigadores formularon preguntas e hipótesis de investigación específicas. Empleando un diseño correlacional descriptivo, siguieron el método científico. En el estudio participaron 62 docentes que completaron el cuestionario CL-SPC Work Environment Scale y evaluaron su propio desempeño docente. Los resultados de la encuesta revelaron un consenso entre los participantes, ya que el 62,5% expresó satisfacción tanto con su desempeño docente como con el clima laboral. Al analizar los datos se obtuvo un valor de p de 0,250, superando el umbral de significancia de 0,05. En consecuencia, se aceptó la hipótesis nula, mientras que se rechazó la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se puede concluir que no existe relación significativa entre las variables. Para ayudar a las instituciones educativas a mejorar las variables examinadas en este estudio, se recomienda difundir los hallazgos.

En su estudio sobre innovación, López exploró la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral. Para garantizar la validez y confiabilidad de su investigación, López (2020), categorizó meticulosamente los distintos niveles de influencia de diferentes factores. Esto se logró mediante una metodología meticulosa basada en principios teóricos establecidos y utilizando herramientas de medición confiables como encuestas y cuestionarios. El proceso de recolección de datos implicó una selección aleatoria de 122 educadores. Los hallazgos fueron significativos y positivos, con un tamaño del efecto sustancial del 76,7% según el índice de Nagelkerke. Estos notables resultados validaron inequívocamente las hipótesis iniciales planteadas por los investigadores.

De su parte, Arias (2019), el foco se centró en analizar cómo el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Arequipa Virgen del Rosario durante el año 2018 se vio influenciado por el clima organizacional. El objetivo principal de este estudio fue examinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. Para lograr esto, se empleó un enfoque de métodos mixtos, utilizando métodos tanto descriptivos como correlacionales en un diseño transversal no experimental. La muestra estuvo compuesta por 18 docentes, representando a toda la población de la institución. La recolección de datos implicó el

uso de un cuestionario, específicamente el Cuestionario de Clima Organizacional y Desempeño Laboral, el cual fue validado mediante el software estadístico SPSS 23 y el método Alpha de Cronbach. Los resultados indicaron que los profesores experimentaron un clima organizacional negativo, como lo demuestran varios indicadores como falta de estímulo o recompensas, relaciones tensas y un sentido de identidad debilitado. Además, hubo una disminución significativa en el desempeño laboral. Estos hallazgos respaldan la teoría de que el clima organizacional impacta directamente el desempeño laboral de los docentes. Los investigadores también enfatizaron la importancia de mejorar el clima organizacional dentro de las instituciones académicas como medio para mejorar el desempeño laboral de los docentes.

En el estudio realizado por Melgarejo (2022) se realizó un análisis profundo sobre la gestión educativa y el clima laboral dentro de la I.E., centrándose específicamente en la institución "Virgen de la Puerta" durante el periodo 2090-2021. Utilizando un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, la investigación tuvo como objetivo establecer conocimientos esenciales. La población objetivo estuvo conformada por 50 docentes de la institución, y para la recolección de datos se utilizó un instrumento de recolección de datos confiable y válido. Los resultados obtenidos de la encuesta descriptiva revelaron que el 50% de los participantes percibió el nivel de gestión educativa como medio, mientras que el 62% expresó insatisfacción con el ambiente laboral. La evaluación de la gestión educativa indicó que la gestión escolar, la gestión docente y la gestión comunitaria recibieron una calificación media, mientras que la gestión administrativa fue considerada deficiente. Además, la mayoría de los docentes expresaron descontento con el ambiente laboral, atribuyéndolo a cuestiones relacionadas con las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo y la satisfacción general. El coeficiente de correlación de Spearman de 0,610 demostró una relación directa y moderada entre la gestión educativa y el ambiente laboral. Esta correlación sugiere que una mejor gestión educativa puede tener potencialmente un impacto positivo en el entorno laboral que experimentan los docentes dentro de las instituciones educativas.

En el trabajo de Villalobos (2020), se encontró que existe una clara conexión entre el clima organizacional y el desempeño docente en los sistemas educativos. El estudio, titulado "No. 80829 'José Olaya Balandra', 2019, La Esperanza", utilizó la teoría organizacional y la teoría de la autoeficacia para mejorar nuestra comprensión del desempeño docente. Empleando un enfoque hipotético-deductivo y métodos cuantitativos, específicamente un diseño correlacional transversal no experimental, la investigación examinó la relación entre estas variables. La muestra estuvo compuesta por 33 docentes que completaron encuestas para proporcionar datos. Para medir el clima organizacional y el desempeño docente se utilizaron dos cuestionarios y se evaluó su confiabilidad mediante la estadística alfa de Cronbach. Ambas medidas demostraron una alta confiabilidad con un valor alfa de Cronbach de 0,909, lo que confirma su validez y confiabilidad. Los hallazgos del estudio revelaron que el puntaje de evaluación del clima organizacional fue del 79,49%, mientras que el desempeño docente alcanzó un puntaje de evaluación notablemente alto del 100%. Además, el coeficiente de correlación Rho de Spearman demostró una fuerte correlación positiva de 0,759 entre el clima organizacional y el desempeño docente. Esta correlación significativa apoya la asociación directa entre el clima organizacional y el desempeño docente, lo que indica que una mayor Las puntuaciones climáticas están asociadas con niveles más altos de desempeño docente.

En Pucará, Morante (2023) realizó un estudio para investigar la conexión entre el clima institucional dentro de las instituciones educativas y el desempeño docente. Empleando métodos cuantitativos, específicamente un diseño correlacional transversal no experimental, el estudio contó con la participación de 25 docentes. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos. La confiabilidad del cuestionario se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, arrojando un puntaje de confiabilidad de 0,969 para la variable clima institucional y de 0,918 para el desempeño docente. Los hallazgos de la investigación indican que el 68% de los docentes perciben el ambiente escolar como normal, mientras que el 20% lo considera deficiente. Las calificaciones de comunicación, motivación, compromiso y confianza fueron todas promedio. En cuanto al desempeño docente, el 8% de los docentes fueron clasificados como de bajo

desempeño, mientras que el 48% fueron considerados de desempeño promedio. Un coeficiente de Spearman de 0,548, determinado con un nivel de confianza del 95%, indicó una relación positiva moderada entre las dos variables. En resumen, el estudio realizado reveló una conexión notable entre el entorno institucional y el calibre de la educación en los establecimientos educativos de Pukala. Estos resultados indican que mejorar el ambiente institucional puede producir resultados positivos en términos de eficacia docente.

En la institución educativa Juanjuy Carlos Vise de la región San Martín, Meléndez Herrera realizó un estudio en 2020. El objetivo del estudio fue investigar la conexión entre el clima institucional y el desempeño laboral percibido del personal docente. El clima institucional se refiere al ambiente de trabajo donde los docentes desempeñan sus responsabilidades diarias, colaborando con otros miembros de la organización bajo la supervisión de directores o gerentes. Dentro del ámbito de la educación, el desempeño laboral abarca las acciones observables exhibidas por los docentes en el aula.

Empleando una metodología cuantitativa y un marco correlacional no experimental, la investigación incorporó a un grupo de 60 educadores del establecimiento educativo. Se fundamentaron las hipótesis de la investigación, descubriendo una conexión notable entre el ambiente general dentro de la institución y el desempeño laboral de los docentes. El coeficiente de correlación, de 0,505, demostró una correlación positiva moderada.

Estos hallazgos resaltan la importancia de mejorar el entorno institucional, especialmente considerando las dificultades provocadas por la pandemia. La investigación enfatiza el valor de promover la cooperación entre todos los miembros del personal, ya que permite una rápida resolución de problemas y la pronta ejecución de soluciones. En resumen, los resultados implican una correlación significativa entre el ambiente institucional en las instituciones educativas y el desempeño laboral de los educadores bajo la dirección de Juanjuy Carlos Vees. Esto subraya la necesidad de mejorar continuamente la atmósfera general de las instituciones, particularmente

durante la pandemia actual, para fomentar una cultura colaborativa que capacite a los profesores para sobresalir en sus funciones.

Un estudio reciente realizado por Álvarez (2022) en la institución educativa Inmaculada Concepción en Canchis, Cusco, ha revelado un fuerte vínculo entre la comunicación efectiva entre los docentes y el ambiente general de la institución. Esta investigación utilizó métodos cuantitativos y experimentos de correlación causal no específicos, involucrando un tamaño de muestra de 73 docentes. Se administraron encuestas y cuestionarios para medir las variables de interés. Para asegurar la confiabilidad y validez del instrumento se buscó el juicio de expertos y se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach para evaluar su consistencia, asegurando resultados precisos y confiables. Los hallazgos del estudio demuestran un valor de significancia de 0,012 para el análisis de regresión lineal, que cae por debajo del umbral de 0,05, lo que proporciona certeza estadística para respaldar la aceptación de la hipótesis de la investigación. La relación positiva se confirma con el coeficiente B de 0.519, lo que indica que un aumento en la comunicación asertiva conduce a una mejora en el clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Canchis del Cusco en el 2021. Por lo tanto, promover un mayor asertividad en la comunicación puede tener un impacto beneficioso en el clima y el desempeño organizacional. En resumen, los hallazgos de este estudio resaltan la importancia de la comunicación asertiva en la configuración del ambiente general entre los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción. Estos resultados sugieren que mejorar las habilidades de comunicación asertiva puede contribuir en gran medida a fomentar un ambiente de trabajo enriquecedor y de apoyo para los educadores dentro de este establecimiento en particular.

En el estudio realizado por Sacramento Lázaro (2019), el concepto de clima organizacional se define como la percepción general que tiene un individuo sobre la organización y sus interacciones dentro de ella. Por otro lado, el desempeño laboral abarca los comportamientos y acciones exhibidas por los empleados con el fin de alcanzar las metas dentro de la organización. El objetivo principal de esta investigación fue examinar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral de los

empleados del Banco Huacho Azteca. El estudio utilizó métodos de investigación básicos y empleó un diseño no experimental. Un total de 60 empleados del banco participaron en la encuesta y completaron cuestionarios que fueron cuidadosamente revisados por expertos. Para evaluar la confiabilidad del cuestionario se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, que arrojó una puntuación altamente confiable de alfa = 0,90. Los resultados del estudio indicaron que el 57% de los empleados demostraron un desempeño laboral satisfactorio. Sin embargo, se observó que el clima organizacional era inadecuado. En resumen, los hallazgos de la investigación resaltan la influencia significativa del clima organizacional en el desempeño laboral de los empleados. Estos resultados subrayan la importancia de mejorar el clima organizacional para mejorar el desempeño laboral de los empleados.

Canales, López y Napán (2021) realizaron una investigación para establecer un vínculo entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del departamento de ventas de Ferreros Ltd. en Lima durante la pandemia de Covid-19 en 2021. Con un enfoque cuantitativo, el estudio empleó técnicas descriptivas sin experimentación. El tamaño de la muestra estuvo formado por los 58 empleados del distrito comercial de la empresa. Los hallazgos del estudio demuestran una correlación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados. Esto indica que cuando los empleados perciben un clima organizacional positivo, su desempeño laboral tiende a ser excepcional. En conclusión, el estudio confirma una relación positiva y destacable entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los empleados del departamento de ventas de Ferreyros S.A. en Lima durante la pandemia Covid-19 en 2021. Estos resultados enfatizan la importancia de fomentar un clima organizacional favorable para mejorar desempeño laboral de los empleados, especialmente durante crisis como la pandemia en curso.

El estudio realizado por Bustamante, Gonzabay y Peñafiel (2022) se centró en evaluar cómo el clima organizacional impacta el desempeño laboral de las pequeñas y medianas empresas (MIPYMES) en Ecuador. El objetivo principal de esta investigación es examinar las repercusiones negativas de un ambiente de trabajo insatisfactorio en la dedicación, la satisfacción, la productividad y la afiliación de los

empleados con la organización cuando no se cumplen sus expectativas. El objetivo de este estudio es analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de las MIPYMES ecuatorianas. Para lograr este objetivo, se empleó una combinación de métodos cualitativos e investigación exploratoria basada en la literatura existente. Se utilizaron enfoques tanto deductivos como inductivos, y la utilización de técnicas de registro bibliográfico facilitó la identificación de fuentes secundarias de bases de datos científicas acreditadas como Scielo, Doaj, Google Scholar, Dialnet y Redalcyc. Esencialmente, este estudio subraya la importancia de considerar diversos factores asociados con el clima organizacional, incluyendo la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales, la motivación, la participación y la evaluación del desempeño, ya que contribuyen directamente al establecimiento de un clima organizacional favorable. Las MIPYMES ecuatorianas deben tomar en consideración estos factores para fomentar un clima organizacional que fomente el desempeño positivo de los empleados.

Castillo (2019) realizó una investigación que se enfoca en establecer una conexión entre la efectividad docente y el entorno general de la institución educativa Carlos Iván de Gregori. El objetivo principal de este estudio es determinar si existe una relación entre el desempeño docente y el clima institucional. Para lograr esto, se adoptó un enfoque de investigación correlacional, utilizando un diseño correlacional descriptivo. Los datos fueron recolectados a través de una encuesta administrada a docentes de la institución educativa antes mencionada. Los hallazgos revelan una correlación moderada ($r = 0,714$) y una significación bilateral significativa ($p = 0,000$) entre el desempeño docente y el clima institucional. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula, confirmándose que efectivamente existe una relación significativa entre estas variables. Como recomendación, se sugiere que los docentes colaboren y trabajen por objetivos comunes con el fin de fomentar un clima institucional positivo. Esto resalta la importancia del trabajo en equipo y la comunicación efectiva entre todo el personal docente, ya que contribuye a un ambiente que mejora el desempeño y la satisfacción laboral.

En el estudio realizado por Navarro (2019), el objetivo principal fue investigar la conexión entre el clima institucional y el desempeño docente al interior de las instituciones educativas de Nuestra Señora de las Mercedes de Paita. Este importante estudio utilizó un diseño no experimental con un enfoque correlacional. Un total de 33 docentes participaron en el estudio, utilizando un cuestionario para evaluar el clima institucional y un formulario de observación para evaluar el desempeño docente. La recolección de datos se realizó mediante la administración de encuestas. Los resultados del análisis de correlación de Spearman revelaron una fuerte correlación positiva entre las dimensiones docente-alumno (rho = 0,712; sig. = 0,00) y una correlación positiva moderada entre las dimensiones docente-administrador (rho = 0,541; sig. = 0,00). Además, se encontró una correlación positiva moderada entre la dimensión padres y la dimensión docente-administrador (rho = 0,672; sig. = 0,00). Además, el estudio demostró una relación positiva directa entre el clima institucional y el desempeño docente (rho = 0,706; sig. = 0,00), confirmando así la hipótesis de que el clima institucional impacta directamente el desempeño docente. En resumen, los hallazgos de este estudio demuestran una notable correlación entre el entorno institucional y la efectividad de la enseñanza en los establecimientos educativos de Nuestra Señora de las Mercedes de Paita. Estos resultados subrayan la importancia de fomentar un ambiente institucional favorable para mejorar la eficacia de la enseñanza.

En 2019, Sotelo realizó un estudio de investigación en la Institución Educativa Privada Bilingüe Max Uhle de Moquegua, con el objetivo de establecer una conexión entre el entorno institucional y el desempeño docente de los educadores. El estudio utilizó un diseño no experimental transversal, incorporando estudios fundamentales y análisis correlacional. El equipo de investigación estuvo formado por 23 docentes de Max Uhle, un colegio privado bilingüe del distrito de Moquegua. Se emplearon dos instrumentos de encuesta: un cuestionario de clima institucional para medir la primera variable y un cuestionario de rendimiento académico para evaluar la segunda variable. Las respuestas de los profesores a estas herramientas fueron sometidas a análisis estadístico. Los hallazgos clave del estudio revelaron una asociación significativa y evidente entre el clima institucional de las instituciones educativas bilingües privadas y el desempeño docente de los educadores de Max Uhle en Moquegua en 2018. El

coeficiente de correlación de Pearson indicó una correlación directa del 37% entre el clima institucional y la enseñanza. actuación. El estudio enfatizó la importancia del clima institucional, sus variables y su impacto en el desempeño académico. En resumen, el estudio revela una conexión sólida y notable entre el entorno institucional de las escuelas privadas bilingües y los logros educativos de los docentes en Max Uhle, Moquegua 2018. Se subraya la importancia de fomentar una atmósfera institucional próspera como medio para mejorar los logros académicos. de educadores.

