



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE PERFECCIONAMIENTO DOCENTE



TESIS

**EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 821156 HUAGAL,
SAN MARCOS, CAJAMARCA, 2024**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Educación

Presentada por:

Bachiller: María Nancy Atalaya Rodríguez

Asesor:

M. Cs. Elmer Luis Pisco Goicochea

Cajamarca – Perú

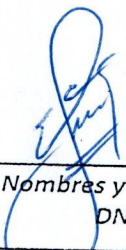
2026



CONSTANCIA DE INFORME DE ORIGINALIDAD

1. Investigador:
.....*María Nancy Atalaya Rodríguez*.....
DNI: *45494756*.....
Escuela Profesional/Unidad UNC:
.....*Escuela de Perfeccionamiento Docente*.....
2. Asesor:
.....*M.cs. Elmer Luis Pisco Coicochea*.....
Facultad/Unidad UNC:
.....*Facultad de Educación*.....
3. Grado académico o título profesional
 Bachiller Título profesional Segunda especialidad
 Maestro Doctor
4. Tipo de Investigación:
 Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional
 Trabajo académico
5. Título de Trabajo de Investigación:
.....*El Clima Laboral y el Desempeño Docente en*.....
.....*la Institución Educativa N°821756 Hualgal -*.....
.....*San Marcos - Cajamarca 2024*.....
6. Fecha de evaluación: *11* / *12* / *2025*
7. Software antiplagio: TURNITIN URKUND (ORIGINAL) (*)
8. Porcentaje de Informe de Similitud: *20%*
9. Código Documento: *3117 : 57 40 50 959*
10. Resultado de la Evaluación de Similitud:
 APROBADO PARA LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES O DESAPROBADO

Fecha Emisión: *01* / *04* / *2026*

| |
|---|
| <i>Firma y/o Sello</i> <i>Emisor Constancia</i> |
|  |
| Nombres y Apellidos <i>Elmer Luis Pisco Coicochea</i> DNI: <i>26714773</i> |

* En caso se realizó la evaluación hasta setiembre de 2023

COPYRIGHT © 2026 by
MARÍA NANCY ATALAYA RODRÍGUEZ
Todos los derechos reservados



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAJAMARCA

"NORTE DE LA UNIVERSIDAD PERUANA"

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Escuela Profesional de Perfeccionamiento Docente



FORMATO N° 23

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN

En la ciudad de Cajamarca, siendo las 17.30 horas del día once de diciembre del 2025; se reunieron en el ambiente 1H-209 de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, los miembros del Jurado Evaluador del proceso de obtención del TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN, integrado por:

Presidente: Docente Lic. Oscar Jaime Marín Rosell.

Secretario: Docente Prof. Demóstenes Marín Chávez

Vocal: Docente Mg. Ana María Betzabé Arribasplata Lozano

Asesor: Docente M. Cs. Elmer Luis Pisco Goicochea

Representante de la UIF: Docente Dr. Wigberto Waldir Díaz Cabrera

Con el objeto de evaluar la Sustentación de la TESIS titulada: "El clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 821156 Huagal - San Marcos - Cajamarca, 2023", presentado por: María Nancy Atalaya Rodríguez con la finalidad de obtener el TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN EDUCACIÓN.

El Presidente del Jurado Evaluador, de conformidad al Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela Profesional de Perfeccionamiento Docente de la Facultad de Educación, procedió a autorizar el inicio de la sustentación.

Recibida la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas por los miembros del Jurado Evaluador, referentes a la exposición y contenido de la TESIS, y luego de la deliberación respectiva, se considera a esta como: APROBADO (x) DESAPROBADO (), con el calificativo de: quince (15) (Letras) (Números)

Acto seguido, el Presidente del Jurado Evaluador, informó públicamente el resultado obtenido por el sustentante.

Siendo las 19.30 horas del mismo día, el señor Presidente del Jurado Evaluador, dio por concluido este acto académico y dando su conformidad firman la presente los miembros de dicho Jurado.

Cajamarca, 11 de diciembre del 2025

Signature of Presidente

Presidente

Signature of Secretario

Secretario

Signature of Vocal

Vocal

Signature of Asesor

Asesor

Signature of UIF

UIF

Dedicatoria

A mis padres, por su amor constante, su ejemplo y las enseñanzas que han guiado cada paso de mi formación; a mi esposo y a mis hermanos, por su apoyo incondicional, comprensión y compañía a lo largo de este proceso académico.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme fortaleza, claridad y perseverancia durante todo este proceso académico.

Al EPD – Facultad de Educación de la Universidad Nacional de Cajamarca, por la formación recibida y por los conocimientos que contribuyeron a mi desarrollo profesional.

Mi asesor, M.Cs. Elmer Luis Pisco Goicochea, por su orientación oportuna, acompañamiento académico y valiosos aportes, los cuales fueron fundamentales para la culminación de este trabajo.

María Nancy

Índice General

| | |
|---|----------|
| Dedicatoria..... | v |
| Agradecimiento..... | vi |
| Índice General..... | vii |
| Resumen..... | xii |
| Abstract..... | xiii |
| Introducción..... | 1 |
| CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 3 |
| 1. Planteamiento del Problema..... | 3 |
| 2. Formulación del Problema | 4 |
| 2.1. Problema Principal..... | 4 |
| 2.2. Problemas derivados | 5 |
| 3. Justificación de la Investigación | 5 |
| 3.1. Teórica | 5 |
| 3.2. Práctica..... | 5 |
| 3.3. Metodológica | 5 |
| 4. Delimitación de la Investigación..... | 6 |
| 4.1. Epistemológica..... | 6 |
| 4.2. Espacial | 6 |
| 4.3. Temporal | 6 |
| 5. Objetivos de la Investigación..... | 7 |
| 5.1. Objetivo General | 7 |
| 5.2. Objetivos Específicos..... | 7 |
| CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO – CIENTÍFICO | 8 |
| 1. Antecedentes de la investigación | 8 |
| 1.1. A nivel internacional..... | 8 |
| 1.2. A nivel Nacional | 9 |
| 1.3. A nivel regional..... | 11 |

| | | |
|--|---|----|
| 2. | Marco epistemológico..... | 11 |
| 3. | Marco Teórico-Científico | 12 |
| 3.1. | El Clima Laboral..... | 12 |
| 3.2. | El conflicto de las organizaciones..... | 13 |
| 3.3. | Naturaleza del clima organizacional | 13 |
| 3.4. | Condiciones laborales | 14 |
| 3.5. | El desempeño docente..... | 15 |
| 3.6. | Insatisfacciones sobre la calidad de la educación | 16 |
| 3.7. | La calidad educativa y sus determinantes: un análisis del desempeño docente | 17 |
| 3.8. | Propuesta de cambio de la práctica docente: una nueva hoja de ruta | 18 |
| 3.9. | Actitud hacia el estudiante | 18 |
| 4. | Definición de Términos Básicos | 19 |
| 4.1. | Clima Laboral | 19 |
| 4.2. | Desempeño..... | 19 |
| 4.3. | Desempeño Docente | 20 |
| CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO | | 21 |
| 1. | Caracterización y Contextualización de la Investigación | 21 |
| 1.1. | Descripción breve de la Institución Educativa..... | 21 |
| 1.2. | Breve reseña histórica de la Institución Educativa Inicial | 22 |
| 1.3. | Características Demográficas y Socioeconómicas..... | 22 |
| 1.4. | Características Culturales y Ambientales..... | 22 |
| 2. | Hipótesis de Investigación | 23 |
| 2.1. | Hipótesis General..... | 23 |
| 3. | Variables de Investigación | 23 |
| 4. | Matriz de Operacionalización de Variables | 24 |
| 5. | Población y Muestra | 25 |
| 6. | Unidad de Análisis..... | 26 |
| 7. | Métodos de Investigación | 26 |
| 8. | Tipo de Investigación..... | 26 |

| | | |
|---|--|----|
| 9. | Diseño de la Investigación | 27 |
| 10. | Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información..... | 27 |
| 11. | Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información..... | 28 |
| 11.1. | Para la descripción y análisis de datos | 28 |
| 11.2. | Para la prueba de hipótesis..... | 28 |
| 11.3. | Programa estadístico | 28 |
| 12. | Validez y Confiabilidad | 29 |
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN | | 31 |
| 1. | Resultados por dimensiones de las variables de estudio | 31 |
| 2. | Prueba de hipótesis | 34 |
| CONCLUSIONES | | 37 |
| RECOMENDACIONES..... | | 38 |
| REFERENCIAS..... | | 39 |
| APÉNDICES Y ANEXOS | | 41 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1: Muestra..... | 23 |
| Tabla 2: Población..... | 23 |
| Tabla 3: Validadores de instrumento..... | 28 |
| Tabla 4: Rangos de Alfa de Cronbach..... | 29 |
| Tabla 5: Relación entre el desempeño docente y la autonomía de las actividades en el aula en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal – San Marcos – Cajamarca 2024.. | 30 |
| Tabla 6: Relación entre el desempeño docente y la disponibilidad de material educativo en la Institución Educativa Inicial N° 821156 Huagal - Cajamarca 2024..... | 31 |
| Tabla 7: Influencia del buen clima laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Inicial N° 821156 Huagal - San Marcos - Cajamarca 2024 | 32 |
| Tabla 8: Prueba de normalidad | 34 |
| Tabla 9: Rango de Wilconxon..... | 35 |
| Tabla 10: Prueba de Wilconxon | 35 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1: Relación entre el desempeño docente y la autonomía de las actividades en el aula en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal – San Marcos – Cajamarca 2024..... | 29 |
| Figura 2: Relación entre el desempeño docente y la disponibilidad de material educativo en la Institución Educativa Inicial N.º 821156 Huagal – Cajamarca 2024..... | 30 |
| Figura 3: Influencia del buen clima laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Inicial N.º 821156 Huagal - San Marcos - Cajamarca 2024 | 32 |

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental de corte transversal y alcance correlacional. La población estuvo constituida por 12 docentes, de la cual se extrajo una muestra de 9 participantes. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y la observación, utilizando como instrumentos cuestionarios y fichas de observación estructuradas, debidamente validados por juicio de expertos y con una confiabilidad aceptable según el coeficiente Alfa de Cronbach. El análisis de datos se realizó mediante estadística descriptiva e inferencial, empleando la prueba no paramétrica Rho de Spearman debido a la distribución no normal de la muestra. Los resultados demostraron una relación positiva y significativa entre las variables ($p < 0,05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula. Se concluye que un clima laboral favorable, caracterizado por relaciones interpersonales sólidas y una organización institucional eficiente, incide directamente en la mejora del desempeño docente, optimizando la práctica pedagógica, la autonomía y la calidad de las interacciones en el aula. Estos hallazgos subrayan la necesidad de gestionar ambientes de trabajo saludables para elevar los estándares educativos en el nivel inicial.

Palabras clave: Clima laboral, desempeño docente, educación inicial, gestión institucional.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between the work environment and teacher performance at the Initial Educational Institution No. 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024. The study was developed under a quantitative approach, applied type, with a non-experimental cross-sectional design and correlational scope. The population consisted of 12 teachers, from which a sample of 9 participants was drawn. For data collection, the survey and observation techniques were used, employing questionnaires and structured observation sheets as instruments, duly validated by expert judgment and showing acceptable reliability according to Cronbach's Alpha coefficient. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics, applying the non-parametric Rho Spearman test due to the non-normal distribution of the sample. The results showed a positive and significant relationship between the variables ($p < 0.05$), which allowed for the rejection of the null hypothesis. It is concluded that a favorable work environment, characterized by solid interpersonal relationships and efficient institutional organization, directly affects the improvement of teacher performance, optimizing pedagogical practice, autonomy, and the quality of classroom interactions. These findings highlight the need to manage healthy work environments to raise educational standards at the initial level.

Keywords: Work environment, teacher performance, initial education, institutional management.

Introducción

Las instituciones educativas constituyen espacios fundamentales para el desarrollo integral de las personas, en los que no solo se transmiten conocimientos, sino que también se forman valores, actitudes y competencias necesarias para la vida en sociedad. En este escenario, el docente desempeña un rol central, ya que su práctica pedagógica influye de manera directa en la calidad de los aprendizajes y en la formación de los estudiantes. Sin embargo, el desempeño docente no depende únicamente de la formación profesional o de las capacidades individuales, sino también de las condiciones organizacionales y humanas en las que se desarrolla su labor cotidiana.

Entre estos factores, el clima laboral adquiere especial relevancia, pues comprende las percepciones que los docentes construyen respecto a las relaciones interpersonales, la organización institucional, la comunicación, la disponibilidad de recursos y el apoyo directivo. Un clima laboral favorable puede fortalecer la motivación, el compromiso y la autonomía del docente, mientras que un ambiente desfavorable puede generar desinterés, tensión y dificultades en el ejercicio profesional. En consecuencia, analizar el clima laboral como un elemento asociado al desempeño docente resulta pertinente para comprender la dinámica interna de las instituciones educativas y proponer mejoras orientadas a la calidad educativa.

En este marco, la presente investigación se orienta a analizar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 821156 Huagal, ubicada en el distrito de San Marcos, región Cajamarca, durante el año 2024. La elección de esta institución responde a la necesidad de examinar esta problemática en un contexto educativo concreto, considerando sus características organizativas, sociales y pedagógicas, con el propósito de generar información relevante que contribuya a la mejora de la gestión institucional y del quehacer docente.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y con un diseño no experimental de alcance correlacional, lo que permite establecer el grado de relación existente entre las variables de estudio. La información obtenida se constituye en un aporte significativo para la comunidad educativa, ya que proporciona evidencias empíricas que sustentan la importancia de promover un clima laboral saludable como estrategia para fortalecer el desempeño docente y, en consecuencia, favorecer los procesos de enseñanza-aprendizaje en el nivel inicial.

Finalmente, esta investigación busca no solo aportar al campo académico, sino también ofrecer orientaciones prácticas para la toma de decisiones por parte de los directivos, docentes y demás actores educativos, reafirmando que el bienestar laboral y el desempeño profesional son dimensiones interdependientes que deben ser atendidas de manera integral en las instituciones educativas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Planteamiento del Problema

La empresa y su funcionalidad dependen de la calidad del entorno humano (Gomez, 2023). Al establecer una dinámica de trabajo cooperativa enfocada en metas comunes, se logra una arquitectura operativa donde el cumplimiento de normas y protocolos se manifiesta con mayor rigor y organicidad. No obstante, muchas empresas realizan su actividad sin procedimientos establecidos; sin orden jerárquico; sin roles definidos; sin acatamiento de horarios; sin fijación de reglas que garanticen el orden; o sin los recursos que aseguren el adecuado desempeño en la función de cada uno de los trabajadores. Es importante que se establezca un sistema organizativo donde se asignen claramente funciones y responsabilidades a los integrantes de la empresa. También es positivo que se fijen estándares de los procesos y se doten a los colaboradores del material que requieren. Es lo mínimo que necesita un trabajador para poder desempeñarse, conseguir productividad y hacer el servicio o el producto que la empresa brinda.

Usualmente, se cree que el clima de trabajo se desarrolla de manera natural. Sin embargo, en realidad como en un lugar de trabajo se capacita, sanciona y premia a los trabajadores es importante para formar un buen o mal clima laboral. El respeto es algo fundamental que debe imperar en el ámbito laboral. Como así también el uso de la comunicación y el sentido de pertenencia a la organización. Todo esto va a ayudar muchísimo a conseguir los niveles deseados de bienestar. Todo lo enviado y lo que haremos a partir de aquí será respetado en el ámbito laboral. Esto también deberá hacerse a partir de los actos de la misma empresa hacia los trabajadores y viceversa. A diferencia de eso, la condición de los trabajadores se hospedarán de forma permanente. Esto quiere decir que, en sus derechos no se

les escucha, y lo que es peor el uso de sus derechos se les limita e incluso se les niega la producción. En consecuencia, se generarán las condiciones para no tener disposición para trabajar.

Desde la perspectiva del desarrollo organizacional, la implementación de espacios de inducción robustos es un factor crítico para el éxito de los procesos corporativos, especialmente al abordar la curva de aprendizaje de los nuevos colaboradores. Bajo esta premisa, Vaquero (2023) subraya la importancia de articular planes de acción centrados en la capacitación permanente. Al fomentar un entorno de aprendizaje evolutivo, las organizaciones aseguran que sus equipos no solo mantengan la vigencia de sus conocimientos, sino que alcancen un nivel de especialización superior, lo que se traduce de manera tangible en una ejecución laboral mucho más sofisticada y productiva.

En muchas instituciones educativas peruanas, se rompe la sinergia entre la trilogía educativa y el entorno familiar que vulnera las actividades de enseñanza-aprendizaje. Esta disfuncionalidad disminuye la labor docente y, por ende, la calidad del aprendizaje. En última instancia, el estudiante es el principal afectado, pues la exposición a dinámicas conflictivas debilita su formación académica y distorsiona la construcción de sus competencias sociales y personales.

Las condiciones ya mencionadas a diferentes niveles se repiten en el contexto local, en la I.E. 821156 de Huagal, ya que se percibe una relación entre el clima laboral y el desempeño docente, se plantea las siguientes interrogantes:

2. Formulación del Problema

2.1. Problema Principal

¿Cuál es la relación entre El clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024?

2.2. Problemas derivados

- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente de la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024 y la autonomía en el desarrollo de sus actividades en el aula?

- ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la disponibilidad de material educativo en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024?

3. Justificación de la Investigación

3.1. Teórica

Esta investigación ampliará el conocimiento con información nueva acerca de las variables que se están estudiando. Esta aportación es una herramienta o medio que le va a permitir al lector ampliar conocimientos sobre la problemática propuesta en la investigación.

3.2. Práctica

La importancia práctica de esta investigación radica en el poder que tiene para evaluar el impacto que tienen las relaciones interpersonales en el rendimiento laboral docente. Al examinar las dificultades de relación que hay se puede lograr establecer una relación causal entre la calidad de la interacción humana presente en el entorno escolar y la dedicación eficiente de sus actores. Este análisis es fundamental para transformar una realidad observada en datos accionables que mejoren la gestión del talento en las instituciones.

3.3. Metodológica

La investigación presenta una propuesta metodológica en el diseño de un instrumento que agrupa a ambas variables: clima laboral y desempeño docente, que podrá ser aplicada a otras Instituciones Educativas que sean positivas en el tema. Lo que se obtenga con esta investigación será de utilidad para la Institución donde se realiza la investigación y permitirá reflexionar y facilitar una mejora.

4. Delimitación de la Investigación

4.1.Epistemológica

El clima laboral consiste en un ambiente que está influido por la emoción de los trabajadores y por el comportamiento de un grupo u organización. Este clima laboral tiene bastante relación con el desempeño docente ya que si se presenta un desempeño este va a dar un análisis de evaluación un posterior diagnóstico. El primero da cuenta del segundo dándole un ambiente cómodo en el trabajo para el aprendizaje.

Al contrastar los postulados de la gestión de recursos humanos de Chiavenato con el marco regulatorio del MINEDU, se hace evidente que el rendimiento del profesorado está intrínsecamente ligado a la calidad de los estímulos institucionales. Es esta red de incentivos la que fomenta un entorno laboral saludable, orientado siempre hacia la rigurosidad y el compromiso profesional. Sin embargo, surge aquí una paradoja: aunque estas ideas se aceptan como verdades universales en el plano teórico, su aplicación sigue siendo un terreno de conflicto. La brecha entre el 'deber ser' utópico y la praxis real continúa siendo el principal obstáculo para la transformación de las instituciones educativas.

4.2.Espacial

Se desarrolló con los docentes en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024.

4.3.Temporal

El plazo que se abre para efectuar esta investigación será de aproximadamente tres meses durante el año 2024, tiempo óptimo para un desarrollo del proyecto de tesis.

5. Objetivos de la Investigación

5.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024.

5.2. Objetivos Específicos

- Determinar la relación entre el desempeño docente de la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024 y la autonomía en el desarrollo de sus actividades en el aula

- Describir la relación entre el desempeño docente y la disponibilidad de material educativo en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO – CIENTÍFICO

1. Antecedentes de la investigación

1.1.A nivel internacional

Alvarado y Concha (2020), en su tesis denominada *Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019* tuvo por objetivo: establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil. El estudio siguió un enfoque cuantitativo de alcance correlacional. De esta forma se estudió una muestra de 128 profesionales de la educación. Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado, además se procesó la información con el software estadístico SPSS a un nivel de confiabilidad del 95%.

Los resultados estadísticos fueron significativos y robustos ($Rho = .845$), lo que indica que un ambiente organizativo saludable impacta sobre el docente, quien logra un desempeño alineado a lo demandado por el estudiantado. En el análisis por dimensiones se encontraron relaciones positivas en la planificación de la enseñanza, gestión de ambientes de aprendizajes favorables y en el compromiso ético - profesional, entre otros, ($Rho: .535 - .740$).