En un estudio reciente realizado por Cayao en 2022, el objetivo fue explorar la conexión entre el clima institucional y el desempeño docente dentro de las instituciones educativas de Chota No. 10384. Esta investigación empleó un enfoque cuantitativo o empírico, enfocándose en aspectos fundamentales o teóricos. El estudio utilizó un diseño correlacional, no experimental y transversal, en el que participaron 31 docentes de las instituciones educativas mencionadas. Estos profesores completaron un total de 49 cuestionarios, 22 de los cuales abordaban específicamente el entorno institucional y 27 se centraban en la enseñanza. actuación. El estudio arrojó resultados significativos, evidenciando una fuerte relación entre el clima institucional y el desempeño docente, con un nivel de significancia bilateral de 0,000 (<0,05). En consecuencia, se aceptó la hipótesis alternativa (H1), mientras que se rechazó la hipótesis nula (H0). Además, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) reveló una correlación positiva perfecta de 0,920 entre el clima institucional y el desempeño docente. En definitiva, este estudio estableció una asociación significativa y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente dentro de las instituciones educativas de Chota No. 2022 10384. Estos hallazgos subrayan la importancia de fomentar un clima institucional favorable para mejorar el desempeño docente.

Al examinar el impacto del clima organizacional en el desempeño laboral ejecutivo en la Red de Servicios de Salud de San Ignacio, Contreras Delgado realizó un estudio en 2020. Empleando un diseño correlacional causal y métodos cuantitativos, este estudio involucró a 73 empleados de la Red de Salud como participantes. Para recopilar datos, los participantes completaron el Cuestionario de Clima Laboral del MINSA y una evaluación de desempeño diseñada específicamente

para este estudio. El análisis de los datos incluyó estadística descriptiva e inferencial. Los hallazgos indican una correlación positiva significativa pero débil (coeficiente de correlación Gamma de 0,302, significancia bilateral de 0,048, p <0,05) entre las variables del clima organizacional y el desempeño laboral. En consecuencia, el estudio sugiere que alterar el clima organizacional tiene un impacto relativamente mínimo en el desempeño laboral. Dentro de la categoría clima organizacional, el 68,5% de los participantes expresaron optimismo respecto al potencial de mejora. Además, el 60,3% creía que la cultura organizacional era saludable, mientras que el 41,1% opinaba lo mismo sobre el diseño organizacional. En cuanto al desempeño laboral, la mayoría de los participantes (27,4%) se ubicaron en la categoría "bueno", seguida de cerca por la categoría "mala" (20,5%), siendo la categoría "muy buena" la que tiene la menor representación con un 15,1%.

La fundamentación científica se organizó con las definiciones, teorías y dimensiones de cada una de las variables

Variable: Clima Institucional

Debido a las diversas perspectivas que rodean el tema del clima institucional y su inclusión relativamente reciente en el ámbito de la psicología organizacional, las definiciones pueden variar según el investigador que realice el estudio. Para profundizar en este asunto, realizar un análisis exhaustivo y establecer conexiones significativas dentro del presente estudio, se adoptan los siguientes conceptos.

Como lo afirma Minedu (2017), el concepto de clima institucional corresponde a la percepción compartida que tienen los individuos sobre el entorno que rodea a la institución educativa. Esta percepción está moldeada por las numerosas interacciones sociales que ocurren dentro del establecimiento (p. 17).

Para fomentar un ambiente de trabajo que promueva la productividad y el alto desempeño, es fundamental tener en cuenta la forma en que los empleados perciben la realidad objetiva, como afirma Alves (2012). Esto implica considerar varios elementos, incluidos, entre otros, la comunicación efectiva, el respeto mutuo, la

inclusión, un ambiente acogedor, la aceptación y el apoyo de los colegas y la satisfacción laboral general (Alves, 2012, p. 124).

Según Segredo (2013), el clima institucional juega un papel importante ya sea para facilitar o impedir el desempeño y la búsqueda del equilibrio. Martín (2010) enfatiza la importancia crucial del ambiente laboral y el clima institucional dentro de las instituciones educativas, ya que no sólo fomentan la innovación y el cambio, sino que también sirven como espacio de encuentro para el personal educativo. Es en este marco que se originan las distintas características ambientales de cada institución.

La percepción de una organización y su clima de trabajo es lo que en última instancia conforma el clima institucional, como afirma Alvarado (2013). Abarca si el ambiente de trabajo es ventajoso o desventajoso para los miembros de la organización (p. 95). Según Martin (2000), el entorno laboral es fundamental para impulsar los procesos organizativos y de gestión, además de fomentar la innovación y facilitar el cambio. El clima institucional actúa como un elemento cohesivo, motivando a los individuos dentro de una institución educativa y adaptándose a las distintas circunstancias ambientales de cada institución (p. 55).

En su estudio, Bustos, Miranda y Peralta (2002) enfatizan el papel influyente del clima organizacional en la configuración de las percepciones de los empleados sobre su trabajo, las relaciones con sus colegas, la satisfacción general y su percepción de la organización en su conjunto. Esto abarca una amplia gama de emociones y actitudes que existen dentro del entorno organizacional. Los autores subrayan la importancia de comprender las percepciones laborales como medio para comprender mejor las actitudes de los empleados dentro de una empresa u organización.

El concepto de clima organizacional, tal como lo define Rodríguez (2004), se refiere a cómo los individuos perciben diferentes aspectos de su entorno laboral. Estos aspectos incluyen las relaciones interpersonales, las regulaciones relacionadas con el trabajo y el entorno físico. García (2009) realizó un extenso análisis sobre cómo es conceptualizado el clima organizacional por varios autores, descubriendo tres elementos consistentes. Estos elementos consisten en percepción, donde los individuos absorben, validan y aclaran sus propias perspectivas; el proceso de asignar significado

al entorno, que impacta directamente en la motivación, el desempeño y el logro de las metas organizacionales de los empleados; y el comportamiento organizacional, que abarca tanto la conducta individual como la grupal. Además, García enfatizó la importancia de la investigación climática al proporcionar información valiosa sobre las percepciones y actitudes de los miembros de la organización. Este conocimiento facilita la identificación de áreas de mejora continua en el entorno laboral, mejorando en última instancia la productividad.

Después de un análisis cuidadoso de la definición dada, queda claro que el concepto de clima institucional abarca un amplio espectro de componentes. Abarca los puntos de vista de los individuos, independientemente de su rol dentro de la organización, ya sean empleados, profesionales o cualquier otra afiliación, extendiéndose incluso a los establecimientos educativos. Estos puntos de vista pertenecen a las características, procedimientos, valores, conducta, entorno físico, relaciones interpersonales y otros aspectos que influyen en el comportamiento de todos los individuos dentro de la organización. Estos puntos de vista están moldeados principalmente por las acciones, interacciones y diversas experiencias encontradas por cada miembro dentro de su respectiva institución.

La atmósfera de una universidad está moldeada por elementos cruciales como estrategias eficientes, toma de decisiones cooperativa y el establecimiento de una cultura institucional genuina, dedicada, impulsada y comprometida. Es imperativo que la institución reconozca la interacción entre los factores personales y organizacionales para fomentar estrategias efectivas y cultivar una institucionalidad cohesiva y productiva. cultura.

Importancia del clima institucional. Según la investigación realizada por Guillén y Guil (2000), el éxito de una empresa depende de cómo los empleados perciben el ambiente general dentro de la organización. Es crucial que los miembros de la organización mantengan una perspectiva positiva sobre el clima organizacional y alineen sus acciones en consecuencia. Bustos (2002) refuerza esta noción, afirmando que un clima organizacional favorable produce numerosas ventajas para la organización, como un mayor sentido de logro, camaradería, empoderamiento, mayor

productividad, menor rotación de empleados, elevados niveles de satisfacción, adaptabilidad e innovación.

La investigación realizada por Palomino y Rogge (2001) destaca la importancia de un clima organizacional positivo, ya que produce dos beneficios cruciales: una mayor productividad a largo plazo y la creación de un ambiente de trabajo que fomenta en gran medida el triunfo organizacional. Por el contrario, Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001) plantean el argumento de que un clima organizacional negativo puede resultar en empleados desmotivados, indiferencia, desaliento y descontento, que en última instancia pueden manifestarse como desafío, hostilidad e insatisfacción general. En el contexto de las instituciones educativas, Fernández (2004) destacó la importancia del clima organizacional en relación con la reforma educativa de segunda generación. Cuando se pretende lograr una transformación dentro de una organización escolar, el clima organizacional y la gestión son factores internos fundamentales. Modificar este entorno requiere esfuerzos colaborativos de los educadores dentro de la escuela.

Dentro del ámbito de los establecimientos educativos, Moreno (1997) subrayó el imperativo de aumentar la educación formal de cada individuo involucrado, enfocándose en tres dimensiones vitales. Ante todo, es necesario mejorar las aptitudes y competencias, tanto profesionales como personales, de cada miembro. En segundo lugar, es crucial incorporar metodologías y enfoques novedosos que se alineen con los avances en la experiencia tecnológica, que posean atributos distintivos y la capacidad de adaptarse a circunstancias dinámicas. En última instancia, esto empodera a las personas para progresar y prosperar en su desarrollo personal y vocacional (p. 249).

Según Páramo (2010), el clima institucional es un reflejo de los valores, actitudes y creencias que tienen los miembros universitarios. Este clima, a su vez, tiene una influencia significativa sobre los factores climáticos globales. Es evidente que el clima institucional juega un papel crucial para fomentar un ambiente positivo y facilitar el logro de objetivos educativos que prioricen el desarrollo personal. Esto se debe a que el clima institucional moldea directamente el comportamiento de sus miembros, influyendo en sus percepciones, motivación y eficacia profesional. Estos efectos pueden observarse tanto en contextos prácticos como incidentales.

Rousseau (2010) categorizó el clima institucional en cuatro tipos distintos, delineados por una diferenciación conceptual. Estos tipos son los siguientes:

Clima psicológico, que abarca la percepción que tiene un individuo del entorno organizacional. Cada miembro de una organización desarrolla su propia comprensión del entorno, moldeada por sus atributos únicos y el contexto inmediato en el que participa. Elementos como los estilos de pensamiento, los rasgos de personalidad, los procesos cognitivos, las estructuras, la cultura y las interacciones sociales desempeñan un papel en la configuración del clima psicológico.

Ambiente del grupo. - Esta noción se refiere a la fusión de puntos de vista individuales dentro de un marco particular, como se ejemplifica en un esfuerzo o establecimiento de colaboración. Al tener en cuenta las afiliaciones de un individuo con una entidad reconocible dentro de una organización formal o informal, así como el consenso o concurrencia dentro de esa entidad con respecto a sus perspectivas, se establece un clima colectivo, que indica la presencia de una comprensión compartida. Sin embargo, todavía no se han realizado investigaciones sobre la relación entre las percepciones e interpretaciones generales.

Se conoce como clima grupal al ambiente dentro de un grupo, el cual está moldeado por el acuerdo colectivo de los individuos respecto de los elementos contextuales que impactan el comportamiento. A diferencia del clima general, el clima grupal está influenciado por una combinación de perspectivas individuales y factores situacionales, lo que resulta en grupos que comparten características similares dentro del clima organizacional. Se han identificado varios factores personales y situacionales como indicadores de afiliación grupal. Sin embargo, las investigaciones indican que los factores personales, incluido el puesto directivo, la experiencia profesional, los años de servicio en el puesto actual y la edad, pueden explicar las variaciones entre ciertos grupos, mientras que los factores situacionales, como el área funcional, la ubicación geográfica y los cambios organizacionales, dar cuenta de las diferencias entre otros.

Evaluar el clima organizacional implica evaluar los sentimientos individuales que reflejan la mentalidad de los miembros dentro de la organización, más que la de los que están fuera de ella. En consecuencia, el clima institucional y estructural puede yuxtaponerse con las orientaciones interna y externa, respectivamente. El clima institucional ofrece una visión general de los atributos organizacionales, encapsulando las experiencias colectivas de los individuos dentro de la organización.

Teorías que sustentan el clima institucional. La del comportamiento individual. Según Páramo (2010), el énfasis en la administración debe estar en el individuo. A la luz de esta perspectiva, la atención debería dirigirse a:

Bajo la bandera de la democracia, la teoría del comportamiento renueva y redefine los conceptos de tareas, centrándose en un enfoque centrado en las personas. El estudio del comportamiento institucional abarca tanto el análisis descriptivo, que revela lo que es, como el análisis normativo, que destaca lo que debería ser. Este enfoque se caracteriza por su énfasis en la descripción más que en la prescripción.

A través de una profunda transformación del concepto administrativo, revela los principios revolucionarios de "cooperación y consenso" e "igualdad de poder" que encarnan ideales democráticos y humanistas. La teoría de la motivación se ve a través de una lente de relatividad, ya que las necesidades y motivaciones moldean directamente el comportamiento humano. Es la fuerza impulsora de las acciones humanas, que surge de un deseo innato de satisfacer estas necesidades y motivaciones.

El sistema de toma de decisiones dentro de una organización opera bajo el entendimiento de que los individuos toman decisiones en diferentes niveles. Después de realizar un análisis exhaustivo de la teoría de la acción individual, tomamos la decisión de revisar completamente nuestra filosofía administrativa. Esto implicó implementar conceptos como empoderamiento, equipos de trabajo, enriquecimiento laboral, retroalimentación e invertir en capacitación y desarrollo del personal.

La teoría de la administración, según Simón (1998), al examinar el clima institucional es crucial prestar atención a los diversos estilos administrativos y de liderazgo. Estos estilos se pueden clasificar en cinco tipos distintos: autocrático,

burocrático, diplomático y de libre acción. Cada estilo posee su propio conjunto de fortalezas y debilidades en comparación con los demás.

Por el contrario, Páramo (2010) sostiene que uno no es superior al otro; más bien, poseen atributos distintos que requieren comprensión para una administración eficaz. Resumamos estas cualidades:

El estilo autocrático, también conocido como autoritario, se distingue por la consolidación de todo el poder y autoridad para tomar decisiones en un solo individuo. Sin su aprobación, no se pueden ejecutar acciones ni resolver problemas. Además, con frecuencia se ignoran las perspectivas y opiniones de los demás.

En tanto, el estilo burocrático se distingue por su énfasis en los métodos y procedimientos por encima de los objetivos. Cada procedimiento de gestión está meticulosamente delineado, sin dejar lugar a desviaciones por parte de los gerentes. Este estricto cumplimiento del protocolo dificulta la iniciativa personal y muchas veces deja al usuario o cliente insatisfecho con el proceso de gestión general.

La gestión suele operar bajo un enfoque diplomático, siguiendo protocolos de consenso y negociación. La utilización de reuniones de trabajo como estrategia de gestión facilita la oportunidad de participar activamente en las perspectivas y conceptos de los empleados.

El enfoque gerencial conocido como estilo de libertad de acción se basa en la confianza del gerente en sus propias capacidades. Proporcionan pautas a su equipo y les permiten trabajar de forma autónoma dentro de los parámetros marcados por el proceso de gestión. Por el contrario, las teorías del liderazgo, tal como las describe Páramo (2010), se pueden categorizar en función de las características del líder: rasgos del líder y comportamiento del líder. Estas teorías se dividen a su vez en teoría de la contingencia, teoría de las expectativas, teoría del camino/meta y teoría del liderazgo situacional, según las circunstancias específicas. Sin embargo, es importante señalar que estas teorías pueden considerarse tradicionales, pues actualmente existen otras teorías con enfoques integrados disponibles, como afirma el mimos autor.