El estudio concluye que, aunque se presenta un grado aceptable de conformidad respecto del clima institucional, hay insuficiencias en los componentes motivacionales que origina leves disonancias en el cumplimiento de funciones pedagógicas. Así las cosas, la satisfacción integral no se ha concretado por estas brechas en los incentivos y el reconocimiento docente.

Ayala (2022), en su tesis denominada *Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE*. La investigación se sustentó en un diseño que adopta un enfoque mixto de

tipo bimodal, el cual permite alternar con precisión datos de tipo cuantitativo, con el análisis cualitativo. El presente estudio adopta un alcance descriptivo-correlacional. Al respecto, se articuló a partir del método hipotético-deductivo. Por último, se complementó con procesos de inferencia inductiva. La población, compuesta por un censo de 84 docentes, participó íntegramente en la aplicación del cuestionario de percepción, el mismo que trata sobre las dimensiones que conllevan al clima laboral. Estas dimensiones son la estructura organizacional, la sinergia comunicativa y el trabajo colaborativo. También se incluyeron expertos que fueron entrevistados a profundidad, cuya reflexión permitió una triangulación de datos para entender mejor los fenómenos.

Los resultados mostraron la existencia de una incidencia significativa y positiva del clima institucional sobre el desempeño profesional del docente, ya que un ambiente de trabajo sano contribuye al cumplimiento de los objetivos pedagógicos. El estudio concluye que lo que vertebra la cultura escolar es la comunicación asertiva y fluida entre todos los miembros. Este factor genera vínculos afectivos y sentido de pertenencia, tanto en colegas como en directivos, pero también garantiza el orden y la claridad en la transmisión de instrucciones y el desarrollo de la actividad institucional.

1.2.A nivel Nacional

Luza y Huaita (2018), en su investigación denominada *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. Su estudio realizado en el distrito de Barrios Altos, Lima, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional y la satisfacción laboral sobre el desempeño de los docentes de nivel secundaria. La investigación es de tipo básica y de nivel explicativa, siguiendo un diseño no experimental de corte correlacional-causal-transversal. La muestra era probabilística y se conformó por 103 docentes de instituciones educativas públicas. Se utilizaron cuestionarios validados para medir las tres variables. La alta consistencia interna de estos instrumentos,

comprobada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, mostró valores de 0.79, 0.87 y 0.86, lo que constituye una garantía en la recolección de estos datos.

Los resultados del análisis inferencial indican que hay un efecto conjunto del clima y la satisfacción laboral sobre el desempeño docente, el cual es estadísticamente significativo ($\chi^2 = 115.746$; $gl = 16$; $p = 0.000$). El Pseudo R-Cuadrado de Nagelkerke presenta un valor de $R^2=0,866$ lo que se traduce en que las variables independientes pueden explicar el 86,6% de la variabilidad del rendimiento profesional de docentes. Como resultado la investigación concluye de manera contundente que el entorno laboral y el bienestar emocional del docente condicionan de manera positiva su operatividad y desarrollo pedagógico en el ámbito de la educación pública limeña.

Palomino (2020) en su investigación denominada *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017*. La investigación tuvo como finalidad determinar la relación correlacional entre el ecosistema institucional y la eficacia pedagógica de las instituciones de educación secundaria dependientes de la UGEL Huánuco, 2017. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de naturaleza aplicada y diseño descriptivo-correlacional. La recolección de información se llevó a cabo en una muestra de 86 (ocho y seis) docentes seleccionados mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, a quienes se les aplicaron escalas de medida y entrevistas técnicas que cumplieron con los criterios de validez, confiabilidad y rigor ético que exige la comunidad científica.

A través del análisis inferencial mediante la prueba Rho de Spearman ($p < 0.05$), se encontró que existe una correlación moderada, directa y significativa entre el desempeño docente y dimensiones estructurales del clima laboral: liderazgo institucional, gestión de conflictos, entorno de convivencia y estabilidad emocional de los docentes (con coeficientes r entre 0.42 y 0.45). Es preciso que si bien hay una relación positiva entre los estilos de dirección (SIPO) y los niveles de comunicación, su intensidad fue ligeramente menor. La investigación

finaliza señalando que existe un vínculo proporcional y significativo ($r_s = 0,44$; $p < 0,05$), lo que permite afirmar que a medida que los entornos organizacionales se tornan más sanos y favorables, se incrementa la calidad del desempeño pedagógico. Esta conclusión refuerza la premisa de que la mejora educativa depende de un bienestar institucional adecuado.

1.3.A nivel regional

Sosa y Vásquez (2018) en su investigación para optar el grado de Maestro en Administración de la Educación, denominada *Influencia del clima organizacional en el funcionamiento de las instituciones educativas de la red educativa “Túpac Amaru”, San Ignacio Cajamarca*. Buscó examinar el impacto de la atmósfera organizacional en la operatividad sistémica de las entidades involucradas. Con la intención de proponer lineamientos para la optimización de las prácticas laborales, los autores trabajaron con una muestra de 34 actores educativos, entre directivos y docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, y ensayaron la encuesta como técnica fundamental de recolección de datos.

Las conclusiones del diagnóstico mostraron una relación directa y proporcional entre la calidad del ambiente de trabajo y el desempeño funcional de las escuelas que componen la red. En el análisis final, el estudio indica que se necesita un clima organizacional favorable para ejecutar estrategias correctivas y preventivas. Como consecuencia, se concluyó que mejorar las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo entre el personal docente y directivo es un requisito indispensable para lograr la eficiencia institucional en el contexto rural de Cajamarca.

2. Marco epistemológico

Desde la visión ontológica, el clima organizacional se presenta como una realidad subjetiva y compartida que trasciende la estructura física de la institución. En este sentido, Chiavenato (2000) afirma que este constructo hace referencia al conjunto de atributos y

propiedades del entorno interno de una entidad, los cuales son decodificados y experimentados de manera directa por sus miembros. Según este cónsul, el clima no es un fenómeno que se considere equilibrado como lo es el tiempo, sino en cuyo concepto juega una función importante la actitud humana hacia él.

MINEDU (2016), menciona que el buen “desempeño docente” es la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. El Ministerio de Educación (MINEDU) demuestra la relación epistemológica entre objeto y sujeto. El tercer paso en este marco es aplicar el método hipotético-deductivo, ya que este método nos permite especular sobre la posible influencia del entorno laboral en el desempeño docente.

Finalmente, se entiende al entorno laboral como un espacio mediado por las emociones de quienes conforman la organización. La relación con el docente es clave dado que un ambiente armónico favorece una praxis pedagógica mucho más fluida. En este sentido, el análisis del desempeño permite identificar cómo la estabilidad y el confort emocional del educador se traducen en un ambiente propicio para la construcción de conocimientos, convirtiendo la salud organizacional en una prioridad estratégica para el éxito académico.

3. Marco Teórico-Científico

3.1. El Clima Laboral

Es un constructo complejo que permite interrogar a otros conceptos asociados al trabajo como la satisfacción, la implicación o el compromiso. Se trata de una categoría analítica de naturaleza polisémica, en la que distintos autores se refieren a ella bajo diversas denominaciones que van desde la “atmósfera organizacional”, el entorno sistémico o

ecosistema de trabajo. Un consenso científico existe, aun cuando se puede nombrar distinto, en que es el primer filtro perceptivo por el que el colaborador decodifica la realidad de su institución.

En relación al punto de vista de Hall (citado en Carvajal, 2000), resulta clave ya que lo definen como un complejo de rasgos y condiciones que son intrínsecos al contexto de trabajo. Estas propiedades no funcionan neutras en la organización, en contraposición son captadas por el personal, bien de forma consciente o subyacente, constituyéndose en una fuerza psicológica prevaleciente que configura y condiciona las reacciones humanas.

3.2. El conflicto de las organizaciones

El conflicto en la organización puede provocar su disolución o vuela daño a su desempeño. Así como llevar a la pérdida de muchos buenos empleados y al deterioro gradual del clima laboral. Esto será de suma importancia.

En el entendimiento de Robbins, el conflicto es un proceso evolutivo que aparece cuando una persona o un grupo considera que sus intereses, valores o metas se han vulnerado (o están en peligro de ser vulnerados) por la acción de un tercero.

3.3. Naturaleza del clima organizacional

Según Gómez y Cols (2001), distinguen tres interpretaciones que pueden ser clave en el clima organizacional, por un lado, aquellos que ven el clima como un elemento organizacional que tiene valor puramente fáctico y objetivo, por otro lado, el que lo sitúa a un plano puramente subjetivo en función de la percepción individual y, finalmente, un modelo o esquema sintético integrador que considera que el clima es el resultado de la interacción dialéctica entre la realidad fáctica de la organización y la interpretación psicológica de sus miembros.

Forehan y Gilmer (1964), se ubican en este el enfoque, estos autores escogieron cinco variables estructurales objetivas como las más útiles para describir el clima organizacional, a saber: 1) el tamaño, 2) la estructura, 3) la complejidad de los sistemas organizacionales, organizacionales, 4) la Pauta del Liderazgo y, 5) las direcciones de las metas. A mayor número de componentes, mayor nivel de complejidad. Lo anterior hace referencia tanto al número como a la naturaleza de las interacciones emergentes en el interior del sistema. Se relaciona el tipo de estructura con pautas complejas de comunicación.

Conforme a esta concepción teórica, sobresalen las contribuciones de Halpin y Crofts (1963), quienes centraron su análisis en la dinámica del clima organizacional en el sector de la educación pública, y que como ejes determinantes enfatizan dimensiones como la intimidad, el alejamiento y la obstaculización. Un aspecto central de su propuesta es la consideración directiva que adquiere relevancia fundamental ya que representa el indicio del vínculo emocional entre jerárquicos; aquí el profesional de la educación evalúa qué tipo de liderazgo se recibe, si el comportamiento del superior se caracteriza por el apoyo afectivo y humano o si por el contrario es desde una postura de distanciamiento y frialdad relacional

3.4. Condiciones laborales

Cuando analiza un psicólogo a un trabajador es importante analizar su conducta, esta conducta va depender de las condiciones de trabajo, por tanto, se puede decir que condiciones de trabajo son “el conjunto de factores que determinan la conducta del trabajador”; estos factores son tanto los objetivos que se le imponen al trabajador para luego evaluarle como las condiciones que tiene el trabajador para llevar a cabo su tarea (Palma, 2014, p.34). Las condiciones laborales pueden ser definidas como uno de los ejes analíticos más importantes de la fenomenología de la organización. Aparece como la suma de factores que favorecen la ejecución de prácticas y la experiencia vivencial del capital humano. Este concepto integra dimensiones de suma importancia como la duración del tiempo de trabajo, estructuración y

naturaleza de las actividades, prestaciones sociales y política salarial, que garantizan la salud del trabajador mediante protocolos de higiene, seguridad en el trabajo y principios administrativos coherentes. Alcanzar la competitividad de los estímulos financieros y demás apoyos con relación al contexto sectorial y tener a disposición herramientas tecnológicas actualizadas que faciliten procesos y optimicen la tarea, son indicadores que reflejan la suficiencia ya mencionada.

3.5.El desempeño docente

Se define al desempeño como un conjunto de actividades que una persona realiza en función a su labor para cumplir los objetivos propuestos y resultados a alcanzar en una organización. (Chiavenato, 2002), y al docente como “un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia” (MINEDU, 2018). Con estos conceptos definiremos al desempeño docente según los autores como Rojas (2015), quien nos menciona que el Marco de Buen Desempeño Docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de Educación Básica Regular del país. Asimismo, su estructura consta de un orden jerárquico de tres categorías: cuatro dominios que comprenden nueve competencias que a su vez contienen cuarenta desempeños (MBDD, 2012, p. 17)

Montenegro (2003) define al desempeño docente como el conjunto de acciones que el maestro realiza en cuatro campos: sobre sí mismo, en el aula y otros ambientes de aprendizaje, el que desarrolla en el ámbito institucional y la que desempeña en el contexto socio-cultural, para cumplir con sus tareas de formación del estudiante.

La acción educativa que comprende el fenómeno educativo está condicionada por un trío de variables: el docente, el educando y el medio sociocultural en que se desenvuelven, a partir del proceso praxis reflexiva deliberada entre ellas. En este sentido, el aula es el escenario de mayor incidencia pedagógica, en cuanto a que allí se produce la interacción profesional de manera directa y efectiva en el horizonte de aprendizajes de los alumnos.

3.6. Insatisfacciones sobre la calidad de la educación

La literatura académica relativamente actual comienza a expresar un descontento. Esto se da en torno a la vigencia de los modelos de enseñanza, que no parecen tener la capacidad de articular con las demandas sociales. Esta disonancia operativa entre lo que se enseña y las transformaciones de la ciencia y la tecnología plantea un desafío de legitimidad, puesto que la educación ya no sólo tiene que ser útil, sino que tiene que reivindicar su utilidad en el día a día. En consecuencia, se hace urgente una reforma que armonice la labor institucional con las aspiraciones de desarrollo humano y las dinámicas del mundo real.

El análisis actual de la educación, la escuela, el pensamiento educativo, las tendencias al uso, así como el complejo tema de la calidad de la educación y los factores influyentes contextualizado en América Latina, debe tomar en cuenta, de forma crítica, las condiciones que imponen las prácticas neoliberales y la imposición de su racionalidad instrumental (Burchardt, 2017; Guadarrama, 2008).

Entre las insatisfacciones que se le señala a la educación y a la escuela contemporánea, especialmente en América Latina, están las siguientes:

- La existencia de millones de personas con analfabetismo absoluto recuerda a diario la incapacidad de los sistemas educativos del área y sus correspondientes sociedades de solucionar de manera definitiva una problemática de la época colonial, instalada hoy en pleno siglo XXI; a esto se le adicionan otros tipos de analfabetismo contemporáneo: el funcional y el

digital, que complejiza de manera notable, logros sostenibles en el trabajo por la calidad (Martínez, Truco & Palma, 2014; SITEAL, 2013)

- Las políticas educativas actuales son tan frágiles que no son capaces de gestionar la inclusión y el respeto a la diversidad que hay en las aulas. Esta deficiencia pedagógica hace omitir el fomento del pensamiento crítico y la autonomía impidiendo al estudiante el diseño de proyectos de vida trascendentes o el desarrollo del potencial creativo. Finalmente, al no acoger los requerimientos de la sociedad de la información, la escuela no incorpora las tecnologías digitales que son fundamentales para el desenvolvimiento social y cultural en la actualidad. (Adams Becker & et al, 2017; SITEAL, 2014; Sunkel, Trucco & Espejo, 2013; UNESCO, 2013).

3.7.La calidad educativa y sus determinantes: un análisis del desempeño docente

El desempeño docente se entiende como una corresponsabilidad que, además de otorgar sentido y finalidad a las prácticas profesionales, se encuentra ligado a un dominio actualizado y profundo de los contenidos disciplinares. Esta base científica concilia una sólida preparación en ciencias de la educación (maestros, pedagogos, psicólogos, didáctica, etc.), así como en competencias comunicativas y el uso de herramientas digitales. El compromiso ético del ejercicio pedagógico, así como una gestión orientada a la calidad permanente, requiere un conocimiento cabal del contexto socio-comunitario el estudiantil. Es importante mencionar que este proceso de especialización se origina desde las etapas de pregrado, logrando así que la intervención educativa sea significativa, relevante y pertinente socialmente. Al respecto, (Parra, 2000) apunta que “la etapa de pregrado marca pautas decisivas para formar una actitud ante la profesión y desarrollar las bases del futuro desempeño” (p. 32).

3.8.Propuesta de cambio de la práctica docente: una nueva hoja de ruta

El marco normativo está necesariamente supeditadas a los devenires históricos y a los marcos económicos, políticos y culturales de la diversidad regional. En esta línea, cada país debe implementar un modelo educativo que esté en estrecha relación con su realidad y su necesidad de enseñar. Aunque este ámbito se opone a los modelos estandarizados o recetas universalizadas, es posible trazar líneas estratégicas cuya aplicación depende, esencialmente, del profesor como dinamizador. Es necesario que estos ejes (fomento del aprendizaje autónomo y continuo; impulso a la innovación creativa; ejercicio del juicio crítico; sinergias colaborativas; mediación de herramientas tecnológicas) se articulen sistémicamente y con niveles crecientes de complejidad junto a los otros actores del ecosistema formativo, para asegurar un proceso de formación humana verdaderamente integral.

3.9.Actitud hacia el estudiante

Para El Sahili (2010) y Vargas (2016) La actitud son acciones que producen sentimientos positivos o negativos como respuesta hacia algo o alguien y se clasifica según Morales mencionado por El Sahili, en cuatro áreas importantes, como son: la atención, el respeto, la comunicación y un entorno agradable en el aula.

La tercera competencia del MBDD hace énfasis en la responsabilidad del educador en crear un ambiente que favorezca el aprendizaje, la convivencia democrática y el reconocimiento de la diversidad en todas sus dimensiones. Este método busca mucho más que la simple enseñanza técnica; procura formar ciudadanos con espíritu crítico e intercultural. En la práctica eso es que el docente lleva adelante una tarea que fomenta vínculos de respeto mutuo, una validación activa de los puntos de vista del alumnado y una enseñanza comprensiva y flexible. De este modo, el maestro no solo gestiona el orden, sino que diseña desafíos significativos que transforman el aula en un espacio de crecimiento y equidad social.

Para Adell (2004), la habilidad comunicativa del docente al estudiante debe ser recíproca para que de esa manera consiga atraer la atención del estudiante hacia lo que desea que los alumnos aprendan e interesarles por los saberes propios de la materia en un ambiente cómodo y de confianza para obtener mejores resultados académicos, además la habilidad comunicativa del profesor consiste en expresarse de forma legible con eficiencia y lógica a las disposiciones y tareas para el desarrollo de su clase (Colina, et. al. 2008).

Zabalza (2003) y Amat (2002) coinciden que el mensaje que emite el docente en el aula tiene un papel importante dentro de la comunicación interactiva que existe con los estudiantes, ya que es el docente quien tiene la mayor responsabilidad en relación a lo que entienden los estudiantes, por la propia información que transmite y como lo transmite. Además, la predisposición actitudinal del docente es el eje que asegura la necesaria seguridad psicológica para que el estudiante ejerza su derecho a preguntar y aprender. La dinámica que estipula exige una mediación pedagógica en el marco de la claridad, el respeto y la calidez, lo que convierte el aula en un espacio de confianza para el desarrollo de los aprendizajes.

4. Definición de Términos Básicos

4.1. Clima Laboral

Representa la arquitectura psicosocial y funcional de la institución, que definen los miembros, es una configuración colectiva en torno a un territorio orientado a la acción e interacción relación de los miembros, marco moral de acción y cultura de dirección.

4.2. Desempeño

Conjunto de actividades que una persona efectúa en función de su trabajo con el fin de culminar el objetivo propuesto y resultados a alcanzar.

4.3.Desempeño Docente

Forma un tejido de prácticas reflexivas que abordan cuatro dimensiones críticas: auto-desarrollo del docente, ecosistema de las clases, compromiso institucional y vinculación social. Esta función no es estática ni rígida, sino que se redefine permanentemente, a partir de la dialéctica que ocurre entre los sujetos y su realidad, de manera que se asegure una formación pertinente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

1. Caracterización y Contextualización de la Investigación

1.1. Descripción breve de la Institución Educativa

La institución educativa N° 821156 se encuentra situada en el centro poblado de Huagal. Este es un centro poblado perteneciente al distrito de José Sabogal. Además, también pertenece a la provincia de San Marcos de la región Cajamarca.

Se encuentra a 80 Km. De la ciudad de San Marcos y 30 minutos del distrito de José Sabogal en movilidad. Se trata de un anexo de la Institución Educativa del nivel primario, que ocupando 880 m² de superficie aproximadamente; para las actividades de recreación se comparten los espacios con niños de primaria.

La IE N° 821156 del Centro poblado en el año 2024 será una institución formadora de líderes con docentes competentes y comprometidos con su trabajo educativo, teniendo en cuenta el nuevo Diseño Curricular, modelando integralmente a los niños y niñas con áreas libres de creatividad, en armonía con la naturaleza, teniendo un ambiente limpio y saludable para el desempeño integral de los niños, incentivándolos en el cultivo de las plantas, despertando así el amor por la naturaleza.

La misión de la Institución Educativa Inicial N° 821156 Huagal; esta es una institución al servicio de niños y niñas de 3, 4 y 5 años de edad que ofrece educación escolarizada de calidad con alimentación y horario continuo, así como saneamiento ambiental y salud. La actividad educativa está dirigida a que los niños desarrollen y fortalezcan sus capacidades biológicas, psicológicas y sociales y se eliminen actitudes negativas en ellos. También tiene como objetivo cultivar valores que mejoren su comportamiento, colaborando así en la formación de personas útiles a la sociedad.