Teorías como el liderazgo carismático y el liderazgo transformacional se centran en la capacidad del líder para iniciar el cambio e inspirar compromiso y motivación dentro de su equipo, incluso en situaciones desafiantes. Un líder transformacional se caracteriza por su capacidad para aprovechar los valores fundamentales de las personas y su deseo de crecimiento personal para lograr un cambio colaborativo y transformador.

El concepto de teoría del liderazgo participativo representa un cambio significativo en la comprensión del liderazgo, lo que sugiere que no se limita a individuos específicos, sino que abarca los esfuerzos colectivos de un grupo. En esencia, esta teoría reconoce el valor inherente y la contribución que cada persona dentro de una organización puede aportar para lograr objetivos comunes. Este modelo tiene particular relevancia para entidades colaborativas que navegan en situaciones complejas, entornos dinámicos y redes interconectadas, ya que requiere la participación activa y el liderazgo de varias partes interesadas dentro de la institución. Además, el liderazgo emocional, que se basa en los principios de la inteligencia emocional, sirve como aspecto fundamental de esta teoría.

La teoría organizacional, según Likert (1999), el foco de esta teoría radica en el examen de la estructura organizacional y su diseño. Implica un análisis exhaustivo que compara la teoría clásica, la escuela estructuralista, el enfoque de sistemas y el enfoque de contingencia. En pocas palabras, abarca el estudio integral de todas las corrientes dentro del campo de la administración. Esto implica describir y explicar la naturaleza, tipos, estructuras, procesos y funciones de las entidades. Además, Likert afirma que la teoría de la organización profundiza en las operaciones de las organizaciones y en cómo éstas se ven influenciadas por el entorno que las rodea y, a su vez, influyen en él. Además, enfatiza la interconexión entre la teoría organizacional, la estructura organizacional, el diseño y cambio organizacional y la cultura organizacional.

La gestión se ha beneficiado enormemente de los conocimientos proporcionados por la teoría de la organización. Este campo de estudio examina la totalidad de una organización, abarcando tanto la estructura formal como las relaciones

informales que existen dentro de ella. Va más allá del comportamiento individual y profundiza en los conflictos personales, la importancia de los valores personales y cómo estos factores impactan el comportamiento organizacional y el logro de objetivos.

Las dimensiones del clima institucional. Según Páramo (2010), el énfasis primordial en la gestión debe estar puesto en el individuo. Por tanto, se recomienda concentrarse en:

Dentro del ámbito de la democracia, la noción de tareas se examina y redefine a fondo a través de la teoría del comportamiento, poniendo un énfasis significativo en los individuos. La exploración del comportamiento institucional abarca tanto el análisis descriptivo, que descubre el estado actual de las cosas, como el análisis normativo, que destaca el estado ideal de las cosas. Este enfoque particular prioriza el acto de describir más que de prescribir.

La revelación de los ideales democráticos y humanistas se logra mediante cambios significativos en los conceptos administrativos, que muestran los principios revolucionarios de "cooperación y consenso" e "igualdad de poder". Desde una perspectiva relativista, la teoría de la motivación reconoce la influencia directa de las necesidades y motivaciones en el comportamiento humano. Estas necesidades y motivaciones sirven como impulso detrás de las acciones humanas, y surgen de un deseo innato de satisfacerlas.

Dentro de las organizaciones, los sistemas responsables de la toma de decisiones reconocen el hecho de que los individuos toman decisiones en varios niveles. Tras realizar un examen exhaustivo de la teoría de la acción individual, tomamos la decisión de renovar completamente nuestra filosofía de gestión. Este proceso transformador pasa por la incorporación de conceptos como empoderamiento, equipos de trabajo, enriquecimiento laboral, retroalimentación y el compromiso de invertir en la formación y desarrollo de nuestros empleados.

Al analizar el ambiente organizacional, Simon (1998) enfatizó la importancia de considerar diferentes enfoques gerenciales y de liderazgo. Estos enfoques se pueden

clasificar en cinco tipos distintos: autocrático, burocrático, diplomático y de libre albedrío. Cada estilo ofrece su propio conjunto de ventajas y desventajas en comparación con los demás.

Según Páramo (2010), es importante reconocer que ningún individuo es inherentemente superior a otro. En cambio, cada persona posee cualidades distintas que deben comprenderse para poder gestionarlas de forma eficaz. Resumamos ahora estas características:

El estilo autocrático, también conocido como enfoque autocrático, se distingue por la consolidación del poder y la autoridad en un solo individuo. Cada acción y resolución requiere su consentimiento, lo que no deja espacio para la toma de decisiones independiente. Además, con frecuencia se ignoran los puntos de vista y opiniones alternativos de los demás.

El sello distintivo del enfoque burocrático es su enfoque en procesos y protocolos más que en objetivos. Cada paso del proceso de gestión está meticulosamente detallado, lo que no deja margen a los gerentes para ejercer su propio criterio. Esta estricta adherencia a los procedimientos sofoca la creatividad individual y frecuentemente resulta en la insatisfacción del usuario o cliente con la experiencia de gestión general.

Por lo general, la dirección practica la diplomacia y se adhiere al consenso y a los protocolos negociados. El empleo de reuniones de negocios como enfoque estratégico permite la participación activa de los puntos de vista e ideas de los empleados.

El estilo de gestión de libertad de acción tiene sus raíces en la confianza que los directivos poseen en sus propias capacidades. Ofrecen orientación a sus equipos y les otorgan autonomía para trabajar dentro de los límites establecidos por el proceso de gestión. Por el contrario, las teorías del liderazgo, tal como las describe Páramo (2010), pueden clasificarse en función de los rasgos y comportamientos exhibidos por los líderes. Estas teorías, como la teoría de la contingencia, la teoría de las expectativas, la teoría del camino/meta y la teoría del liderazgo situacional, se subdividen según las

circunstancias específicas. Cabe señalar, sin embargo, que estas teorías pueden considerarse convencionales, pues actualmente existen otras teorías que adoptan un enfoque más integral para Páramo (2010).

Las teorías del liderazgo, como el liderazgo carismático y el liderazgo transformacional, se centran en la capacidad de un líder para instigar la transformación y fomentar la dedicación y el impulso en un equipo, incluso cuando se enfrenta a la adversidad. Los líderes transformacionales poseen la habilidad de aprovechar los principios fundamentales y las aspiraciones de superación personal de los individuos para cultivar la cooperación y facilitar el cambio.

La comprensión del liderazgo ha experimentado una transformación notable con el surgimiento de la teoría del liderazgo participativo. Esta teoría desafía la noción de que el liderazgo es responsabilidad exclusiva de individuos específicos y, en cambio, enfatiza los esfuerzos colectivos de un grupo. En esencia, esta teoría reconoce el valor inherente y las contribuciones de cada individuo dentro de una organización para lograr un objetivo compartido. Particularmente aplicable a entidades colaborativas que navegan por circunstancias complejas, entornos en constante cambio y redes interconectadas, el liderazgo participativo exige la participación activa y el liderazgo de múltiples actores dentro de la institución. Además, el liderazgo emocional, arraigado en los principios de la inteligencia emocional, juega un papel fundamental en esta teoría.

La teoría organizacional, tal como la describe Likert (1999), se centra en el examen y análisis del diseño y la estructura de una organización. Esta teoría abarca un estudio integral que compara varios enfoques, incluida la teoría clásica, la escuela estructuralista, el enfoque de sistemas y el enfoque de contingencia. Su objetivo es proporcionar una comprensión profunda de todas las tendencias en el campo de la gestión, abarcando la descripción y explicación de las propiedades, tipos, estructuras, procesos y funciones de las entidades. Likert enfatiza además que la teoría organizacional profundiza en el intrincado funcionamiento de las organizaciones y sus interacciones con el entorno que las rodea, influyendo en última instancia en la organización misma. Además, destaca la interconexión entre la teoría organizacional,

la estructura organizacional, el diseño y cambio organizacional y la cultura organizacional.

El campo de la teoría de la organización ha demostrado ser un recurso valioso para la gestión, ya que ofrece conocimientos valiosos sobre el funcionamiento interno de una organización. Esta disciplina adopta un enfoque holístico, analizando tanto las estructuras formales como las dinámicas informales que dan forma a la organización. Profundiza más allá del comportamiento individual, explorando el impacto de los conflictos y valores personales en el comportamiento organizacional y el logro de metas.

Desempeño Laboral, la Real Academia Española define "desempeño" como la ejecución y cumplimiento de las obligaciones y tareas inherentes a un rol particular. Zans (2017) ofrece una definición de desempeño laboral como el logro consistente de los objetivos organizacionales por parte de los empleados. De manera similar, Chiavenato (2000) afirma que el desempeño laboral está relacionado con el grado de efectividad demostrado por los individuos que funcionan dentro de una organización, lo que juega un papel fundamental en el éxito de la organización.

En su estudio de 2007, Díaz enfatiza la importancia del desempeño laboral de un profesor universitario y cómo en él influyen los diversos roles que desempeña. La eficacia de la enseñanza dentro de los límites del aula implica una variedad de tareas, que incluyen fomentar conexiones con los estudiantes, estructurar lecciones, establecer un entorno de aprendizaje de apoyo y abordar diversas necesidades. Además, su compromiso con su profesión se extiende más allá del aula y abarca deberes como coordinar iniciativas docentes, participar en actividades extracurriculares planificadas y contribuir al avance de los programas educativos.

Como afirma Valdés (2004), el acto de instruir requiere la utilización de conocimientos adquiridos a través de la educación formal. La competencia de un educador se demuestra a través de su comprensión integral del conocimiento teórico y práctico relacionado con el aprendizaje y el comportamiento humano, así como su comprensión de los enfoques, metodologías y estrategias pedagógicas que fomentan

el aprendizaje y las conexiones. Además, una comprensión profunda de la materia y la capacidad de facilitar el aprendizaje son aspectos cruciales de una enseñanza exitosa.

Montenegro (2003) sugiere que el aspecto clave del desempeño docente universitario es el examen continuo de las propias capacidades, lo que implica reconocer las circunstancias únicas a través de la autoevaluación (p. 23). De manera similar, Robalino (2007) define el desempeño docente como la utilización de la experiencia profesional, las cualidades personales y la responsabilidad social para iluminar las conexiones cruciales entre los diversos factores que impactan la educación de los estudiantes, la participación en la administración educativa y el avance de la cultura y las instituciones democráticas. Esto abarca la creación, ejecución y evaluación de estrategias educativas locales con el objetivo de mejorar el aprendizaje de los estudiantes y fomentar su crecimiento y competencias.

Por el contrario, Pérez (2012) destacó el carácter integral de la evaluación del desempeño docente, que va más allá de las actividades presenciales. Abarca una amplia gama de responsabilidades dentro de las instituciones educativas, como garantizar el bienestar emocional de los docentes y su responsabilidad para lograr los resultados deseados. Esto abarca obligaciones profesionales, así como interacciones con la comunidad educativa.

Como afirma Nieves (2011), los educadores universitarios deben ir más allá de la simple entrega de contenidos. Su papel se extiende a ser catalizadores del aprendizaje de los estudiantes, abarcando no sólo la transmisión de conocimientos e información sino también fomentando el crecimiento de hábitos, aspiraciones, inclinaciones, perspectivas y principios de liderazgo.

De la información proporcionada se puede inferir que el desempeño laboral abarca la forma en que se llevan a cabo las tareas y responsabilidades asignadas, lo que resulta en progreso, mayor efectividad y disminución de gastos. Además, ayuda a mitigar posibles peligros y vulnerabilidades, al tiempo que aprovecha las oportunidades. De manera similar, el desempeño docente surge del cumplimiento de

obligaciones y responsabilidades dentro del ámbito de la educación y requiere una evaluación para mejorar el proceso de aprendizaje.

Caracterización del desempeño laboral, según Chiavenato (1996), el desempeño laboral se caracteriza por la aplicación y demostración de los conocimientos, habilidades y habilidades de una persona en la ejecución de su trabajo. Se hacen las siguientes suposiciones:

Flexibilidad: Implica la capacidad de seguir siendo eficiente en diferentes entornos, con diversos deberes, obligaciones e individuos.

La comunicación eficaz implica la habilidad de articular ideas de manera competente, ya sea en un entorno colectivo o individual. También implica la capacidad de adaptar el lenguaje y el vocabulario a las necesidades del destinatario. El dominio de la gramática, la organización y la estructura es crucial para una comunicación exitosa.

Iniciativa: el impulso para moldear activamente las circunstancias con el fin de lograr objetivos. La capacidad de incitar situaciones en lugar de simplemente aceptarlas. Implica tomar medidas para superar las expectativas y lograr más de lo que se considera necesario.

Experiencia se refiere a la profundidad del conocimiento técnico y/o profesional que es aplicable a su área específica de especialización. Abarca su capacidad para comprender y mantenerse al tanto de los últimos avances y patrones dentro de su dominio profesional.

Colaboración La colaboración implica la capacidad de operar eficientemente dentro de un equipo o grupo de trabajo con el objetivo de alcanzar las metas organizacionales, fomentando al mismo tiempo una atmósfera de cohesión que facilite la creación de consenso.

Expectativas de desempeño Las expectativas de desempeño abarcan la capacidad de cumplir y superar los puntos de referencia o criterios establecidos por la

organización, así como la recopilación de datos para proporcionar retroalimentación para mejorar el sistema.

Mejora de habilidades: esto implica la capacidad de mejorar las habilidades y competencias de los miembros del equipo mediante la planificación estratégica de actividades de desarrollo que sean aplicables tanto a sus roles actuales como futuros.

Estructura Óptima de Trabajo: Se refiere a la capacidad de identificar el marco y la estructura organizacional más eficiente para lograr los objetivos. También implica la capacidad de remodelar completamente los procesos de trabajo para optimizar el potencial de crecimiento y adaptabilidad de los individuos.

En relación al desempeño laboral, existen teorías que brindan sustento. Como afirma Sánchez (2017), el cognitivismo opera bajo el supuesto de que los individuos poseen la capacidad de procesar, manipular y utilizar información de manera eficiente para lograr diferentes objetivos educativos dentro de un entorno educativo. Es imperativo que los educadores reconozcan que los estudiantes desempeñan un papel activo en el proceso de aprendizaje y que sus encuentros de aprendizaje deben tener importancia. Para lograr estos objetivos, los docentes deben priorizar la adquisición y creación de experiencias educativas significativas. Además, los docentes tienen la responsabilidad de fomentar el desarrollo de habilidades o estrategias cognitivas y meta cognitivas en sus estudiantes.

La importancia de los docentes se subraya en la teoría constructivista, como lo destacan Hernández y Sancho (1993). Esta teoría enfatiza la importancia de los educadores dentro del contexto educativo más amplio. Implica analizar y contrastar sus propios métodos de enseñanza con los de otros educadores, así como integrar enfoques de enseñanza que estén respaldados por investigaciones. Se insta a los maestros a establecer un ambiente propicio que fomente la exploración de los estudiantes y la contemplación reflexiva de los temas pertinentes, al mismo tiempo que ofrecen orientación y asistencia continua para facilitar su proceso de aprendizaje.

Murillo y Hernández (1993) afirman que la teoría humanista otorga gran importancia a la capacidad de los profesores para empatizar con los estudiantes y

ofrecerles la asistencia necesaria para superar diferentes obstáculos en el proceso de aprendizaje. Además, la teoría enfatiza la importancia del crecimiento personal y académico de los docentes, permitiéndoles fomentar interacciones positivas y establecer una atmósfera que promueva el diálogo abierto, el intercambio de experiencias y el apoyo mutuo, al mismo tiempo que fomenta una auténtica camaradería.