1.2. Breve reseña histórica de la Institución Educativa Inicial

En el Centro Poblado de Huagal, distrito de José Sabogal, provincia de San Marcos, región Cajamarca, fue creada en el año 2012, con R.D.D.N° 1737, brindando el servicio educativo en Educación Básica Regular, Nivel Inicial.

Antes de su construcción, con la colaboración de la comunidad y el soporte de las autoridades, se construyó la infraestructura de 2 ambientes asignados para aulas de ladrillo, con techo de Eternit y piso de cemento. La Institución Educativa tiene cerca de 880 metros cuadrados en principio fue donado, hoy cuenta con dos aulas, una cocina y servicios higiénicos para estudiantes y docentes.

La primera docente comenzó su trabajo con 22 niños, y para el año 2024 hay 43 niños y niñas distribuidos en las aulas de las tres edades de 3, 4 y 5 años respectivamente.

1.3. Características Demográficas y Socioeconómicas

La comunidad mencionada cuenta aproximadamente con 1200 habitantes, de los cuales el 58 % son mujeres y el 42% varones. Sus actividades económicas principales son la agricultura y ganadería habiendo aquellos que también se dedican al comercio.

La familia promedio por hogar tiene un ingreso de 2000 soles mensuales, que puede no satisfacer todas sus necesidades. Un fenómeno que llamo la atención es la poligamia en esta zona. En efecto, un buen grupo de personas está en relaciones familiares con más de una pareja. Los hogares tienen acceso a servicios de agua, electricidad, alcantarillado y telefonía móvil.

1.4. Características Culturales y Ambientales

Las festividades populares y las actividades del calendario cívico constituyen los momentos donde se articula la vida comunitaria; espacios donde la interacción social y la escuela comparten la práctica de danzas. La danza de los Diablos es una de las manifestaciones que mantiene viva la memoria colectiva. De otro lado, la dimensión gastronómica representa

el deseo de establecer un vínculo más estrecho con el territorio, por lo que se prioriza el uso de insumos locales en preparaciones de gran valor cultural como el cuy frito con picante de papa amarilla y trigo. Estos aspectos no solo se asocian con la identidad del lugar, sino que también son agentes culturales del ámbito escolar.

2. Hipótesis de Investigación

2.1. Hipótesis General

El clima laboral no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024.

3. Variables de Investigación

V₁: El clima laboral

V₂: Desempeño docente

4. Matriz de Operacionalización de Variables

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Técnicas / instrumentos |
|---------------------------------|---|---|---|--|
| V1 Clima laboral | Es un conjunto de propiedades del entorno laboral, que directa o indirectamente los trabajadores perciben y que se presume son una fuerza que influye en la conducta del trabajador. Hall, en 1999 (Carvajal, 2000, p. 18). | El clima organizacional representa el ambiente psicosocial y estructural de una organización y se encuentra definido por las percepciones compartidas de sus miembros, a propósito de sus condiciones de trabajo, relaciones, valores, entre otros. | Conflicto en la organización Naturaleza del clima laboral y desempeño docente Material empleado | Observación / Ficha de observación sistemática |
| V2 Desempeño docente | Es el conjunto de actividades realizadas por una persona de acuerdo a su rol, para lograr los objetivos y resultados de una organización. (Chiavenato, 2002). | Las estrategias didácticas en el aula son acciones que lleva a cabo el profesor y que el profesorado lleva a cabo para lograr el aprendizaje significativo de sus alumnos. Por tanto, el profesor debe decidir cuál es la estrategia didáctica (o varias) que utilizará para afrontar el objetivo docente más adecuado y cómo implementarlas. | Desarrollo de la sesión de aprendizaje Actitud hacia el estudiante | |

5. Población y Muestra

Población

La población está constituida por 12 profesores de la Institución Educativa Inicial N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024.

Tabla 1

Población de la investigación

| Institución Educativa | Varones | | Mujeres | | Total |
|--|---------|-----|---------|-----|------------|
| | F | % | f | % | |
| Nº821156 Huagal – San Marcos – Cajamarca | 06 | 70% | 03 | 30% | 12 |
| Total | | | | | 100 |

Nota: Escalafón año académico 2024

Muestra

La muestra está constituida por 9 profesores de la Institución Educativa Inicial N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024.

Tabla 1

Muestra de la investigación

| Institución Educativa | Varones | | Mujeres | | Total | |
|--|---------|----|---------|----|-------|-----|
| | f | % | f | % | f | % |
| Nº821156 Huagal – San Marcos – Cajamarca | 4 | 33 | 5 | 67 | 9 | 100 |

Nota: Escalafón año académico 2024

6. Unidad de Análisis

Desde una perspectiva metodológica, la unidad de análisis es la unidad básica que hace referencia a la población y el segmento muestral objeto estudio. En la presente investigación, este rol es asumido por los actores pedagógicos de la institución, conformado por un grupo de 9 docentes (seis mujeres y tres varones).

7. Métodos de Investigación

Se puso en práctica el método Hipotético Deductivo descrito por Guanipa (2015) que señala que el método Hipotético – deductivo, constituye un conjunto de teorías y conceptualizaciones básicas que permite, a partir de la observación empírica, falsear hipótesis y así obtener información pertinente.

8. Tipo de Investigación

La investigación que se realizó es de tipo correlacional de acuerdo con el criterio de Hernández Sampieri (1.994, p. 193), quien indica que las correlaciones cual entre variables se expresan en términos de correlación. El análisis de correlación es una de las herramientas que pueden ser de utilidad. Cuando ambas aumentan o disminuyen, se dice que las dos variables se relacionan positivamente. Es probable que exista una relación positiva entre la violencia en televisión y la agresividad en niños. Cuanta menos televisión vean, menos agresivos serán. La correlación negativa también puede darse con dos variables en la que al aumentar una disminuye la otra. Entre la violencia en televisión y la agresividad en los niños, existiría correlación negativa. Esto se demostraría si se demuestra que cuanto más televisión ven los niños menos agresivos son.

Aunque las relaciones estadísticas pueden dar pistas de posibles factores causales de un fenómeno, no se puede afirmar categóricamente que haya una relación causal unidireccional. Partiendo de la relación entre la exposición a los contenidos disruptivos y sus conductas lúdicas es imposible sentenciar que esto establece una relación de origen y consecuencia. Por el

contrario, se parte de la presencia de un conjunto de variables que coexisten, el cual nota que la escalada describe la fuerza de la interdependencia, pero no el determinismo fáctico de las conductas de los sujetos. Es posible que una propensión a comportamientos disruptivos sea el motor que determina el consumo de contenidos mediáticos agresivos, invirtiendo la lógica de causalidad. De igual forma, endógenos, como una predisposición biológica latente, podrían operar como variables intervinientes que detonan de manera simultánea tanto el interés por la violencia visual como la conducta hostil. Y, en consecuencia, la correlación no es más que una muestra de una co-ocurrencia fenomenológica y es insuficiente para establecer una jerarquía de origen y efecto en la conducta humana.

9. Diseño de la Investigación

El estudio que nos ocupa realiza una investigación sobre la base de un alcance de correlacional y un diseño cuasiexperimental de preprueba y posprueba con grupos intactos. El modelo propone estimar la relación entre variables a partir de la comparación de mediciones en colectivos escolares ya formados. Conserva así la dinámica natural de aula y de los participantes en su contexto.

10. Técnicas e Instrumentos de Recopilación de Información

Para recoger la información, se aplicó la técnica de observación. Esta, de acuerdo a Hernández (2006), consiste en el registro sistemático, válido y fiable de la conducta o comportamiento que se percibe. Se utilizará una rúbrica de evaluación como herramienta. Stake (1995) resalta la importancia de las rúbricas por la importancia de especificaciones de criterios y niveles de desempeño que se utiliza para evaluar el trabajo de los estudiantes. Lo mismo que cuenta con 12 ítems, tres dimensiones y tres indicadores. El instrumento fue probado con una muestra de alumnos que presentan las mismas características que los del estudio. Luego, se validó el instrumento fuertemente a juicio de expertos. Con el fin de corroborar su veracidad se calculó la consistencia del alfa de Cronbach.

11. Técnicas para el Procesamiento y Análisis de la Información

11.1. Para la descripción y análisis de datos

La fase de tratamiento de información consiste en la sistematización y depuración del corpus empírico recogido en el escenario educativo Huagal, desde la codificación técnica de los datos hasta su estructuración en tablas y representaciones iconográficas de frecuencias. Este procedimiento posibilita una transposición analítica de la realidad pedagógica, facilitando la identificación de tendencias y recurrencias estadísticas. Todo a través de una organización visual que asegure la integridad, rigor científico y profunda interpretación de los hallazgos en el marco de la investigación.

11.2. Para la prueba de hipótesis

La prueba de Shapiro-Wilk se utiliza para determinar la normalidad. Su uso se da en muestras de menor tamaño a 30 unidades. Se calculó la significancia, si la muestra no tiene distribución normal (es no paramétrica) se usarán el test de Mann-Whitney O test de Wilcoxon y si la muestra tiene distribución normal (es paramétrica) se usará el test Z para dos muestras.

11.3. Programa estadístico

El análisis de los resultados se sustentó en la aplicación de métricas de estadística descriptiva e inferencial, seleccionadas de manera estricta en correspondencia a la naturaleza de las variables y los objetivos del estudio. Se aplicó un tratamiento cuantitativo orientado a la validación de hipótesis y caracterización de tendencias, el cual se ejecutará mediante la plataforma IBM SPSS Statistics (versión 27.0), un software especializado en la investigación, por lo cual garantizan la precisión, rigor científico y validez de la inferencia.

12. Validez y Confiabilidad

Previamente a su implementación, el cual fue llevado a cabo un juicio de tres expertos investigadores con el propósito de validar y asegurar la adecuación y fiabilidad del instrumento de cada variable, se sometió el instrumento para la recolección de información.

Tabla 3

Validadores de los instrumentos

| Nombres y Apellidos | Grado Académico |
|----------------------------|------------------------|
| Daniel Suarez Zelada | Maestro en Ciencias |
| Luis Orlando Gonzales Vigo | Maestro |
| José Luis Muñoz Salazar | Magister |

Nota. Docentes validadores

Con el fin de validar los instrumentos de esta investigación, se realizó una prueba piloto. Esto supuso la aplicación de los cuestionarios a un pequeño grupo de estudiantes que reunían ciertas características de la población objeto de estudio.

El análisis de consistencia interna se llevó a cabo utilizando el coeficiente alfa de Cronbach. Esto sucedió después de que fueron obtenidos los datos de la prueba piloto. Se realizó este análisis mediante una medida estadística que permite ver la fiabilidad de los ítems que componen cada instrumento.

Las dimensiones del Clima Laboral ($\alpha=0.915$) y el Desempeño Docente ($\alpha=0.902$) tienen niveles de consistencia interna que evidencian una robustez psicométrica de excelencia en estricta sujeción a la taxonomía de Pérez (2022). Este alto índice de confiabilidad asegura la estabilidad de los reactivos que han sido utilizados, así como también valida la capacidad técnica para el levantamiento de información en el universo muestral de Huagal.

Este procedimiento pudo permitir la validez y la confiabilidad de los resultados, así como la rigurosidad científica del presente estudio.

Tabla 4*Rangos del Alfa de Cronbach*

| Alfa de Cronbach | Consistencia |
|-------------------------|---------------------|
| ≥ 0.9 | Excelente |
| $0.8 \leq \alpha < 0.9$ | Buena |
| $0.7 \leq \alpha < 0.8$ | Aceptable |
| $0.6 \leq \alpha < 0.7$ | Cuestionable |
| $0.5 \leq \alpha < 0.6$ | Pobre |
| $\alpha < 0.5$ | Inaceptable |

Nota: Adaptado de Pérez (2022).

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Resultados por dimensiones de las variables de estudio

Tabla 5

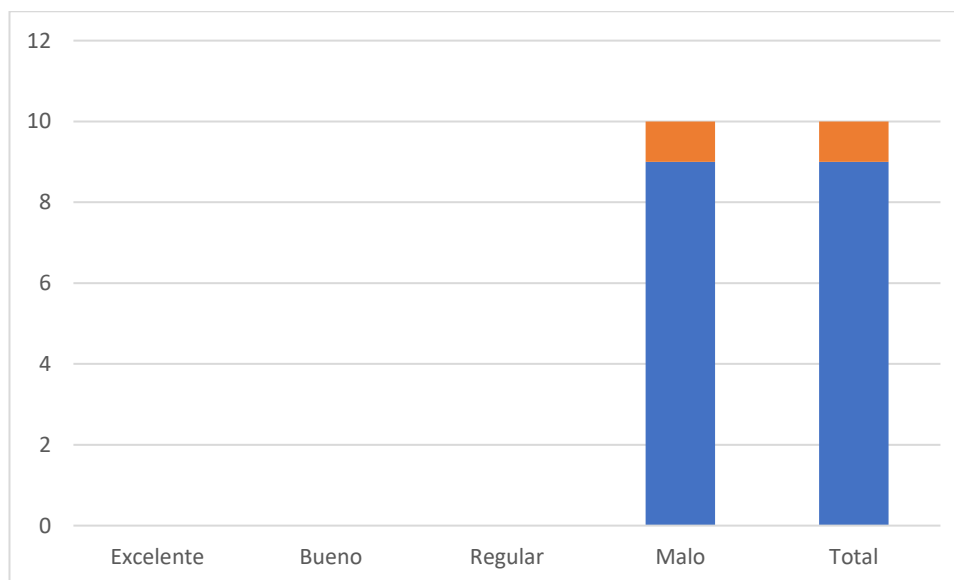
Relación entre el desempeño docente y la autonomía de las actividades en el aula en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024.

| NIVELES | f_i | h_i% |
|----------------|----------------------|-----------------------|
| Excelente | 0 | 0% |
| Bueno | 0 | 0% |
| Regular | 0 | 0% |
| Malo | 09 | 100% |
| Total | 09 | 100% |

Nota: Resultados obtenidos en la ficha de observación

Figura 1

Porcentaje de la relación en el desempeño docente y la autonomía de las actividades en el aula de la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024.



Nota. Cuadro de relación en el desempeño docente y la autonomía de las actividades en el aula.

Se aprecia en la Tabla 5 y Figura 1 que el 100% de los profesores de la I.E. N.º 821156 Huagal – San Marcos – Cajamarca, estaban en nivel inicio antes de aplicar el clima laboral. Igualmente, no hubo enseñante en los niveles proceso, logrado y destacado.

Tabla 6

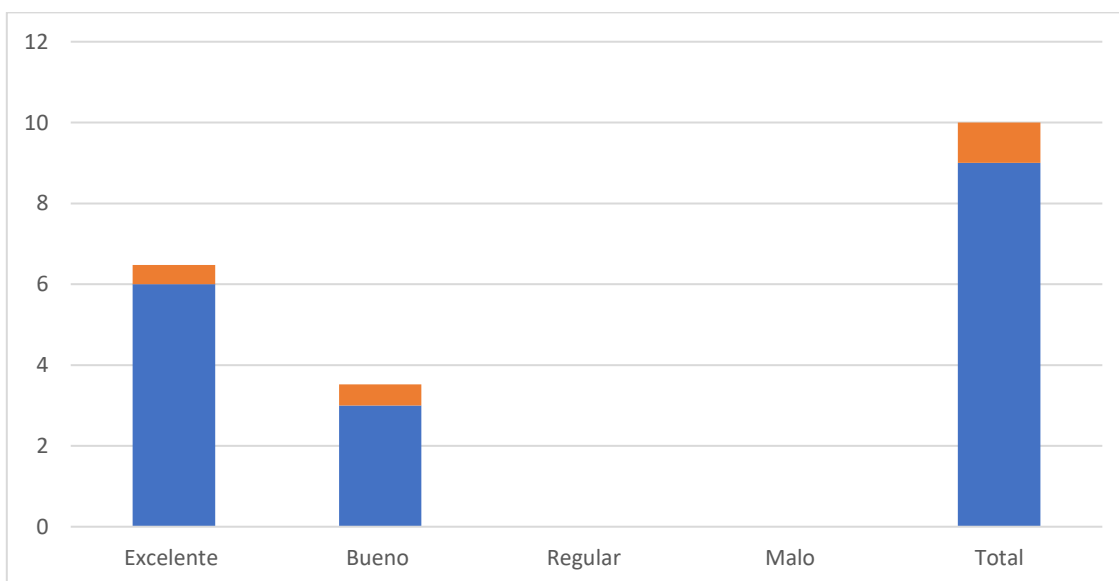
Relación entre el desempeño docente y la disponibilidad de material educativo en la Institución Educativa Inicial N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024.

| Niveles | fi | hi% |
|----------------|-----------|-------------|
| Excelente | 06 | 48% |
| Bueno | 03 | 52% |
| Regular | 0 | 0% |
| Malo | 0 | 0% |
| Total | 09 | 100% |

Nota: Resultados obtenidos en la ficha de observación

Figura 2

Porcentaje de la relación entre el desempeño docente y la disponibilidad de material educativo en la Institución Educativa Inicial N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024.



La Tabla 6 y la Figura 2 revelan un impacto determinante tras la implementación del clima laboral como estrategia de gestión en la I.E. N.º 821156 de Huagal (San Marcos, Cajamarca, 2024). Se observa que la totalidad del cuerpo docente (100%) logró posicionarse en los niveles de desempeño “logrado” y “destacado”. Es particularmente significativo que, tras la intervención, se erradicó la presencia de docentes en las categorías de “inicio” y “proceso”, lo que evidencia una transición exitosa hacia estándares de ejecución superiores.

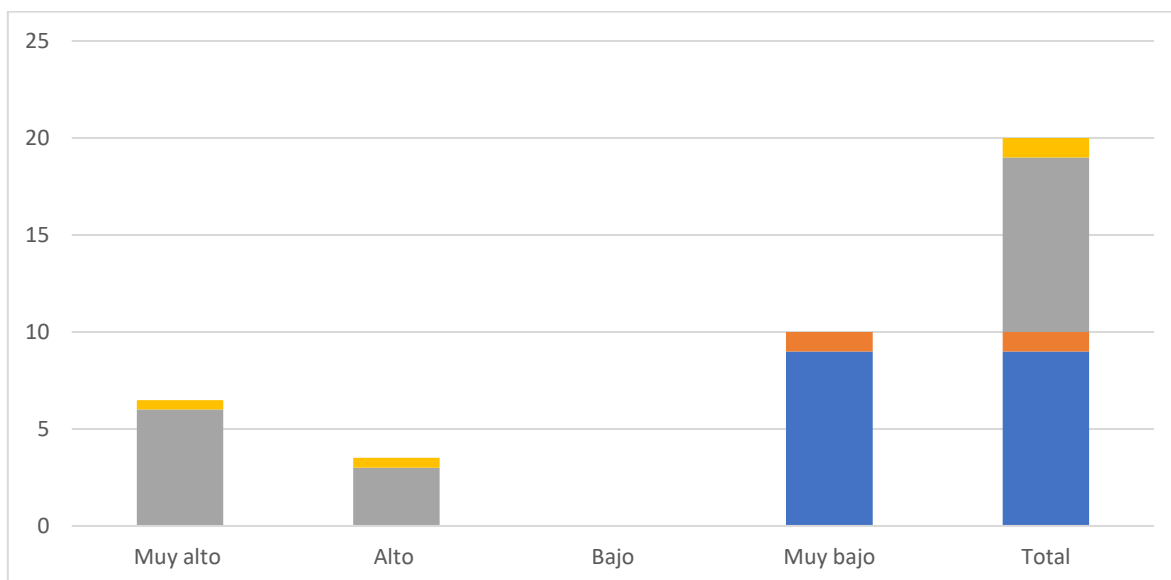
Tabla 7

Influencia del buen clima laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Inicial N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024.

| Niveles | Variable 1 | | Variable 2 | |
|----------|----------------|------------------|----------------|------------------|
| | f _i | h _i % | f _i | h _i % |
| Muy alto | 0 | 0% | 06 | 48% |
| Alto | 0 | 0% | 03 | 52% |
| Bajo | 0 | 0% | 0 | 0% |
| Muy bajo | 09 | 100% | 0 | 0% |
| Total | 09 | 100% | 09 | 100% |

Figura 3

Porcentaje de la influencia del buen clima laboral en el desempeño docente de la Institución Educativa Inicial N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca, 2024.



Nota: Desempeño docente con la aplicación del clima laboral

De acuerdo con los datos de la Tabla 7 y la Figura 3, luego de trabajar el clima organizacional como estrategia, el 52% de los docentes se encuentra en el nivel logrado y el 48% en el nivel destacado.

2. Prueba de hipótesis

Para determinar el tipo de prueba que se utilizará en el contraste de hipótesis, y dado que inicialmente los datos son cuantitativos, se procedió a evaluar inicialmente si los datos de la observación, los que provienen de una distribución normal, por ello se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, ya que la muestra está conformada por 09 sujetos.