Para satisfacer las demandas del panorama educativo actual, es necesario que los educadores empleen técnicas de enseñanza que sean lógicas, comprensibles y genuinas para sus estudiantes, como afirman Murillo y Hernández (1995). En el centro de este enfoque se encuentra la relación profesor-alumno. Belloch (2000) destacó la importancia del deber principal de los docentes, que es impartir conocimientos, mientras que los estudiantes son vistos como individuos pasivos que reaccionan ante estímulos externos. Es crucial que los profesores gestionen eficazmente estos estímulos para facilitar la adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes. Las responsabilidades de los profesores se extienden a predecir e impartir conocimientos.

Según Romo, Vygotsky (2002) planteó la idea en la teoría sociocultural de que las interacciones sociales son fundamentales en la adquisición y desarrollo de funciones psicológicas superiores a medida que los individuos se asimilan a la sociedad. El conocimiento se adquiere a través de la interacción social, y Vygotsky destacó la importancia de la cantidad de interacción social en relación con el conocimiento y la capacidad de avanzar. Pedraza (2002) afirmó que los padres, profesores y compañeros que se involucran con los estudiantes tienen un impacto significativo en su crecimiento y desarrollo.

Teorías que sustentan el desempeño laboral. Como afirma Sánchez (2017), la perspectiva cognitivista postula que los individuos poseen la capacidad de procesar, manipular y utilizar información de manera competente para lograr diversos objetivos educativos en el marco de los establecimientos educativos. Es imperativo que los educadores reconozcan que los estudiantes desempeñan un papel activo en el proceso de aprendizaje y, por lo tanto, sus encuentros de aprendizaje deben tener importancia.

Para alcanzar estos objetivos, los educadores deben dar prioridad a la adquisición y creación de experiencias educativas. Además, los docentes tienen la responsabilidad de fomentar el crecimiento de habilidades o estrategias cognitivas y metacognitivas en sus estudiantes.

El énfasis en el papel de los docentes dentro del marco educativo más amplio es destacado por la teoría constructivista, como lo afirman Hernández y Sancho (1993). Esta teoría anima a los profesores a comparar su propia práctica docente con la de otros educadores e integrar métodos de enseñanza basados en la investigación. Para fomentar la experimentación y la reflexión de los estudiantes sobre temas relevantes, se insta a los docentes a establecer un entorno que apoye el aprendizaje y brinde apoyo continuo.

La importancia de que los docentes empaticen con los estudiantes y ofrezcan el apoyo necesario para superar los obstáculos del aprendizaje se destaca en la teoría humanista, tal como lo afirman Murillo y Hernández (1993). Además, la teoría subraya la importancia del crecimiento académico y personal de los docentes, permitiéndoles fomentar interacciones saludables y establecer un entorno que promueva el diálogo, el intercambio de experiencias y la ayuda mutua, al mismo tiempo que fomenta una camaradería genuina.

Como afirman Murillo y Hernández (1995), el estado actual de la educación requiere que los docentes empleen metodologías de enseñanza que sean lógicas, comprensibles y genuinas para los estudiantes. Un aspecto crucial de este enfoque es la conexión profesor-alumno. Belloch (2000) destacó la importancia de que el deber principal de los docentes sea la transmisión de conocimientos, siendo los estudiantes vistos como individuos pasivos que responden a estímulos externos. Es imperativo que los docentes gestionen eficazmente estos estímulos para facilitar la adquisición de conocimientos por parte de los estudiantes. Las responsabilidades de un maestro abarcan predecir e impartir conocimientos.

Según Romo, Vygotsky (2002) planteó la idea en la teoría sociocultural de que las interacciones sociales son fundamentales en el desarrollo y cultivo de funciones

psicológicas superiores a medida que los individuos se integran en la sociedad. La adquisición de conocimientos para los profesores es el resultado de participar en interacciones sociales, y Vygotsky destacó la importancia de la cantidad de interacción social en relación con la cantidad de conocimientos que uno posee y su capacidad para avanzar. Pedraza (2002) afirmó que los padres, profesores y compañeros que interactúan con los estudiantes tienen un papel crucial en su viaje de aprendizaje.

Dimensiones del desempeño laboral. Al evaluar el desempeño de las universidades, es esencial considerar ciertas dimensiones que juegan un papel crucial en la evaluación de la eficacia de la enseñanza. Estas dimensiones, como las señala Valdés (2010), tienen sus raíces en teorías y modelos educativos, lo que garantiza mediciones precisas y resultados comprensibles. Esta investigación profundiza en cuatro dimensiones específicas que contribuyen al desempeño docente universitario: aptitud docente, inteligencia emocional, compromiso con el cumplimiento de responsabilidades y habilidades interpersonales. Las secciones siguientes ofrecerán una explicación detallada de cada dimensión.

Valdés (2010) afirma que la enseñanza se considera una faceta excepcionalmente compleja del trabajo humano. Para llevar a cabo este deber de manera competente, los educadores a nivel universitario deben poseer una base firme de conocimientos científicos, junto con una amplia experiencia, destreza y capacidades en el oficio de la instrucción.

En su trabajo, Zabala (2003) analiza el carácter integral de los componentes lingüísticos dentro del conjunto de habilidades de los profesores universitarios. Estos componentes abarcan una amplia gama de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que son esenciales para brindar una enseñanza excepcional. Estas competencias pueden definirse como la posesión de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para facilitar una instrucción eficaz. Esencialmente, los profesores deben poseer el conocimiento y la capacidad de resolución de problemas necesarios para afrontar con éxito las complejidades de la enseñanza. Además, tienen la responsabilidad de desempeñar sus funciones y cumplir con sus obligaciones con inquebrantable dedicación y competencia.

Como señalan Núñez, Vigo, Palacios y Arnao (2014), este elemento particular está relacionado con el desempeño efectivo de los deberes y obligaciones asociados a un cargo profesional. En el caso de los educadores, sus obligaciones abarcan tres dominios principales: impartir cursos, participar en iniciativas de investigación y participar activamente en la comunidad.

En su discusión sobre la importancia de la enseñanza, Mass (2011) destacó el papel crucial de los profesores universitarios en la creación de técnicas de enseñanza y estructuras de evaluación que tengan en cuenta los requisitos únicos de cada estudiante.

Además, es imperativo que los educadores mejoren continuamente sus habilidades y comprensión para optimizar su impacto. Además, los miembros del profesorado tienen la responsabilidad de fomentar una mentalidad reflexiva y colaborativa mientras realizan investigaciones y ofrecen orientación a los estudiantes durante sus esfuerzos de tesis.

Valdés (2004) afirma que este aspecto particular pertenece a la ejecución de las responsabilidades asociadas al rol de educador. Estas responsabilidades abarcan puntualidad y asistencia constante, participación activa en la enseñanza o debates reflexivos con compañeros, cumplimiento de las regulaciones, crecimiento profesional continuo y dedicación personal. Los procedimientos de toma de decisiones dentro de la organización también son un componente crucial.

La interacción entre los empleados dentro del entorno laboral abarca una amplia gama de métodos de comunicación, tal como lo señala Bolaños (2015). Estos métodos incluyen la expresión de emociones y opiniones, el establecimiento de conexiones interpersonales y la creación de oportunidades de disfrute y diversión. Estas interacciones no sólo sirven como fuentes de entretenimiento, sino que también contribuyen al desarrollo personal, fomentan un trato compasivo, influyen en la conducta social y satisfacen la curiosidad a través de la diversa gama de perspectivas que ofrecen los demás. Además, sirven como plataformas para el intercambio de

revelaciones sorprendentes, noticias, información y el intercambio de impresiones y puntos de vista (págs. 8-9).

Según Niño (2010), la dimensión denominada “modelo humano” implica que los docentes ofrezcan a los estudiantes ejemplos que moldeen sus identidades y establezcan entornos óptimos de aprendizaje (p. 112). Por el contrario, Valdés (2004) destaca la naturaleza intrincada de las interconexiones dentro de la comunidad escolar, que abarca organizaciones, educadores, familias, comunidades y la sociedad en su conjunto. Dentro de estas relaciones interconectadas, la dinámica profesor-alumno juega un papel fundamental tanto dentro como fuera del aula (p. 5).

Para mejorar la vitalidad, la comprensión y la cohesión de la educación, es crucial fomentar vínculos positivos entre los educadores. Además, establecer una comunicación abierta e intencional dentro de la comunidad universitaria reforzará la confianza. Estas conexiones van más allá de la mera comprensión; actúan como un puente que unifica los círculos sociales, particularmente en entornos académicos donde la relación profesor-alumno tiene prioridad sobre la competencia académica y la distinción educativa.

Mirándolo desde este ángulo, se puede deducir que el abanico de funciones asociadas a la docencia va más allá de los límites del aula y abarca una amplia gama de responsabilidades. en todas las instituciones educativas. Estas responsabilidades abarcan varios aspectos, como las habilidades pedagógicas, el bienestar emocional de los docentes y la responsabilidad por la finalización de las tareas. Además, la ejecución de estas funciones y el relacionamiento con la comunidad educativa contribuyen significativamente a la evaluación global de su desempeño docente.

La evaluación de la racionalidad del estudio se realizó a través de un análisis teórico integral. Esta investigación se basa en una variedad de teorías y metodologías del ámbito de la psicología organizacional y la gestión del talento. La utilización de marcos teóricos que incluyen la teoría del clima organizacional, la teoría de las expectativas y la teoría del intercambio social ofrece perspectivas valiosas sobre cómo el clima institucional influye en el comportamiento y el desempeño de los docentes.

Además, esta investigación profundiza en conceptos esenciales como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y la motivación, ya que tienen un impacto directo en el desempeño de las labores docentes. En última instancia, el objetivo de esta investigación es mejorar y ampliar la comprensión teórica actual dentro de este campo.

La importancia de este estudio radica en su capacidad de ofrecer conocimientos valiosos a la Universidad de San Pedro en Cajamarca. Los hallazgos pueden utilizarse para formular enfoques e iniciativas impactantes destinados a mejorar la atmósfera institucional y elevar la eficacia de la enseñanza. Al identificar elementos cruciales que impactan el ambiente laboral y la satisfacción laboral, se pueden diseñar intervenciones específicas para fortalecer aspectos que fomenten un clima positivo y la entrega de una educación excepcional. Además, este estudio puede servir como un activo invaluable para otros establecimientos educativos que se esfuerzan por mejorar el desempeño docente y la satisfacción laboral general.

Realizado en 2019 en esta Casa Superior de Estudios, un examen del clima institucional y el desempeño del profesorado arrojó un valor social significativo. Estos hallazgos tienen el potencial de beneficiar directamente a los profesores universitarios, dotándolos de ideas y conocimientos valiosos para mejorar su bienestar y su experiencia laboral en general. No se puede subestimar la influencia de un clima institucional positivo y un mejor desempeño docente, ya que impacta profundamente la calidad de la educación y el crecimiento de los estudiantes. Además, los resultados de este estudio pueden ser difundidos y utilizados por otras instituciones y organizaciones educativas que se esfuercen por mejorar las condiciones laborales y la eficacia profesional de su personal. En definitiva, el objetivo de esta investigación es contribuir al avance y mejora de la educación y de la sociedad en general.

La selección de métodos cuantitativos para la recolección de datos en la Universidad se justifica por la necesidad de contar con información precisa e imparcial sobre el entorno institucional y la efectividad docente. Para lograr esto, se seguirán procedimientos estandarizados y se utilizarán cuestionarios relevantes. La muestra para el estudio estará compuesta por profesores universitarios para asegurar la

representatividad y aplicabilidad de los hallazgos. Se emplearán métodos estadísticos durante la fase de análisis de datos para establecer conexiones entre variables. Al adoptar este enfoque, se mantendrá la validez y confiabilidad de los resultados, lo que permitirá extraer conclusiones informadas y confiables.

En la universidad se realizó un estudio en 2019 con el objetivo de comprender y evaluar los factores que contribuyen a la satisfacción y desempeño laboral de los docentes en el ámbito académico. El fundamento del estudio radica en el reconocimiento del impacto significativo que el entorno psicológico y social, específicamente el clima institucional, tiene en el bienestar y la eficacia de los educadores. En consecuencia, el objetivo de esta investigación es ofrecer conocimientos científicos integrales y fundamentados sobre la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral en el marco diferenciado de la Universidad de San Pedro en Cajamarca.

Un problema que se destaca y es ampliamente reconocido es la falta de comunicación efectiva entre los administradores universitarios y los profesores. El flujo de información importante es deficiente, lo que deja poco espacio para debates abiertos y contribuciones valiosas. Esta deficiencia en la comunicación genera incertidumbre y obstruye la capacidad de los docentes para participar plenamente. Al involucrarlos activamente en el proceso de toma de decisiones, podemos impactar positivamente en su dedicación y motivación.

Además, la organización fomenta un entorno que obstaculiza el crecimiento profesional y la colaboración entre colegas. La ausencia de incentivos para la capacitación continua, los recursos restringidos y las oportunidades limitadas de revitalización académica pueden disminuir el impulso de los docentes e impedir su capacidad de mejora. De manera similar, la rivalidad interna y el apoyo insuficiente de los pares pueden contribuir a una atmósfera de falta de cooperación en el lugar de trabajo, lo que a su vez afecta negativamente el nivel educativo y la satisfacción laboral general.

Los docentes también encuentran el obstáculo de un reconocimiento y gratitud insuficientes por sus valiosas contribuciones al campo de la educación. Expresaron su descontento por el inadecuado reconocimiento y compensación que reciben por sus dedicados esfuerzos, lo que posteriormente disminuye su pasión y dedicación a su profesión. En consecuencia, la falta de reconocimiento puede resultar en una disminución del impulso, lo que en última instancia impacta el calibre y la eficacia de los esfuerzos educativos.

Es por ello que se pretende dilucidar la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación del clima institucional con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019?

Respecto a la Conceptualización y operacionalización de variables, se tiene:

Definición conceptual: V1: clima institucional.

Es una percepción que tienen los profesionales sobre los comportamientos de la organización que influyen favorable o desfavorablemente en el rendimiento de su trabajo. (Torres y Zegarra, 2015, p. 42)

Desempeño Laboral Es el que hacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos, en donde predominan las competencias del docente, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas. (Valdés, 2009)

Definición operacional: V1: clima institucional, se medirá el grado de relaciones entre docentes, entre éstos y sus alumnos, entre los directivos y docentes, así mismo se medirá los espacios y oportunidades de autorrealización y las condiciones laborales en que desempeñan su trabajo. Para lo cual se medirán mediante la escala de Likert en tres grados o niveles: Bajo, Medio y Alto.

V2: desempeño laboral, La evaluación abarca varias facetas que incluyen competencia docente, deberes laborales, dinámica interpersonal, enfoque de instrucción y logros educativos. Para evaluar estos elementos se utilizó una escala Likert, empleando tres niveles de medición: bajo (B), medio (M) y alto (A).