Tabla 8*Prueba de normalidad de los resultados*

| Pruebas de normalidad | | | |
|------------------------------|-----------------|----|------|
| Shapiro-Wilk | | | |
| | Estadístic o | Gl | Sig. |
| | .951 | 12 | .380 |
| | .878 | 12 | .016 |

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La tabla 8 presenta el análisis de normalidad, donde se tiene un consumo comportamiento menos que el $p > 0.05$. Quiere decir que el cuerpo no se comporta con una distribución gaussiana. Como resultado, con la aplicación del contraste de hipótesis se empleó la prueba de rangos con signo de Wilcoxon, estadístico no paramétrico que asegura la exactitud analítica, así como la robustez de los hallazgos obtenidos en la evaluación de la praxis educativa en Huagal.

Planteamiento de hipótesis

H0. El clima laboral no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024

H1. El clima laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024

Elección de la significancia

$\alpha=0,05$

Tabla 9*Rangos de Wilcoxon*

| | | Rangos | | |
|---|------------------|-----------------|-----------------------|-----------------------|
| | | N | Rango promedio | Suma de rangos |
| Nivel de influencia del clima laboral en el desempeño docente | Rangos negativos | 09 ^a | 16,00 | 496,00 |
| | Rangos positivos | 0 ^b | ,00 | ,00 |
| | Empates | 0 ^c | | |
| | Total | 09 | | |

Tabla 10*Prueba de signos de Wilcoxon*

| Estadísticos de prueba^a | |
|---|---------------------|
| Nivel del desempeño docente | |
| Z | -5,011 ^b |
| Sig. asin. (bilateral) | ,000 |

a. Prueba de rangos con signo de Wilcoxon

b. Se basa en rangos positivos.

Decisión

La tabla 9 muestra que el Sig=0,000 y que al ser este valor menor a 0,05 se rechaza la hipótesis nula, y se asume que se acepta la hipótesis de investigación; es decir, el clima escolar está relacionado directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024.

CONCLUSIONES

Siguiendo nuestro antecedentes, Alvarado y Concha (2020), en su tesis denominada “Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019” tuvo por objetivo: Establecer la relación entre el clima laboral y el desempeño docente de la Unidad Educativa Francisco García Jiménez, Guayaquil. Lo cual fue muy significativo ya que valida la teoría de Zabalza (2003) y Amat (2002) coinciden que el mensaje que emite el docente en el aula tiene un papel importante dentro de la comunicación interactiva que existe con los estudiantes, ya que es el docente quien tiene la mayor responsabilidad en relación a lo que entienden los estudiantes, por la propia información que transmite y como lo transmite el desempeño y su autonomía van de la mano. Inicialmente los docentes marcaron un 100% en su desempeño por la falta del clima laboral. Ver tabla 2 y figura 2.

Por ello, se infiere que el rendimiento profesional del docente y la pertinencia en el uso de los recursos mediadores del aprendizaje se encuentran supeditados a la calidad de la atmósfera organizacional imperante. Esta premisa encuentra sustento en la investigación de Sosa y Vásquez (2018), presentada para la obtención del grado de Maestro en Administración de la Educación y titulada: “Influencia del clima organizacional en el funcionamiento de las instituciones educativas de la red educativa “Túpac Amaru”, San Ignacio Cajamarca”. Orientada a optimizar la gestión laboral en Cajamarca, esta investigación se fundamenta en el modelo de Forehand y Gilmer (1964), quienes estructuran el clima organizacional mediante la dimensión, arquitectura, complejidad, liderazgo y metas estratégicas. Los resultados de la Tabla 4 demuestran que la intervención en el entorno institucional catalizó una mejora sustancial en la praxis docente, posicionando al 52 % en el nivel "logrado" y al 48 % en "destacado". De este modo, se ratifica que una atmósfera saludable constituye el eje transformador hacia estándares de excelencia profesional.

RECOMENDACIONES

1. Es conveniente institucionalizar el clima organizacional como motor de la gestión, para ello realizar diagnósticos de seguridad psicológica que reduzcan las brechas relacionales. Cuando la confianza institucional se ve fortalecida, la dirección actúa como un factor que potencia la creación y la autonomía pedagógica del docente en Huagal.
2. Se recomienda que las y los docentes dediquen esfuerzos a una práctica reflexiva y situada, que a partir de la libertad de cátedra posibiliten la producción de materiales didácticos contextualizados. El compromiso con la autogestión y la innovación permitirá que el desempeño profesional responda con pertinencia ética y técnica a las demandas de la comunidad educativa.
3. Se sugiere adoptar un modelo de pedagogía circular, consolidando un vínculo dialógico permanente con la institución para garantizar la corresponsabilidad formativa. Al alinear los valores del hogar con las metas escolares, se fortalece el tejido social y se asegura un entorno de aprendizaje integral para el infante en el entorno rural.

REFERENCIAS

- Acha, D. M. H., & Castillo, F. F. L. (2018). *El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas*. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312.
- Alvarado, D. A. G., & Concha, A. R. C. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil–Ecuador, 2019*. *Ciencia y Educación*, 1(1), 36-43.
- Ayala, L. X. Q., Aldeán, C. Q., & López, Y. P. (2022). *Incidencia del clima laboral en el desempeño docente de la carrera de Licenciatura en Educación Básica en la Universidad de las Fuerzas Armadas–ESPE*. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(1), 116-135.
- Collancgga Chávez, C. (2016). *Clima laboral en las instituciones educativas del nivel primario de la zona urbana de Satipo*.
- Escribano Hervis, E. (2018). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. *Revista educación*, 42(2), 717-739.
- Herrera García, M. A. *Análisis del clima laboral en la Institución Educativa Alfredo Garrido Tovar del municipio de Riofrío Valle* (Doctoral dissertation).
- Herzberg, F. (2003). *One more time: How do you motivate employees?* *Harvard Business Review*.
- Gomez Cortez, M. W., & Romero de la Cruz, V. *Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de Huancayo*.
- Mayo, E. (1977). *The social problems of an industrial civilization*. Routledge.

- Palomino-Esteban, H. E. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco-2017*. Gaceta Científica, 6(1), 07-16.
- Piaget, J. (1978). *La equilibración de las estructuras cognitivas*. Siglo XXI Editores.
- Sosa Roque, R., & Vásquez Vásquez, W. (2018). *Influencia del clima organizacional en el funcionamiento de las instituciones educativas de la red educativa "Túpac Amaru", San Ignacio Cajamarca*.
- Vasquez Berrocal, Y. M. (2020). *Desempeño docente y rendimiento académico de la asignatura de matemáticas en los estudiantes de estudios generales de la Escuela de Administración Industrial de una institución educativa tecnológica*.
- Vygotsky, L. S. (1979). *El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Crítica.
- Zans Castellón, Alex Javier. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM - Managua en el período 2016*. Matagalpa: Tesis de Maestría.
- Zapata López, P. L. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de ciencias empresariales de la universidad Alas Peruanas - Lima 2017*. Lima: Tesis de Maestría.

APÉNDICES Y ANEXOS

Apéndice N° 1: Instrumentos de Investigación

FICHA DE OBSERVACIÓN

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 821156 HUAGAL - SAN MARCOS - CAJAMARCA 2024

CÓDIGO N°:

FECHA:

La ficha de observación es un instrumento de evaluación que nos permite evaluar el "Clima Laboral" de los profesores de Nivel Inicial, está constituido por 12 indicadores, los cuales se valorarán mediante la siguiente escala Likert y puntajes:

| Nº | Conflicto en la organización(D1) | | | | Naturaleza del clima (D2) | | | | Condiciones laborales (D3) | | | |
|----|--|---|--|---|---|---|--|---|---|--|---|---|
| | Evalúa de forma objetiva el conflicto en el ambiente de trabajo.(I1) | Mide de forma precisa el conflicto en el ambiente de trabajo.(I2) | Atribuye propósito al conflicto en el ambiente de trabajo.(I3) | Organiza soluciones al conflicto en el ambiente de trabajo.(I4) | Identidad la naturaleza del clima organizacional en su contexto. (I5) | Plantea alternativas en la naturaleza del clima organizacional en su contexto.(I6). | Actúa proactivamente en la naturaleza del clima organizacional en su contexto.(I7) | Aplica lo aprendido a nuevos contextos.(I8) | Examina las condiciones laborales en su contexto.(I9) | Pregunta sobre las condiciones laborales en su contexto(I10) | Establece normas en las condiciones laborales de su contexto. (I11) | Asume las condiciones laborales en su contexto. (I12) |
| 1 | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | |
| 11 | | | | | | | | | | | | |
| 12 | | | | | | | | | | | | |

| ESCALA VALORATIVA | |
|-------------------|---|
| NUNCA : | 1 |
| A VECES: | 2 |
| SIEMPRE: | 3 |

| LEYENDA: | |
|----------|--|
| I1: | Evalúa de forma objetiva el conflicto en el ambiente de trabajo. |
| I2: | Mide de forma precisa el conflicto en el ambiente de trabajo. |
| I3: | Atribuye propósito al conflicto en el ambiente de trabajo. |
| I4: | Organiza soluciones al conflicto en el ambiente de trabajo. |
| I5: | Identidad la naturaleza del clima organización en su contexto. |
| I6: | Plantea alternativas en la naturaleza del clima organizacional en su contexto. |
| I7: | Actúa proactivamente en la naturaleza del clima organizacional en su contexto. |
| I8: | Aplica lo aprendido a nuevos contextos. |
| I9: | Examina las condiciones laborales en su contexto. |
| I10: | Pregunta sobre las condiones laborales en su contexto. |
| I11: | Establece normas en las condiciones laborales de su contexto. |
| I12: | Asume las condiciones laborales en su contexto. |

ANEXO 03: Prueba de normalidad

| Ít | Estadí | g | S |
|------------|---------------|----------|------------|
| ems | stico | l | ig. |
| Ít | | 3 | 0 |
| em 1 | 0.972 | 3 | .450 |
| Ít | | 3 | 0 |
| em 2 | 0.980 | 3 | .672 |
| Ít | | 3 | 0 |
| em 3 | 0.968 | 3 | .382 |
| Ít | | 3 | 0 |
| em 4 | 0.975 | 3 | .505 |
| Ít | | 3 | 0 |
| em 5 | 0.963 | 3 | .298 |
| Ít | | 3 | 0 |
| em 6 | 0.977 | 3 | .589 |
| Ít | | 3 | 0 |
| em 7 | 0.971 | 3 | .430 |
| Ít | | 3 | 0 |
| em 8 | 0.969 | 3 | .405 |
| Ít | | 3 | 0 |
| em 9 | 0.966 | 3 | .360 |
| Ít | | 3 | 0 |
| em 10 | 0.974 | 3 | .495 |

| Ít | Estadí | g | S |
|------------|---------------|----------|------------|
| ems | stico | l | ig. |
| Ít | 0.970 | 3 | 0 |
| em 11 | | 3 | .418 |
| Ít | 0.962 | 3 | 0 |
| em 12 | | 3 | .279 |