Las hipótesis son en general suposiciones, esto es, enunciados teóricos supuestos, no verificados pero probables. Las hipótesis se pueden definir como

soluciones probables, previamente seleccionadas, al problema planteado, que el investigador propone para ver, a través del proceso de investigación, si son confirmadas por los hechos. (Llano, 2011)

Hipótesis general: El clima institucional se relaciona de manera significativa y positiva con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Las Hipótesis Específicas, quedaron indicadas de la siguiente manera: La dimensión Relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019. La dimensión autorrealización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019. La dimensión Condiciones de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019. La dimensión satisfacción Laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

El Objetivo General se estableció así: Determinar la relación que hay entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

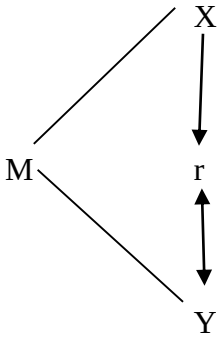
Los Objetivos Específicos fueron: Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019. Determinar la relación que existe entre la dimensión autorrealización con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019. Determinar la relación que existe entre la dimensión Condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019. Determinar la relación que existe entre la dimensión Satisfacción Laboral con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Metodología

Tipo de investigación: La metodología elegida para el estudio fue un enfoque cuantitativo, que se alinea con los hallazgos de Polanía et al. (2020) quienes enfatizan la importancia de utilizar estadísticas, gráficos y tablas para recopilar y analizar datos. Este tipo de investigación, como destacan Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), se denomina investigación básica o investigación pura, ya que tiene como objetivo ampliar el conocimiento científico sin un propósito práctico directo. Su objetivo principal radica en investigar las relaciones. La investigación correlacional, como la describen Bilbao y Escobar (2020), utiliza métodos no experimentales para recopilar datos sobre múltiples variables y posteriormente emplea técnicas estadísticas para determinar si existe una relación entre las variables que se estudian.

Diseño de investigación: El diseño de investigación elegido para este estudio es un diseño transversal no experimental, tal como lo afirma Carrasco (2017). Este tipo de diseño se centra en observar variables en su contexto natural en lugar de manipularlas intencionalmente. Además, los datos se recopilan dentro de un período de tiempo específico para su análisis. En cuanto al nivel de investigación, se realizó un estudio descriptivo correlacional, como lo mencionan Bilbao y Escobar (2020). La investigación correlacional utiliza métodos no experimentales para recopilar datos sobre múltiples variables y luego emplea técnicas estadísticas para determinar si existe una relación entre las variables que se estudian.

El diseño tiene la siguiente estructura:



M: Docentes de la USP Cajamarca 2019

X: V1: Clima institucional

Y: V2: Desempeño Laboral

r: Relación que existe entre el Clima institucional con el Desempeño Laboral de los docentes de la USP Cajamarca 2019

Población, de este estudio está conformada por todos los docentes que formaron parte de la Universidad San Pedro Filial Cajamarca en el año 2019. Según los datos disponibles, el número total de docentes ese año fue de 56.

Muestra: En este estudio, se utiliza una muestra censal, lo que implica que se incluirá a todos los docentes de la población en el análisis. Por lo tanto, la muestra es representativa de la población completa, se recopilará información de cada uno de los 56 docentes que estuvieron presentes en la Universidad Filial Cajamarca en 2019.

Al emplear una muestra censal, se busca obtener una visión completa y exhaustiva del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la universidad en ese año, al incluir a todos los individuos de interés en la investigación.

Es importante destacar que, al tratarse de una muestra censal, no se requerirá aplicar técnicas de muestreo para seleccionar una submuestra representativa, ya que se recopilará información de todos los docentes de la población. Esto permitirá obtener resultados directamente aplicables a la totalidad de los docentes de la Universidad.

Metodología: El enfoque principal utilizado en esta investigación fue la técnica de encuesta para recopilar datos. En 2019 se realizó una encuesta entre educadores del campus Cajamarca de la Universidad de San Pedro. La encuesta tomó la forma de un cuestionario y comprendió un total de 24 ítems.

La encuesta se diseñará mediante una escala Likert, que permite a los participantes indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con las afirmaciones del cuestionario. La escala empleada consta de cinco puntos, que van desde "muy en desacuerdo" hasta "muy de acuerdo". Al utilizar este método, podemos recopilar datos cuantitativos sobre las perspectivas y evaluaciones de los docentes sobre el entorno institucional y su eficacia laboral.

Para garantizar la credibilidad del cuestionario, se implementará un procedimiento de verificación, basándose en los conocimientos de los profesionales de la educación y la investigación. Estos expertos evaluarán el contenido, la estructura y la pertinencia de los ítems del cuestionario, aprovechando su experiencia y comprensión para garantizar que los ítems midan efectivamente el clima institucional y la efectividad docente en la Universidad

Al validar las opiniones de expertos, se puede mejorar la calidad y confiabilidad del instrumento de investigación, asegurando así que el cuestionario se convierta en una herramienta confiable y válida para recolectar datos precisos y significativos.

Procesamiento y análisis de la información. Una vez finalizada la encuesta a docentes de la Universidad de San Pedro Cajamarca en 2019, la información recopilada pasó por una serie de pasos para su procesamiento y análisis. El paso inicial implicó codificar los datos recopilados, lo que implicó asignar un código único o valor numérico a la respuesta de cada participante al cuestionario. Este proceso de codificación simplifica la organización y tabulación de los datos, facilitando su posterior análisis.

Posteriormente se implementa un proceso de limpieza y validación de los datos para garantizar su precisión y uniformidad. Implica revisar posibles errores en la entrada de datos y realizar comprobaciones para garantizar la calidad de los datos.

Después de completar el proceso de limpieza y codificación de los datos, el siguiente paso consistió en analizar la información. Inicialmente, se realizó un análisis descriptivo para obtener información sobre las características generales de la muestra y calcular estadísticas descriptivas, incluidas medidas de tendencia central, dispersión y frecuencia.

Para lograr los objetivos de la investigación, se emplearon técnicas estadísticas relevantes para realizar análisis inferenciales. Estos análisis abarcaron pruebas de hipótesis y análisis de correlación. Su objetivo fue revelar patrones, relaciones y tendencias dentro de los datos, permitiendo extraer conclusiones significativas sobre

el clima institucional y el desempeño laboral docente en la Universidad de San Pedro en Cajamarca durante el año 2019.

Después de realizar la investigación, los hallazgos se analizan e interpretan cuidadosamente. El análisis se realiza a la luz del cuerpo de literatura existente, lo que permite la formulación de afirmaciones concluyentes. Además, con base en estos resultados, se brindan recomendaciones pertinentes para potenciar aún más el campo de estudio.

Al examinar y evaluar estos datos, podemos adquirir una comprensión más completa y precisa del entorno institucional de la Universidad de Cajamarca San Pedro en 2019, así como su impacto en el desempeño docente. Esto ofrecerá información valiosa para la toma de decisiones y mejorar las prácticas educativas dentro de la institución.

Resultados

A continuación, se presenta la información recogida a través de los instrumentos de investigación para estudiar el Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019. y procesada a través del SPSS.

Tabla 1

Resultados de la variable "Clima Institucional"

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	4	7.14	7.14	7.14
Normal	35	62.50	62.50	69.64
Favorable	17	30.36	30.36	100.00
Total	56	100.00	100.00	

Fuente: *Aplicación de instrumento*

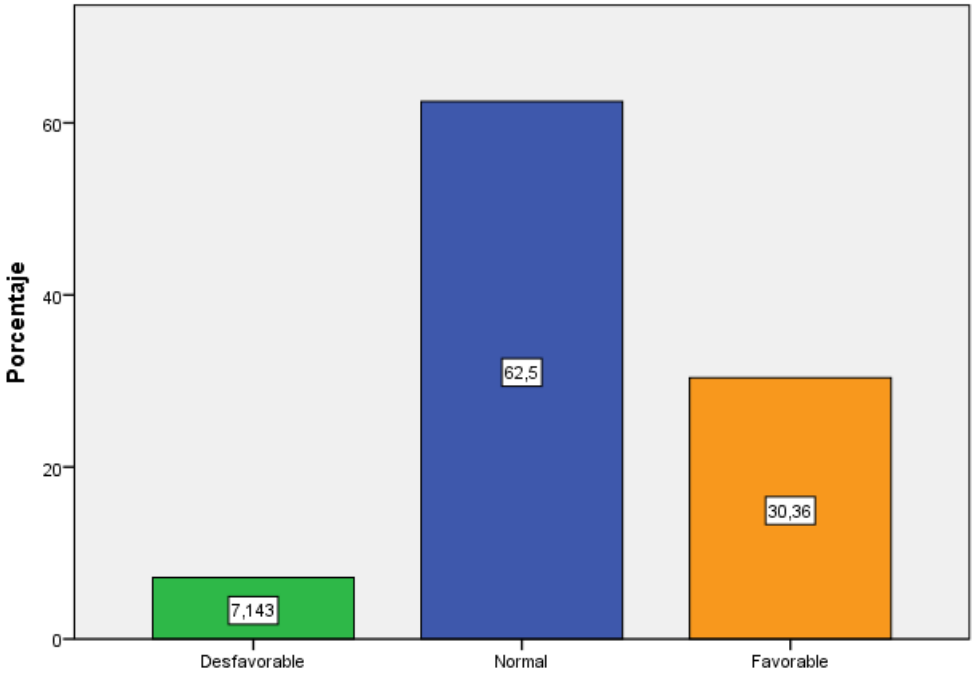


Figura 1:

Resultados de la variable "Clima Institucional"

Nota: *Procesado en SPSS*

La tabla 1 y figura 1 muestran las respuestas de la encuesta aplicada a 56 docentes de la Universidad San Pedro filial Cajamarca. Los datos están desglosados en tres categorías: Desfavorable, Normal y Favorable.

Desfavorable: Representa a los docentes que perciben un clima institucional negativo. Solo 4 personas (7.14% del total) se encuentran en esta categoría. Esto sugiere que una minoría de los encuestados siente que el clima institucional es desfavorable.

Normal: La mayoría de los docentes (62.50% del total) perciben el clima institucional como normal. Esto indica que, aunque no es óptimo, tampoco es percibido como negativo por la mayoría.

Favorable: Un 30.36% del total de los que respondieron sienten que el clima institucional es favorable. Este es un porcentaje significativo y sugiere que una buena proporción de los docentes percibe un ambiente positivo.

La categorización de las respuestas indica que, en general, la percepción del clima institucional en la Universidad San Pedro filial Cajamarca es mayoritariamente normal o favorable. Sin embargo, hay un pequeño grupo que lo percibe como desfavorable, lo que podría ser un punto de preocupación. El hecho de que más del 30% de los encuestados perciban el clima como favorable es positivo, pero aún hay espacio para mejorar, dado que más del 60% sólo lo considera normal.

Tabla 2:

Frecuencia de las dimensiones de la variable "Clima Institucional"

	Relaciones interpersonales		Autorrealización		Condiciones de trabajo		Satisfacción laboral	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Desfavorable	3	5.36	3	5.36	4	7.14	7	12.50
Normal	40	71.43	38	67.86	38	67.86	38	67.86
Favorable	13	23.21	15	26.79	14	25.00	11	19.64
Total	56	100.00	56	100.00	56	100.00	56	100.00

Fuente: *Aplicación de instrumento*

Figura *3:*

Frecuencia de la dimensión Autorrealización

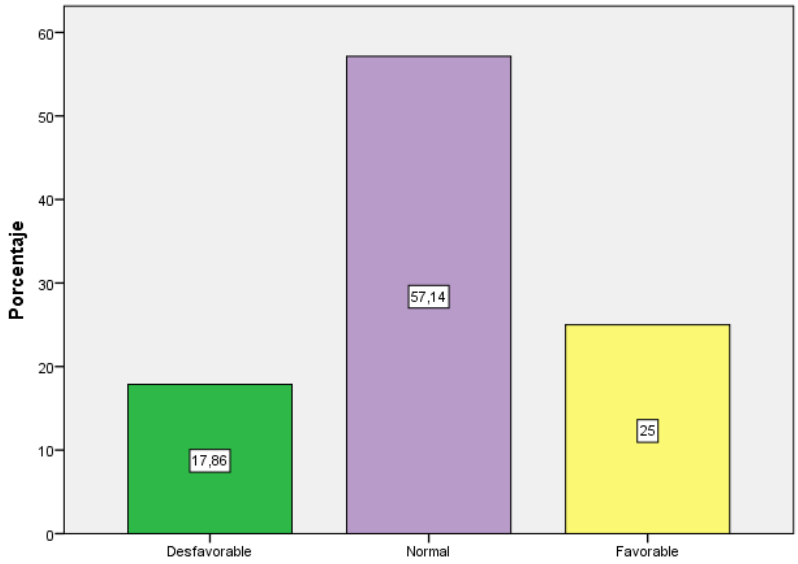


Figura *4:*

Frecuencia de la dimensión Condiciones de trabajo

La Tabla 2 y las figuras 2, 3, 4 y 5 proporcionan un desglose detallado de las percepciones de los docentes en cuatro dimensiones del clima institucional: Relaciones Interpersonales, Autorrealización, Condiciones de Trabajo y Satisfacción Laboral. Estos datos se basan en una muestra de 56 docentes de la Universidad San Pedro filial Cajamarca y están categorizados en Desfavorable, Normal y Favorable.

Relaciones Interpersonales: Desfavorable: 5.36% Normal: 71.43% Favorable: 23.21% Aunque la mayoría considera que las relaciones interpersonales son normales, hay un margen significativo (23.21%) que las considera favorables. La proporción desfavorable es relativamente baja.

Autorrealización: Desfavorable: 5.36% Normal: 67.86% Favorable: 26.79%

Similar a las relaciones interpersonales, la mayoría ve su autorrealización como normal, con un porcentaje ligeramente superior que lo considera favorable.

Condiciones de Trabajo: Desfavorable: 7.14% Normal: 67.86% Favorable: 25.00%

La percepción sobre las condiciones de trabajo muestra un leve aumento en la categoría desfavorable en comparación con las otras dimensiones, aunque la mayoría sigue siendo normal.

Satisfacción Laboral:

Desfavorable: 12.50%

Normal: 67.86%

Favorable: 19.64%

Esta dimensión muestra la mayor proporción de percepciones desfavorables. Aunque la mayoría sigue siendo normal, es la categoría con la menor cantidad de respuestas favorables.

Tabla 3:

Resultados de la variable "Desempeño laboral"

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Inadecuado	50	89,3	89,3	89,3
	Promedio	6	10,7	10,7	100,0
	Total	56	100,0	100,0	

Fuente: *Encuesta procesadas*

Figura 6

Resultados de la variable "Desarrollo empresarial"

La Tabla 3 y figura 6 presentan los resultados sobre la percepción del desempeño laboral de los docentes en la Universidad San Pedro filial Cajamarca, basada en una muestra de 56 respuestas. La variable está categorizada en tres niveles de desempeño: Inadecuado, Promedio y Adecuado.

Inadecuado: Un alto porcentaje de los encuestados (89.3%) considera que el desempeño laboral es inadecuado. Esto refleja una preocupación significativa sobre la calidad del desempeño de los docentes.

Promedio: Un pequeño porcentaje (10.7%) percibe el desempeño laboral como promedio, lo que indica que muy pocos docentes son vistos como cumpliendo adecuadamente con sus funciones, pero sin sobresalir.

Tabla 4:

Frecuencia de las dimensiones de la variable "Desempeño laboral"

	Capacidad pedagógica		Responsabilidad laboral		interacción	
	f	**%**	**f**	**%**	**f**	**%**
Inadecuado	50	89.3	48	85.7	42	75.0
Promedio	3	5.4	8	14.3	11	19.6
Adecuado	3	5.4	0	0.0	3	5.4
Total	56	100.0	56	100.0	56	100.00

Fuente: *Aplicación de instrumento*

Figura 7

Resultados de la dimensión "Capacidad pedagógica"

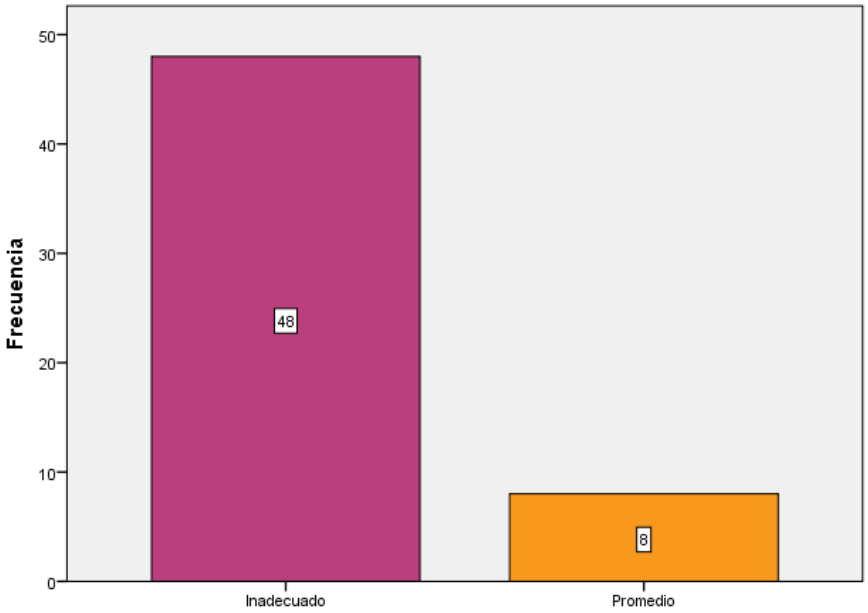


Figura 8

Resultados de la dimensión "Responsabilidad laboral"

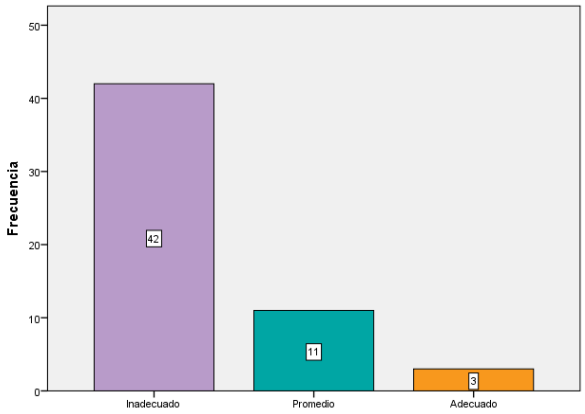


Figura 9

Resultados de la dimensión "Interacción"

La Tabla 4 y figuras 7, 8 y 9 presentan la frecuencia de las dimensiones de la variable "Desempeño Laboral" en tres categorías: Capacidad Pedagógica, Responsabilidad Laboral e Interacción. A continuación, se analizan los datos:

Capacidad Pedagógica:

"Inadecuado": Se encontraron 50 docentes que calificaron la capacidad pedagógica como inadecuada. Esto representa el 89.3% de los docentes encuestados en esta dimensión.

"Promedio": Hubo 3 docentes que calificaron la capacidad pedagógica como promedio, lo que equivale al 5.4% de los docentes.

"Adecuado": Se encontraron 3 docentes que calificaron la capacidad pedagógica como adecuada, lo que representa el 5.4% de los docentes.

Responsabilidad Laboral:

"Inadecuado": Se encontraron 48 docentes que calificaron la responsabilidad laboral como inadecuada. Esto representa el 85.7% de los docentes encuestados en esta dimensión.

"Promedio": Hubo 8 docentes que calificaron la responsabilidad laboral como promedio, lo que equivale al 14.3% de los docentes.

"Adecuado": No se encontraron docentes que calificaran la responsabilidad laboral como adecuada.

Interacción:

"Inadecuado": Se encontraron 42 docentes que calificaron la interacción como inadecuada. Esto representa el 75.0% de los docentes encuestados en esta dimensión.

"Promedio": Hubo 11 docentes que calificaron la interacción como promedio, lo que equivale al 19.6% de los docentes.

"Adecuado": Se encontraron 3 docentes que calificaron la interacción como adecuada, lo que representa el 5.4% de los docentes.

En total, se analizaron las respuestas de 56 docentes en cada una de las dimensiones del desempeño laboral.

La tabla proporciona información sobre la distribución de las respuestas en las diferentes categorías de cada dimensión del desempeño laboral. Se expresan en frecuencia (número de docentes) y porcentaje (proporción en relación al total de docentes).

Prueba de normalidad

Para establecer la prueba de normalidad de los datos se procede a seguir los siguientes criterios: si n> 50, se analiza la prueba de Kormogorov -Smirnov. Si los datos son menores o igual a 50 (n<50) se elige la prueba de Shapiro Wilk. La muestra del presente estudio es mayor a 50, por lo tanto, se emplea la prueba Kormogorov - Smirnov. Así mismo de los resultados obtenidos se tomará la siguiente decisión:

Sig. < 0.05 = Datos No Paramétricos (Los datos no provienen de una distribución normal).

Sig. > 0.05 = Datos Paramétricos (Los datos provienen de una distribución normal).

Tabla 5

Prueba de normalidad de las variables

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima Institucional	,212	56	,000	,780	56	,001
Desempeño laboral	,359	56	,004	,750	56	,000

Los resultados de las pruebas de normalidad para las variables "clima institucional" y "desempeño laboral" se presentan en la Tabla 5. La prueba estadística utilizada para evaluar la normalidad fue la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

El valor estadístico de la variable "Clima institucional" es 0,212, con 56 grados de libertad y un valor de p de 0,000. Estos resultados sugieren que la distribución de datos de la variable "clima institucional" se desvía de una distribución normal.

En cuanto a la variable “desempeño laboral”, la medida estadística es 0,359, con 56 grados de libertad y un valor p de 0,004. Estos hallazgos sugieren que la distribución de los datos para la variable "desempeño laboral" se desvía de una distribución normal.

En resumen, los resultados de los dos exámenes demuestran que tanto la variable de "clima institucional" como la variable de "desempeño laboral" no se ajustan a una distribución normal. En consecuencia, la distribución de datos para estas dos variables se desvía de la forma típica de la curva de campana. Se empleó la estadística de Rho Spearman para probar la hipótesis a la luz de estos hallazgos.

Prueba de hipótesis general

Ho. El clima institucional no se relaciona de manera significativa y positiva con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Hi. El clima institucional se relaciona de manera significativa y positiva con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Tabla 6

Correlación entre las variables Clima institucional y Desempeño laboral

			Clima institucional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

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

Para examinar la hipótesis general, los hallazgos de correlación para las variables "clima institucional" y "desempeño laboral" se presentan en la Tabla 6. La hipótesis nula (Ho) afirma que no existe una correlación positiva o notable entre el clima institucional y el desempeño laboral de los educadores de la Universidad de San Pedro de Cajamarca en 2019. Por el contrario, la hipótesis alternativa (Hi) plantea que sí existe una correlación significativa y positiva. Esta correlación se refiere específicamente a la conexión entre el clima institucional y el desempeño de las funciones docentes.

Con base en los datos presentados en la Tabla 6, se puede concluir que existe una correlación robusta y positiva (coeficiente de correlación de Spearman = 0,742) entre "clima institucional" y "desempeño laboral". Esta correlación no sólo es estadísticamente significativa con un nivel de confianza de 0,01 (bilateral), sino que también tiene un valor p notablemente bajo de 0,000.

Dado que el valor p está por debajo del nivel predeterminado de significancia (0,01), podemos rechazar la hipótesis nula (Ho). Esto indica que existe evidencia sustancial que respalda la conclusión de que el desempeño laboral docente en 2019 en la Universidad de San Pedro Cajamarca está significativa y positivamente correlacionado

con el clima institucional.

En consecuencia, los hallazgos corroboran la hipótesis alternativa (Hi), afirmando una correlación sustancial y favorable entre el clima institucional y el desempeño laboral de los educadores universitarios antes mencionados. Esto implica que un clima institucional favorable puede ejercer una influencia constructiva en el desempeño laboral de los docentes.

Es de destacar la correlación observada entre estas dos variables dentro de la muestra de docentes encuestados de la Universidad de San Pedro en Cajamarca. Es esencial reconocer que estos resultados se derivan de datos recopilados de 56 docentes participantes. Esta correlación indica una conexión entre las variables dentro del contexto específico de los docentes encuestados.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho. La dimensión relaciones interpersonales no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Hi. La dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Tabla 7

Correlación entre las variables relaciones interpersonales y el desempeño laboral

			Relaciones interpersonales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Relaciones interpersonales	Coeficiente de correlación	1,000	,522**
		Sig. (bilateral)	.	,010
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,010	.
		N	56	56

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Los resultados de la correlación entre la dimensión de "relación interpersonal" y la variable "desempeño laboral" se muestran en la Tabla 7. El coeficiente de correlación de Spearman de 0,522 revela una correlación positiva sustancial entre estas dos variables. Además, esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza de 0,05 (bilateral), como lo indica un valor p de 0,010.

La correlación entre el desempeño laboral de los docentes y las relaciones interpersonales es sustancial. Las relaciones interpersonales positivas están relacionadas con un mejor desempeño laboral, mientras que las relaciones interpersonales negativas están asociadas con un menor desempeño laboral.

Los datos analizados en este estudio se derivan de una encuesta completada por 56 profesores. Los hallazgos indican una correlación entre las variables dentro del contexto específico de los docentes encuestados de la Universidad de San Pedro en Cajamarca. Es fundamental reconocer que esta correlación es moderada, lo que implica que puede haber factores adicionales que afecten el desempeño laboral de los docentes.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho. La dimensión autorrealización no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Hi. La dimensión autorrealización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Tabla 8

Correlación entre las variables autorrealización y el desempeño laboral

			Autorrealización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La correlación entre las variables "autorrealización" y "desempeño laboral" se muestra en la Tabla 8. El coeficiente de correlación de Spearman para "autorrealización" y "desempeño laboral" se calcula en 0,625, lo que sugiere una correlación positiva sólida entre estos dos. variables. Además, esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza de 0,05 (bilateral), con un valor p de 0,000.

Es destacable la correlación entre la autorrealización y el desempeño laboral de los docentes. Un mejor desempeño laboral está directamente relacionado con niveles más altos de autorrealización, mientras que un desempeño laboral disminuido está asociado con niveles más bajos de autorrealización.

Cabe mencionar que estos hallazgos se derivan de las respuestas de 56 educadores que participaron en la encuesta. Esta conexión implica que efectivamente existe una relación entre estos dos factores dentro del entorno particular de los docentes encuestados en la Universidad de San Pedro en Cajamarca. La correlación sólida significa que la realización personal puede influir en gran medida en el desempeño laboral de los educadores.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho. La dimensión condiciones de trabajo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019

Hi. La dimensión condiciones de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Tabla 9

Correlación entre las variables condiciones de trabajo y el desempeño laboral

			Condiciones de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,675*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,675*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

El nivel de significancia de la correlación es 0,05, lo que indica una relación estadísticamente significativa (bilateral).

Los resultados de la correlación entre "condiciones de trabajo" y "desempeño laboral" se presentan en la Tabla 9. El coeficiente de correlación de Spearman entre estas dos variables es 0,675, lo que indica una correlación positiva sólida. Además, esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza de 0,05 (bilateral), como lo demuestra un valor p de 0,000.

La correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los docentes es sustancial. La mejora de las condiciones laborales tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, mientras que el deterioro de las condiciones laborales está vinculado a una disminución del desempeño laboral.

En el contexto particular de la muestra docente encuestada en la Universidad de San Pedro en Cajamarca, existe una clara asociación entre estas dos variables. Esta fuerte correlación sirve como evidencia de que las condiciones laborales ejercen una influencia sustancial en el desempeño laboral de los docentes.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho. La dimensión satisfacción laboral no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Hi. La dimensión satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

Tabla 10

Correlación entre las variables condiciones de trabajo y el desempeño laboral

			Satisfacción laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,472*
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	56	56
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,472*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	56	56

**. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

La Tabla 10 presenta los hallazgos de correlación para las variables "Satisfacción laboral" y "Desempeño laboral" para examinar la hipótesis 4. La hipótesis nula (Ho) postula que no existe una conexión significativa entre las dimensiones de satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro de Cajamarca en 2019. Por el contrario, la hipótesis alternativa (Hi) sugiere una relación notable entre la satisfacción laboral y el desempeño docente.

Según los datos presentados en la Tabla 10, existe una correlación significativa entre "satisfacción laboral" y "desempeño laboral" con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,472. Esta correlación es estadísticamente significativa con un nivel de confianza de 0,05 (bilateral), como lo indica un valor p de 0,000.

En virtud de que el valor p está por debajo del nivel de significancia predeterminado de 0,05, se niega la hipótesis nula (Ho), lo que significa que existe evidencia sustancial para validar la correlación entre las diversas facetas de la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de significancia predeterminado de 0,05. Universidad en 2019. En consecuencia, los resultados apoyan la hipótesis alternativa (Hi), afirmando la existencia de una asociación notable entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los docentes universitarios antes mencionados.

Análisis y discusión

Al comparar los hallazgos iniciales mencionados en la introducción con los resultados obtenidos en el estudio de 2019 de la Universidad de San Pedro Cajamarca, surgen tanto similitudes como diferencias. La investigación realizada por Santamaría Robles (2020) de Datapro S.A. descubrió una conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral, alineándose con los resultados obtenidos en 2019 por la Universidad de San Pedro Cajamarca, que también identificó una correlación significativa. Se puede concluir que existe una asociación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral de los educadores. Por lo tanto, ambos estudios confirman la hipótesis de que existe una relación entre el clima organizacional/institucional y el desempeño laboral.

Por el contrario, un estudio realizado por Aguas Jaramillo (2021) que examinó a profesores universitarios armenios arrojó hallazgos similares sobre la influencia del clima institucional en el desempeño laboral. A pesar de utilizar diferentes métodos de investigación, como métodos cualitativos fenomenológicos descriptivos y entrevistas semiestructuradas, los resultados se alinean con los de un estudio de 2019 realizado en la Universidad, que también identificó una correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral.

La investigación realizada por Ortiz y Quilligana (2022) en el Departamento de Educación de Chillanes profundizó en la correlación entre el clima laboral docente y el desempeño. A pesar de las variaciones en contexto y enfoque, ambos estudios descubrieron una conexión entre el clima institucional/laboral y la eficacia de la enseñanza.

Según un estudio realizado por Holguín (2022) en la Escuela de Educación Básica de Ciudad Ibarra, se descubrió que no se mantenía un clima organizacional favorable, lo que derivaba en un problema de motivación de los empleados. Este problema puede afectar negativamente la capacidad de un empleado para realizar su trabajo de manera efectiva.

En el estudio realizado por García (2019) en la Unidad Educativa Francisco García Jiménez se descubrió una correlación importante entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes. Los hallazgos indican una conexión clara y positiva entre el clima organizacional y varios aspectos del desempeño docente.

En su estudio, Porras (2022) descubrió una correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes. Los hallazgos confirman la presencia de una conexión entre estas dos variables.

Los hallazgos de Ramos y Casimiro (2022) indican una correlación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la difusión de chismes de la UDR y tanto el clima institucional como el desempeño laboral dentro de Amazon General Insurance. Estos resultados proporcionan evidencia adicional de la noción de que el clima organizacional tiene el potencial de impactar el desempeño laboral general de los empleados.

En un estudio realizado por Olivera (2021) en una empresa privada del Perú, se descubrió que el desempeño laboral está muy influenciado por el clima organizacional. Los hallazgos indican que niveles más altos de clima percibido están asociados con mejores resultados de desempeño.

Flores (2020), se descubrió que existe una correlación moderadamente positiva (r = 0,67) entre el clima institucional y el desempeño docente. El 54% de los profesionales evaluó el clima institucional como favorable, mientras que el 96% calificó el desempeño docente como medio.

Un descubrimiento digno de mención realizado por Tipula (2023) es la fuerte asociación observada entre el clima institucional y el desempeño docente. El coeficiente de correlación entre estas dos variables es un impresionante 0,996 en promedio. Cabe señalar que el clima institucional recibió una calificación muy favorable, con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,943, mientras que el desempeño docente demostró una excelente confiabilidad con un coeficiente alfa de Cronbach de 0,970.

En su estudio, Cerna, Blaz y Castro (2020) descubrieron una relación fuerte y estadísticamente significativa ($r_s = 0,31$) entre la calidad del entorno institucional y la eficacia de la enseñanza. La mayoría de los educadores (46%) perciben el clima institucional como equitativo, mientras que una porción significativa (32%) califica su desempeño docente como excelente.