ANEXO 02: Juicio de experto

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN
QUE SERA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º
821156 HUAGAL - SAN MARCOS - CAJAMARCA 2024**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Material empleado, Desarrollo de la Sesión de Aprendizaje, Actitud hacia el estudiante. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| ÍTEMS | ESCALA | | | | | Observaciones (si debe eliminarse o modificarse, por favor indique) |
|-------|--------------|----------|-----------------------|---------------|------------|--|
| | MUY ADECUADA | ADECUADA | REGULARMENTE ADECUADA | POCO ADECUADA | INADECUADA | |
| 1 | | X | | | | |
| 2 | | X | | | | |
| 3 | | X | | | | |
| 4 | | X | | | | |
| 5 | | X | | | | |
| 6 | | X | | | | |
| 7 | | X | | | | |
| 8 | | X | | | | |
| 9 | | X | | | | |
| 10 | | X | | | | |
| 11 | | X | | | | |
| 12 | | X | | | | |

Nombre y Apellidos: Luis Orlando Benzales Vigo

Grado Académico: Mg

Firma: [Firma manuscrita]

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Luis Orlando Gonzales Vigo,
 identificado con DNI N° 26688497, de profesión
Docente con el grado de MAESTER,
 ejerciendo actualmente como docente, en la Institución
I.E.S.P. Hno. V. E.O. CAJAMARCA

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (ficha de observación), a los efectos de su aplicación a los DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 821156 HUAGAL - SAN MARCOS - CAJAMARCA 2024. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|--------------------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de ítems con la variable | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los ítems | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

Cajamarca, marzo de 2024


Firma

JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN
QUE SERA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º
821156 HUAGAL - SAN MARCOS - CAJAMARCA 2024

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Material empleado, Desarrollo de la Sesión de Aprendizaje, Actitud hacia el estudiante. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| ÍTEMS | ESCALA | | | | | Observaciones (si debe eliminarse o modificarse, por favor indique) |
|-------|--------------|----------|-----------------------|---------------|------------|--|
| | MUY ADECUADA | ADECUADA | REGULARMENTE ADECUADA | POCO ADECUADA | INADECUADA | |
| 1 | | ✓ | | | | |
| 2 | | ✓ | | | | |
| 3 | | ✓ | | | | |
| 4 | | ✓ | | | | |
| 5 | | ✓ | | | | |
| 6 | | ✓ | | | | |
| 7 | | ✓ | | | | |
| 8 | | ✓ | | | | |
| 9 | | ✓ | | | | |
| 10 | | ✓ | | | | |
| 11 | | ✓ | | | | |
| 12 | | ✓ | | | | |

Nombre y Apellidos:

Jose Luis Muñoz Salazar

Grado Académico:

Maestro

Firma:

[Firma manuscrita]

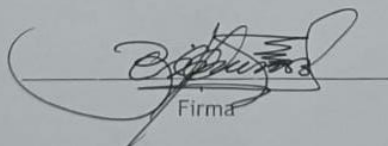
CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, José Luis Muñoz Solórzano,
 identificado con DNI N° 27041793, de profesión
Docente con el grado de Maestro,
 ejerciendo actualmente como docente, en la Institución
IESP "HNO. VEG" - Cajamarca

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (ficha de observación), a los efectos de su aplicación a los DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 821156 HUAGAL - SAN MARCOS - CAJAMARCA 2024. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|--------------------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de items con la variable | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los items | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

Cajamarca, Mayo de 2024


 Firma

**JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DE LA FICHA DE OBSERVACIÓN
QUE SERA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º
821156 HUAGAL - SAN MARCOS - CAJAMARCA 2024**

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla un aspa correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

Las categorías a evaluar son: Material empleado, Desarrollo de la Sesión de Aprendizaje, Actitud hacia el estudiante. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

| ÍTEMS | ESCALA | | | | | Observaciones (si debe eliminarse o modificarse, por favor indique) |
|-------|--------------|----------|-----------------------|---------------|------------|--|
| | MUY ADECUADA | ADECUADA | REGULARMENTE ADECUADA | POCO ADECUADA | INADECUADA | |
| 1 | | ✓ | | | | |
| 2 | | ✓ | | | | |
| 3 | | ✓ | | | | |
| 4 | | ✓ | | | | |
| 5 | | ✓ | | | | |
| 6 | | ✓ | | | | |
| 7 | | ✓ | | | | |
| 8 | | ✓ | | | | |
| 9 | | ✓ | | | | |
| 10 | | ✓ | | | | |
| 11 | | ✓ | | | | |
| 12 | | ✓ | | | | |

Nombre y Apellidos:

Daniel Suárez Zelada

Grado Académico:

Maestro

Firma:

[Firma]

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Daniel Suárez Zelada,
 identificado con DNI N° 42980865, de profesión
docente con el grado de maestro,
 ejerciendo actualmente como docente, en la Institución
I.E.S.P. "Hno. VEG" - Cajamarca.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación del instrumento (ficha de observación), a los efectos de su aplicación a los DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N.º 821156 HUAGAL - SAN MARCOS - CAJAMARCA 2024. Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

| | DEFICIENTE | ACEPTABLE | BUENO | EXCELENTE |
|--------------------------------------|------------|-----------|-------|-----------|
| Congruencia de ítems con la variable | | | X | |
| Amplitud de contenido | | | X | |
| Redacción de los ítems | | | X | |
| Claridad y precisión | | | X | |
| Pertinencia | | | X | |

Cajamarca, marzo de 2024



Firma



Anexo: Matriz de consistencia

Título: el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N°. 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables/dimensiones e indicadores | Tipo y diseño de investigación | Población y muestra | Técnicas e instrumentos |
|--|--|--|---|---------------------------------------|--|--|
| <p>Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal – San Maros – Cajamarca 2024?</p> <p>Problemas derivados: ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente de la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024 y la autonomía en el desarrollo de sus actividades en el aula?</p> | <p>Objetivo general: Determinar la relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el desempeño docente de la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024 y la autonomía en el</p> | <p>Hipótesis: Alterna (H1) H1. El clima laboral se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024</p> <p>Nula (H0) H0. El clima laboral no se relaciona directamente con el desempeño docente en la Institución Educativa N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024</p> | <p>Variable independiente: Clima laboral</p> <p>Variable dependiente: Desempeño docente</p> | <p>Tipo: Correlacional</p> | <p>Población: Todos los docentes de la Institución Educativa N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024</p> <p>Muestra: 09 docentes de la Institución Educativa Inicial N° 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024</p> | <p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Ficha de observación</p> |

| | |
|--|---|
| ¿Cuál es la relación entre el desempeño docente y la disponibilidad de material educativo en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024? | desarrollo de sus actividades en el aula |
| | Describir la relación entre el desempeño docente y la disponibilidad de material educativo en la Institución Educativa N.º 821156 Huagal, San Marcos, Cajamarca 2024. |

ANEXO 03: CONSTANCIA DE APLICACIÓN

 **GOBIERNO REGIONAL DE CAJAMARCA**
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN CAJAMARCA
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SAN MARCOS.
INSTITUCIÓN EDUCATIVA INICIAL N° 163- LA PRIMAVERA 

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junin y Ayacucho"

CONSTANCIA


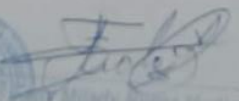
LA QUE SUSCRIBE: Directora de la Institución Educativa Inicial N° 163 "La Primavera" de la provincia de San Marcos – Cajamarca

HACE CONSTAR:

Que la profesora **MARÍA NANCY ATALAYA RODRÍGUEZ** identificada con DNI N° 45494756 docente de la Institución Educativa Inicial N° 163 "La Primavera" de la provincia de San Marcos - Cajamarca, con código modular N° 0748228 y alumna de la Universidad Nacional de Cajamarca, de la facultad de Escuela de Perfeccionamiento Docente (E.P.D), ha formulado su tesis titulada **"EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 163 LA PRIMAVERA – SAN MARCOS – CAJAMARCA ...2014..."**, aplicó los instrumentos de recojo de información en la Institución Educativa en mención, demostrando responsabilidad y eficiencia.

Por lo que, se le expide la presente constancia a solicitud verbal de la interesada y para los fines que sean convenientes

San Marcos, noviembre del 2024

 
Miry Mery Borge Medina
DIRECTORA
I.E.I. N° 163 LA PRIMAVERA



1. Datos del autor:

Nombres y Apellidos: Maria Nancy Atalaya Rodriguez.

DNI/Otros N°: 45494756

Correo electrónico: nancyatalaya1980@hotmail.com

Teléfono: 900499016

2. Grado académico o título profesional

Bachiller Título profesional Segunda especialidad

Maestro Doctor

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis Trabajo de investigación Trabajo de suficiencia profesional

Trabajo académico

Título: El Clima Laboral y el Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 82.7156 Hualgal-San Marcos - Cajamarca 2024.

Asesor: M. Cs. Elmer Luis Pisco Coicochea.

Jurados: Lic. Oscar Jaime Marín Rosell, Prof. Demóstenes Marín Chavez, Mg. Ana María Betzabe Arribasplata Lozano.

Fecha de publicación: 27 / 12 / 2025

Escuela profesional/Unidad:

Escuela de Perfeccionamiento Docente.

4. Licencias

Bajo los siguientes términos autorizo el depósito de mi trabajo de investigación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Nacional de Cajamarca.

Con la autorización de depósito de mi trabajo de investigación, otorgo a la Universidad Nacional de Cajamarca una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi trabajo de investigación, en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de la UNC, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Nacional de Cajamarca podrá reproducir mi trabajo de investigación en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.



Universidad
Nacional de
Cajamarca
"Norte de la Universidad Peruana"

Repositorio Digital Institucional
CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

Declaro que el trabajo de investigación es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicho trabajo de investigación no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Nacional de Cajamarca consignará el nombre del(los) autor(es) del trabajo de investigación, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.

Autorizo el depósito (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha
____/____/____

No autorizo

Firma

27 / 12 / 2025

Fecha