Según los hallazgos de More y Morey (2021), existe una relación positiva entre la calidad percibida del clima institucional y el desempeño del personal docente. Otro estudio realizado por Jalanoca (2019) demostró que el clima organizacional tiene un impacto significativo en el desempeño laboral. Estos resultados apoyan la hipótesis de que el clima organizacional afecta directamente el desempeño laboral.

La investigación realizada por Susanibar (2021) demostró que el clima organizacional del Centro de Salud Hualmay tiene una alta correlación positiva (Rho=0.865) con el desempeño laboral del personal de salud (Huacho 2019). Esto es consistente con nuestra propia investigación que muestra una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral.

El enfoque de este estudio realizado por Erazo (2019) es analizar el vínculo entre el clima organizacional dentro de una institución educativa específica y el desempeño laboral de sus docentes. Se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0,779$) para determinar que existe una correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes. Estos hallazgos son consistentes con los datos presentados y proporcionan evidencia adicional de una fuerte relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral.

En su estudio, Castro y Ramos (2022) pretendieron examinar la correlación entre el desempeño docente y el ambiente laboral en las instituciones educativas. Sin embargo, sus hallazgos mostraron que no existía una relación estadísticamente significativa entre estas variables ya que los valores de p obtenidos superaron 0,05. Esta diferencia en los resultados puede atribuirse a cambios en la muestra, la instrumentación utilizada o factores de fondo. Curiosamente, los resultados de este estudio indican una asociación fuerte y positiva entre el clima institucional y el

desempeño laboral, que es diferente de las conclusiones alcanzadas por estudios anteriores.

Según una investigación de López (2020), el desempeño laboral de los docentes se ve muy afectado por el clima organizacional, con un impacto positivo significativo que alcanza el 76,7%. Estos hallazgos son consistentes con los del estudio actual, que también destacó una fuerte relación positiva entre el clima institucional y el desempeño laboral.

La investigación realizada por Arias (2019) demostró un vínculo claro entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes en sus puestos de trabajo. Estos hallazgos se alinean con los datos presentados y enfatizan la conexión significativa y beneficiosa entre la atmósfera general de una institución y el desempeño laboral.

En 2022, Melgarejo realizó una investigación que profundiza en el impacto de la gestión educativa en el clima laboral docente. Si bien el estudio no aborda específicamente el "desempeño laboral", sí descubre una conexión notable entre la gestión educativa y el entorno laboral. Esta correlación implica que un ambiente de trabajo positivo tiene el potencial de mejorar indirectamente el desempeño docente.

Los hallazgos de la investigación de Villalobos Díaz (2020) revelan un vínculo directo entre el clima organizacional y la eficacia docente. Estos hallazgos se alinean con los datos proporcionados e ilustran aún más una conexión sólida y ventajosa entre el clima organizacional y el desempeño laboral.

Rojas (2023) en su estudio descubrió una conexión entre el desempeño docente y el clima institucional. Los resultados revelan una correlación positiva moderada entre estas variables, alineándose con investigaciones anteriores que también identificaron una asociación positiva significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral.

El estudio realizado por Canales-Farah, López-Gómez y Napán-Yactayo (2021) reveló una asociación notable entre el clima organizacional y el desempeño del personal de ventas. Este descubrimiento se alinea con los hallazgos presentados en la Tabla 6, que demuestran una correlación sólida y positiva entre el clima institucional

y el desempeño laboral. Aunque estas variables pueden diferir, comparten similitudes en cómo influyen en el entorno laboral.

Además, los cambios en los niveles de significancia son evidentes. El estudio de Contreras (2023) destacó la significancia bilateral de 0,048 ($p < 0,05$), mientras que los resultados presentados mostraron un valor de p de 0,000.

Las diferencias observadas en los resultados de estos estudios pueden deberse a diferencias en los entornos y participantes del estudio, así como a diferencias en las escalas de medición y métodos estadísticos utilizados para evaluar e interpretar las variables. En resumen, aunque ambos estudios identificaron vínculos beneficiosos entre el clima organizacional y el desempeño laboral, hubo diferencias en la magnitud y la significación estadística de estas relaciones.

Conclusiones

El enfoque principal de esta investigación es analizar la conexión entre el ambiente dentro de la institución y la efectividad de los profesores de la Universidad de San Pedro Cajamarca durante el año 2019. Los resultados revelan una correlación fuerte y estadísticamente significativa, lo que indica una asociación positiva. entre el clima institucional y el desempeño laboral del personal docente. Estos hallazgos implican que a medida que mejora el clima institucional, hay una mejora correspondiente en la capacidad de los docentes para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

Para cumplir con el objetivo 1, se propuso examinar la conexión entre las dimensiones interpersonales y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad de San Pedro de Cajamarca en el año 2019. Los hallazgos del estudio indican una asociación notable y favorable entre las relaciones interpersonales. de los docentes y su desempeño laboral. Esto implica que mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes podría conducir potencialmente a una mejora en su desempeño laboral general.

En un esfuerzo por lograr el objetivo 2, se emprendió un esfuerzo por establecer una conexión entre la autorrealización y el desempeño laboral dentro del personal docente de la Universidad de San Pedro de Cajamarca en 2019. Los hallazgos revelan una correlación robusta y estadísticamente significativa entre el yo -Realización del profesorado y su desempeño laboral. Esto sugiere que a medida que los docentes experimentan niveles más altos de autorrealización, su desempeño laboral también mejora.

Para lograr el objetivo 3, nos propusimos establecer conexiones entre diferentes elementos del clima laboral y el desempeño de los docentes de la Universidad de San Pedro de Cajamarca en 2019. Los resultados de nuestra investigación demuestran asociaciones notables y estadísticamente relevantes entre las condiciones laborales. y eficacia docente. Estos hallazgos implican fuertemente que las mejoras en las

condiciones laborales contribuyen directamente a los avances en el desempeño laboral general de los docentes.

Para lograr el objetivo 4, nuestra meta fue explorar la conexión entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral dentro de la facultad de la Universidad de San Pedro de Cajamarca en 2019. Los hallazgos de nuestro estudio indican una asociación notable y positiva entre los niveles de satisfacción de Los docentes y su desempeño en sus funciones. Esto implica que, de hecho, existe una correlación, aunque modesta, entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral entre los profesores de la universidad.

ˆ

Recomendaciones

Es recomendable que la Universidad San Pedro-Cajamarca continúe enfocándose en mejorar el clima institucional. Esto puede lograrse mediante la implementación de políticas y prácticas que fomenten un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. También es importante promover la comunicación abierta y efectiva, así como brindar apoyo y recursos adecuados para garantizar un clima institucional favorable que impulse el desempeño laboral de los docentes.

Se recomienda fomentar y fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes en la Universidad San Pedro-Cajamarca. Esto puede lograrse a través de actividades de equipo, programas de mentoría y espacios de colaboración. Es importante promover la construcción de relaciones positivas y respetuosas, ya que esto puede contribuir a un mejor desempeño laboral y a un ambiente de trabajo más satisfactorio.

Es importante brindar oportunidades para que los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca puedan desarrollarse y lograr su autorrealización profesional. Esto implica ofrecer programas de capacitación y desarrollo profesional, así como promover la participación en proyectos y actividades que les permitan aplicar y ampliar sus conocimientos y habilidades. Al permitir que los docentes se sientan realizados en su labor, se promoverá un desempeño laboral de mayor calidad.

Se recomienda priorizar y mejorar las condiciones de trabajo para los docentes en la Universidad San Pedro-Cajamarca. Esto incluye aspectos como el ambiente físico, los recursos disponibles, la carga de trabajo y la remuneración. Es importante proporcionar un entorno laboral adecuado y satisfactorio que permita a los docentes realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva. Además, se deben considerar mejoras en los recursos y apoyo tecnológico para facilitar la labor docente.

Referencias bibliográficas

Aguas, V. (2021). *Influencia del Clima Institucional en el Desempeño Laboral de Docentes Universitarios de Tiempo Completo en Universidades Públicas y Privadas de la Ciudad de Armenia en el Año 2020.* Universidad Católica de Pereira. Armenia, Colombia (Tesis de maestría). Recuperado de: https://repositorio.ucp.edu.co/handle/10785/7344

Álvarez, T. (2022). *Comunicación asertiva y clima institucional de los docentes de la Institución Educativa Inmaculada Concepción, Canchis. Cusco, 2021.* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: https://hdl.handle.net/20.500.12692/78298

Aparicio, P. (2021). *Influencia del Facebook en el rendimiento académico en los estudiantes de primer año de la facultad de ciencias de la educación de la Universidad nacional de San Agustín periodo 2019.* (Tesis de maestría) Universidad Nacional San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de: https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6ae6311f-6e73-47a3-a632-9e04e4b59913/content

Arias, J. (2019) *Influencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa Particular Virgen Del Rosario, Arequipa – 2018.* (tesis de maestría) Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7f6c7c5b-e71f-41a0-b4a9-d61d590e18fe/content

Bustamante, R. Y. S., Gonzabay, P. L. M., & Peñafiel, N. A. V. (2022). Clima Organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. Revista Científica *Dominio de las Ciencias*, *8*(1), 234-261.

Canales-Farah, A. M., López-Gómez, J. A., & Napan-Yactayo, A. C. (2021). *Clima Organizacional y el Desempeño Laboral durante el Covid-19.* Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 6(1), 124–142. https://doi.org/10.35381/r.k.v6i1.1217

Castillo, R. (2019). *Desempeño docente y clima institucional en la Institución Educativa CARLOS IVAN DEGREGORI de Molino, Pachitea, 2017* (Tesis Doctoral) Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. https://hdl. handle. net/20.500. 13080/5675).

Castro, V y Ramos, A (2022) *Clima Laboral y su Relación con el Desempeño Docente de una Institución Educativa Estatal del Distrito de Chilca – 2021.* (Tesis de pre grado) Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/6004/T037_48679511-47818579_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cayao, Y. (2022). *Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N.º 10384, Chota, 2022.* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119751

Cenas, F, Blaze, E y Castro, E. (2021). *Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas del Distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020.* Lima, Perú. REVISTA Polo del Conocimiento, 6 (5), 964-979. Recuperado de: https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2722

Contreras Delgado, E. G. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo de la red de servicios de salud San Ignacio-2020.* (tesis de maestría) Universidad Nacional De Cajamarca. Cajamarca, Perú. Recuperado de: https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5712

Erazo, N. (2019). *Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Laboral en los Docentes de la Institución Educativa nro.56098 - Ananiso - Pitumarca - Canchis - Cusco. 2019*. Universidad nacional de San Agustín periodo 2019. (Tesis de maestría) Universidad Nacional San Agustín, Arequipa, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10745

Flores, J. (2020). *Clima Institucional y Desempeño Docente en profesionales de la Institución Educativa" Encarnación Villacorta Peña"-Pucallpa, 2019.* (tesis de

maestría) Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4394

García, D. y Campana, A. (2019) *Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas "fe y alegría", Guayaquil Ecuador, 2019*.Artículo maestrante. Universidad Nacional Mayor de san Marcos de Guayaquil, Ecuador. recuperado de: https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/5/7

Gómez, C. (2020) *Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Docente en Centros de Educación Técnica Productiva 2019.* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51187

Holguín, J. (2022) *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Escuela de Educación Básica Ciudad de Ibarra.* (Tesis de ingeniero comercial) Universidad Laica Vicente Rocafuerte De Guayaquil, Guayaquil, Ecuador. Recuperado de: http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4902

Jalanoca, S. (2019). *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral del Personal del clas Centro de Salud Ciudad Nueva, periodo 2019.* (tesis de maestría) Universidad Privada de Tacna, Tacna, Perú. Recuperado de: https://core.ac.uk/download/483381691.pdf

Meléndez, D. (2020) *Clima Institucional Y Desempeño Laboral En Los Docentes De La Institución Educativa "Carlos Wiesse" De Juanjuí Región San Martín 2020*.Lima, Perú. (tesis de maestría) Universidad Alas Peruana. Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6333/1/Clima%20institucional_Desempe%C3%B1o%20laboral_Docentes%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20educativa.pdf

Melgarejo, S. (2022) *Gestión Educativa y Clima Laboral en los Docentes de la I.E. 2090 Virgen de la Puerta, Los Olivos, año 2021*. (tesis de maestría) Universidad

César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87676

Morante, V (2023) *Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Pucará Chiclayo, Perú.* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Chiclayo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106175/Morante_RVESD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

More, R y Morey, M. (2021). *Gestión del Clima Institucional y Desempeño del Personal Docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos.* Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8 (SPE2). Recuperado de: https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2588/2626

Navarro Lozada, R. Y. (2023). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de las Mercedes Paita en el año 2019.* (tesis de maestría) Universidad Nacional De Piura. Piura, Perú. Recuperado de: https://repositorio.unp.edu.pe/items/b524f1f6-f273-481e-8a41-a453c58f910e/full

Ortiz, D. y Quilligana, W. (2022) *El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño Laboral Docente de la Unidad Educativa Chillanes que se Encuentra Ubicada en el Cantón Chillanes, Provincia de Bolívar en el Período 2020- 2021.* (Tesis de maestría) Universidad Estatal de Milagro, Provincia de Bolívar, Ecuador. Recuperado de: https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/6516

Porras, W. (2022). *Clima Institucional y Desempeño Laboral Docente en la Secundaria del Colegio Santander – Miraflores.* (tesis de maestría) Universidad Nacional Santa, Chimbote, Perú. Recuperado de: https://repositorio.uns.edu.pe/handle/20.500.14278/4269

Ramos, C y Casimiro, E (2022). *Relaciones entre Clima Institucional y Desempeño Laboral de los Trabajadores del Seguro Integral de Salud – Udr Bagua, 2020.*

(tesis de maestría) Universidad Nacional De Trujillo, Perú. Recuperado de: https://journalalphacentauri.com/index.php/revista/article/view/137

Sacramento, R. (2019). *Clima Organizacional y Su Influencia en El Desempeño Laboral de los Trabajadores del Banco Azteca – Huacho.* (tesis de maestría) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2163

Santamaría Robles, J. G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro SA (Tesis de maestría), Quito*: Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador). Recuperado de: https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7204

Sotelo Jiménez, A. R. (2019). Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de la institución educativa particular bilingüe Max Uhle de Moquegua en el año 2018. (tesis de maestría) Arequipa, Perú. Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa Recuperado: https://repositorio.unsa.edu.pe/items/b6ee19ef-f4c7-4b0d-ada7-0a89a2666c9a

Susanibar, E. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal de Salud del Centro de Salud de Hualmay, Huacho. 2019.* (tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejos, Lima, Perú. Recuperado de: https://core.ac.uk/download/483445282.pdf

Tipula, M. (2023). *Clima institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/120563

Villalobos, C. (2020) *Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa del Nivel Primario, La Esperanza-La Libertad, 2019.* (tesis de maestría) Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45173

Anexos

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
V.1: **Clima Institucional**	Es una percepción que tienen los profesionales sobre los comportamientos de la organización que influyen favorable o desfavorablemente en el rendimiento de su trabajo. (Torres y Zegarra, 2015, p. 42).	Clima institucional, se medirá el grado de relaciones entre docentes, entre éstos y sus alumnos, entre los directivos y docentes, así mismo se medirá los espacios y oportunidades de autorrealización y las condiciones laborales en que desempeñan su trabajo. Para lo cual se medirán mediante la escala de Likert en tres grados o niveles: Desfavorable o Bajo, Normal o Medio y Favorable o Alto.	Relaciones interpersonales	-Relaciones interpersonales entre docentes -Relaciones interpersonales con los alumnos -Relaciones interpersonales con los directivos.	12, 16, 21, 22, 23, 24	Ordinal
			Autorrealización	Capacitaciones Posibilidad de ascenso Autonomía en el trabajo Eficacia en la organización	1, 8, 9, 10, 13, 17	
			Condiciones de trabajo	Aulas en condiciones óptimas Iluminación, ventilación y distribución Estabilidad laboral Remuneraciones justas.	2, 3, 4, 5, 6, 7	
			Satisfacción laboral	Actitudes positivas respecto a sus responsabilidades laborales	11, 14, 15, 18, 19, 20	

V.2.: **Desempeño Laboral**	Es el que hacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos, en donde predominan las competencias del docente, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas. (Valdés, 2009, p. 71)	Desempeño laboral, se medirán las capacidades pedagógicas de los docentes, el grado de responsabilidad laboral, sus relaciones interpersonales, la disposición de los docentes y el resultado de su labor educativa. Para lo cual se medirán mediante la escala de Likert en tres grados o niveles: Inadecuado, Promedio y Adecuado.	Capacidad pedagógica	Dominio de contenidos Dominio de metodología Uso de TICs	1 al 5	Ordinal
			Responsabilidad laboral	Asistencia y puntualidad Carpeta Pedagógica Participación en actividades extracurriculares Vocación pedagógica	6 al 10	
			Interacción	Interacción con los alumnos Interacción con los colegas Interacción con los directivos	11 al 15	

Anexo 2: Matriz de Consistencia

<table>
<tr><th>Problema</th><th>Variables</th><th>Objetivos</th><th>Hipótesis</th><th>Metodología</th></tr>
<tr><td rowspan="2">¿Cuál es la relación del clima Institucional con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro -Cajamarca 2019?

¿Qué relación existe entre las relaciones interpersonales y el desempeño laboral en los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019?
¿Qué relación existe entre la Autorrealización y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019?
¿Qué relación existe entre las condiciones de trabajo y</td><td>V1:
Clima Institucional
D1 relaciones interpersonales
D2 autorrealización
D3 condiciones de trabajo
D4 satisfacción Laboral</td><td>Objetivo general
Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.</td><td>Hipótesis General
El clima institucional se relaciona de manera significativa y positiva con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019</td><td rowspan="2">Tipo de investigación: Básica
Enfoque: Cuantitativa
Nivel: Descriptiva correlacional.
Diseño de investigación: No experimental, correlacional y de corte transversal.

Población y Muestra:

P: 56 docentes de la USP Cajamarca.
M: Como la población es pequeña se tomará en cuenta a los 56 Docentes de la USP Cajamarca 2019.</td></tr>
<tr><td>V2:
Desempeño Laboral
D1 capacidad pedagógica
D2 responsabilidad
D3 interacción</td><td>Objetivos específicos
OE1: Determinar la relación que existe entre la dimensión relaciones interpersonales con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

OE2: Determinar la relación que existe entre la dimensión Autorrealización, con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.</td><td>Hipótesis específicas
HE1: La dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.

HE2: La dimensión autorrealización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.</td></tr>
</table>

el desempeño laboral en los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019? ¿Qué relación existe entre Satisfacción Laboral y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019?		OE3: Determinar la relación que existe entre la dimensión condiciones de trabajo con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019 OE4: Determinar la relación que existe entre la dimensión Satisfacción Laboral, en el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.	HE3: La dimensión condiciones de trabajo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019. HE4: La dimensión satisfacción laboral se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019.	Técnica e Instrumento de recolección de datos: Encuesta, se aplicará a los decentes de la USP Filial Cajamarca 2019. Cuestionario, consta de 24 ítems y estará estructurado bajo la escala de Likert, será validado por opinión de experto.

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos.

ENCUESTA DE OPINIÓN

Estimado (a) docente, la presente encuesta de opinión, es de carácter anónimo y tiene la finalidad de recoger información sobre la percepción del Clima Institucional de Universidad San Pedro filial Cajamarca. Los resultados, serán usados como insumos importantes para diseñar políticas de mejoramiento. De la seriedad de tus respuestas depende el éxito del presente trabajo.

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente las preguntas y responde cada una de ellas, marque con un aspa (**X)** en la casilla correspondiente, según la respuesta que mejor describa su opinión. **No debe quedar ninguna pregunta en blanco.**

La escala utilizada es:

TDA = Totalmente de acuerdo ……. (5)
DA = de acuerdo…… (4)
NAND = Ni de acuerdo ni en desacuerdo … (3)
ED = En desacuerdo ……. (2)
TED = Totalmente en desacuerdo …… (1)
Tienes la opción de elegir esta escala en los casos que así lo consideres.

N°	Ítem	TDA	DA	NAND	ED	TED
01	Mi trabajo me permite hacer las cosas que me gustan					
02	La temperatura de mi lugar de trabajo es buena					
03	La limpieza e higiene de mi lugar de trabajo es buena					
04	La iluminación de mi lugar de trabajo es adecuada					
05	El entorno físico en el que trabajo es satisfactorio					
06	La infraestructura es segura y adecuada					
07	El mobiliario y materiales son buenos y suficientes					
08	El área donde trabajo me ofrece oportunidades de ascenso					
09	Estoy satisfecho con las capacitaciones que recibo					
10	Mi salario es acorde con la labor que realizo					
11	Siempre nos dan premios e incentivos					
12	Siento que valoran mi esfuerzo					
13	Tengo posibilidad de hacer las cosas en la que destaco					

14	Estoy satisfecho con la cantidad de trabajo que me exigen					
15	Estoy satisfecho del ritmo al que tengo que hacer mi labor					
16	La supervisión que ejercen sobre mí es satisfactoria					
17	Me permiten negociar las condiciones laborales					
18	Se cumplen con los convenios y leyes laborales					
19	Me permiten decidir por mí mismo aspecto de mi labor					
20	Siento que nos tratan con respeto, justicia y equidad					
21	Toman en cuenta mis opiniones antes de las decisiones					
22	Estoy a gusto con el apoyo de mis compañeros de trabajo					
23	Siempre tengo el apoyo de mis jefes					
24	Me llevo bien con mis jefes y compañeros de trabajo					

ENCUESTA DE OPINIÓN

Estimado (a) Docente (a), la presente encuesta de opinión, es de carácter anónimo y tiene la finalidad de recoger información sobre su percepción del Desempeño Laboral de los Docentes de Universidad San Pedro filial Cajamarca. Los resultados, serán usados como insumos importantes para diseñar políticas de mejoramiento. De la seriedad de tus respuestas depende el éxito del presente trabajo.

INSTRUCCIONES: Lee cuidadosamente las preguntas y responde cada una de ellas, marque con un aspa (**X)** en la casilla correspondiente, según la respuesta que mejor describa su opinión. **No debe quedar ninguna pregunta en blanco.**

La escala utilizada es:

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Tienes la opción de elegir esta escala en los casos que así lo consideres.

N°	**Ítem**	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
	Capacidad Pedagógica					
01	Utiliza metodología adecuada					
02	Es evidente que preparan sus clases					
03	Utilizan materiales educativos adecuados					
04	Utilizan las TICs adecuadamente					
05	Tienen amplio conocimiento de su curso					
	Responsabilidad					
06	Los docentes cumplen con el horario de trabajo					
07	Se percibe que se identifica con la USP					
08	Desarrollan el sílabo en su totalidad					
09	Comunica oportunamente los resultados de las evaluaciones					
10	Participa en las actividades de la USP					
	Interacción					

11	Tratan con amabilidad y respeto a los alumnos					
12	Se nota que gestiona sus emociones					
13	Es evidente que tienen buenas relaciones entre docentes					
14	Es evidente que tienen buenas relaciones con los directivos					
15	Es evidente que tienen buenas relaciones con los administrativos					

Anexo 4: Evaluación de Juicio de expertos

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Jainsson Omar Alvarado Talledo.
Fecha: 18 de marzo del 2024 **Especialidad:** Maestro en Educación
Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
Autor del instrumento: Sonia Del Pilar Valencia Moreno
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
	Sumatoria parcial			16	123	38
	Sumatoria Total	**177 (Siendo el puntaje máximo posible 200)**				
	Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	**0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)**				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

_____

_____

_____

_____

_____

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

177	=	0.89

Firma del Experto
Mag. Educación
DNI. 41930870

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Mg. Giselle Georgina Romero Baca.
Fecha: 17 de marzo del 2024 **Especialidad:** Maestra en Educación
Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
Autor del instrumento: Sonia Del Pilar Valencia Moreno
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				18	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
	Sumatoria parcial				178	
	Sumatoria Total	**178 (Siendo el puntaje máximo posible 200)**				
	Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	**0.89 (Siendo la valoración máxima en 1)**				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

_____

_____

_____

_____

_____

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

178	=	0.89

Firma del Experto
Mag. Educación
DNI. 02833926

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Dr. Carlos Manuel González Chávez.
Fecha: 17 de marzo del 2024 **Especialidad:** Doctor en Administración
Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
Autor del instrumento: Sonia Del Pilar Valencia Moreno
Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

"Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019"

El cual debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II.- Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente (1-9)	Regular (10-13)	Bueno (14-16)	Muy Bueno (17-18)	Excelente (19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					19
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
	Sumatoria parcial				126	57
	Sumatoria Total	**183 (Siendo el puntaje máximo posible 200)**				
	Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)	**0.92 (Siendo la valoración máxima en 1)**				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

_____

_____

_____

_____

_____

III.- Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80 – 0,89	Validez buena
0,90 – 1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

183	=	0.92

Firma del Experto
Dr. Administración
DNI. 10588687

Anexo 5: Base de datos

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
2	4	3	4	2	3	2	4	5	3	2	2	4	4	3	3	2	2	4	4	4	5	3	2
4	1	5	3	5	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3
4	2	2	4	2	4	1	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	2	2	5	4	4	4	2
4	3	3	4	1	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3
4	3	5	4	3	3	2	1	3	4	4	3	5	4	2	2	3	3	2	5	3	4	4	3
5	2	4	2	4	1	2	5	2	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	4
3	3	5	3	4	2	2	2	3	5	3	5	3	4	5	5	4	2	5	5	3	5	3	5
3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	3	4	2	4	2
2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2
3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
3	5	3	3	4	2	2	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	2	5	2	4	4	5
5	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	5	2	4	5	5	2	4	5	5	2	4	4	5
5	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	5	2	5	4	3	2	4	2	4	4	5
5	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	5	4	2	4	3	5
4	3	2	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	3	4
4	4	2	4	4	5	2	5	4	3	2	3	3	4	5	5	4	2	2	2	2	3	5	3
5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	2	5	3	2	4	3	4
4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	5	2	4	3	2
4	3	5	1	3	5	1	5	3	4	1	2	3	4	4	4	3	2	1	5	3	4	1	2
3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	3	5	3	3	3	3	3	5	4	5	2	5	3	5
4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	2	5	2	2	5	4	3	4	4	2
5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	5	2	3	4	3
3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3
5	5	4	3	4	1	5	3	5	4	3	1	4	3	5	5	4	1	5	3	2	4	3	1
4	4	3	3	2	2	3	3	4	2	3	4	2	4	5	5	2	2	3	3	4	2	3	4
3	3	3	3	3	2	3	2	4	5	5	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	5	5	2
5	3	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4
4	3	4	4	3	2	3	5	3	4	4	3	3	5	3	3	3	2	3	5	3	4	4	3
5	3	3	4	3	2	3	2	4	3	4	4	2	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4
3	3	4	3	3	3	5	4	3	5	4	4	3	3	2	4	3	3	5	4	3	5	4	4
3	3	5	3	2	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	5	2	4	4	5	4	4	3	4
2	3	3	3	3	2	4	5	4	2	2	2	3	4	3	3	3	2	4	5	4	2	2	2
2	4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	1	2	2	2	5
2	4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5
3	4	5	4	4	3	5	4	4	5	3	5	5	4	2	4	4	3	5	4	4	5	3	5
3	3	1	3	5	2	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	5	2	4	4	3	2	3	2
4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4
3	2	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4
2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	5	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
2	1	4	1	3	2	2	1	2	2	4	2	2	4	1	1	3	2	2	1	2	2	4	2
4	2	4	4	3	2	2	2	4	4	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	4	4	3	2
3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	3
2	4	5	4	3	4	4	2	5	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	5	5	3	3	3
3	2	4	3	3	2	4	3	3	2	5	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	2	5	4
4	5	5	4	5	5	5	1	3	5	3	5	3	5	5	1	1	5	5	1	3	5	3	5
5	3	5	3	5	5	5	1	3	5	3	5	3	5	5	1	1	5	5	1	3	5	3	5
4	2	2	2	4	3	2	1	2	4	3	2	2	4	2	2	4	3	2	1	5	4	3	2
3	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	2	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	5	3	3	3
3	3	5	4	5	3	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	1	4	4	4	3
4	3	3	3	5	3	5	1	5	5	3	3	3	3	5	2	5	3	5	1	5	5	3	3
3	2	2	2	4	1	4	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3
4	5	4	4	5	4	4	1	4	5	4	5	5	5	5	2	5	4	4	1	4	5	4	5
4	3	4	3	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	5	1	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	1	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	5	1	4	4	3	4

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	3
1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2
1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2
1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3
1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2
1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
1	3	3	2	1	1	4	1	1	4	1	2	2	1	3
1	1	2	2	1	1	1	1	3	4	2	2	1	1	1
4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	4	2	2	1
1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2
1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3
1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2
1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1
1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2
2	1	2	2	2	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2
1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	2	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2
1	1	1	2	1	1	4	2	1	1	2	2	3	2	2
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2
1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2
1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3
1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2
1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	2	1
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
1	3	3	2	1	1	4	1	1	4	1	2	2	1	3
1	1	2	2	1	1	1	1	3	4	2	2	1	1	1
4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	4	2	2	1
1	1	1	1	1	1	3	1	1	4	1	1	1	1	1
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
1	1	2	2	2	1	3	1	3	3	2	2	3	2	2
1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	2	3
1	1	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	3	2	2
1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1
1	1	1	1	2	2	4	3	2	2	1	3	3	3	3
1	3	3	2	1	1	4	1	1	4	1	2	2	1	3
1	1	2	2	1	1	1	1	3	4	2	2	1	1	1
4	4	3	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	1	1	4	1	2	1	1	4	2	2	1

USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor		
Valencia Moreno Sonia del Pilar	45599536	Soniavalencia0508@gmail.com
Apellidos y Nombres	DNI	Correo Electrónico

2. Tipo de Documento de Investigación							
X	Tesis		Trabajo de Suficiencia Profesional		Trabajo Académico		Trabajo de Investigación

3. Grado Académico o Título Profesional [1]									
	Bachiller		Título Profesional		Título Segunda Especialidad	X	Maestría		Doctorado

4. Título del Documento de Investigación

Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la Universidad San Pedro-Cajamarca 2019..

5. Programa Académico

Maestria en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa

6. Tipo de Acceso al Documento			
X	Abierto o Público [3] *(info:eu-repo/semantics/openAccess)*		Acceso restringido [4] *(info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)*
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS [5]

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. [6]

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	06	02	2026

Huella Digital

Firma

Importante

1. *Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.*
2. *Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.*
3. *Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.*
4. *En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DECC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital*
5. *Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.*
6. *Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".*

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA UNIVERSIDAD SAN PEDRO-CAJAMARCA 2019

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	19%	%	12%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
10	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	1library.co Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1 %
14	repositorio.umch.edu.pe Fuente de Internet	1 %
15	Submitted to National University College - Online Trabajo del estudiante	1 %
16	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
17	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %

20	Submitted to Webster University Trabajo del estudiante	<1 %
21	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	Submitted to ucss Trabajo del estudiante	<1 %
25	www.repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
28	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1 %
30	Submitted to Caribbean University Trabajo del estudiante	<1 %

31	Submitted to Submitted on 1688404244162 Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
33	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1 %
34	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Escuela de Posgrado Newman Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Escuela Nacional Superior de Folklore José María Arguedas Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 10 words
Excluir bibliografía	Activo		