

A : Dra. MILAGROS PIÑAS ZAMUDIO
DIRECTORA DEL PSEP-UNH

ASUNTO : ELEVO INFORME FINAL DE TESIS PARA EMISION DE
RESOLUCION DE HORA Y FECHA DE SUSTENTACIÓN

FECHA : Huancavelica, 12 de agosto del 2026

Por medio del presente me dirijo a su Despacho; a fin de remitir 1 informe final el cual ya fue aprobado por sus jurados y SOLICITAR HORA Y FECHA DE SUSTENTACION MEDIANTE RESOLUCIÓN, por lo que debe ser remitido a la instancia correspondiente, adjunto documentos pertinentes, el informe corresponden a:

NOMBRES Y APELLIDOS	FECHA Y HORA	LUGAR
WILMER GODOFREDO MANCILLA HUARACA	LUNES 7 DE SETIEMBRE HORA 5:00 P.M.	AUDITORIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.



Ing. KATHERINE ESCOBAR MEZA
(e) ÁREA DE TITULACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Decanatura



RESOLUCIÓN N° 0115-2026-D-FCED-R-UNH

Huancavelica, 04 de febrero de 2026

VISTO:

Solicitud del egresado Wilmer Godofredo, Mancilla Huaraca del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación, del Informe Final de Tesis Titulado: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA "Santa Ana" de Chíncha, 2025, presentado en un ejemplar medio digital; con oficio N° 0022-2026-UNH/PSEP-FCED de fecha (22.01.2026); con carta N° 009-2026-NTT/ATAT-PSEP-UNH/HVCA, de fecha (02.01.2026); con Proveído de Decanatura N° 0223-2026-UNH/FCED de fecha (03.02.2026); con Proveído de Secretaría Docente N° 0175-2026-UNH/SD-FCED, de fecha (22.01.2026); y;

CONSIDERANDO:

El artículo 1° de la ley de firmas y certificados digitales aprobado mediante Ley N° 27269 señala que la misma tiene por "objetivo regular la utilización de las firmas electrónicas otorgándole la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita u otra análoga que conlleve manifestación de voluntad".



En consonancia con ello, el Reglamento de la Ley de firmas y certificados digitales aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM, dispone en su artículo 3° que "la firma digital generada dentro de la Infraestructura Oficial de firma Electrónica tiene la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita. En tal sentido, cuando la ley exija la firma de una persona, ese requisito se entenderá cumplido en relación con un documento electrónico si se utiliza una firma digital generado en el marco de la Infraestructura Oficial de la Firma Electrónica (...)"



A mayores, el artículo 6° de la norma bajo comentario⁷ establece también que la firma digital es aquella firma electrónica que tiene la misma validez y eficacia jurídica que el uso de una firma manuscrita, siempre y cuando haya sido generado por el prestador de servicios de Certificación digital⁸ debidamente acreditado⁹ ante el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (en adelante, el Indecopi), quien desempeña el rol de Autoridad Administrativa competente¹⁰.

Que, de conformidad con el Art. 45° inciso c), d), e) y f), del Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado con Resolución N° 1068-2024.CU-UNH, de fecha (13.09.2024), una vez elaborado el informe final y aprobado por el asesor, será presentado un ejemplar medio digital a la Dirección del Programa de Segunda Especialidad de la Facultad de Ciencias de la Educación, solicitando designación de jurados evaluadores y ser declarado apto, el jurado calificador es designado por la Dirección del Programa de Segunda Especialidad de la Facultad de Ciencias de la Educación, el cual estará integrado por tres (03) docentes ordinarios o contratados (A1 o B1) y un (01) accesitario afines, con el tema de investigación de la especialidad. El jurado será presidido por el docente de mayor categoría y/o antigüedad. La Dirección del Programa comunicara a la Decanatura de la Facultad, para que este emita la resolución correspondiente. El jurado después de revisar el trabajo de investigación dictaminara en un plazo no mayor de (15) días hábiles la conformidad, el cual puede ser:



Este es un documento auténtico imprimible de un elemento electrónico archivado en la Universidad Nacional de Huancavelica, siguiendo lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070.2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser verificados a través de la siguiente dirección.
<https://www.appunh.com/validar-documento/20d78604-096c-438c-ae91-3cc6bbd2e61f/verificar>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Decanatura



RESOLUCIÓN N° 0115-2026-D-FCED-R-UNH

Huancavelica, 04 de febrero de 2026

pase a sustentación o devolución para su complementación y/o corrección, los interesados son declarados aptos para sustentación (por unanimidad o mayoría), solicita a la decanatura de la facultad para que fije fecha, hora y lugar para la sustentación, El Programa de Segunda Especialidad Profesional comunicará al Decano de la Facultad para que este emita la resolución correspondiente.

Que, el egresado Wilmer Godofredo, Mancilla Huaraca, presenta al Director del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación, para su designación de jurados evaluadores para revisión del informe final de tesis, declarado apto para sustentación. El Director del Programa de Segunda Especialidad Profesional conforme al Reglamento para optar el Título de Segunda Especialidad Profesional de la Universidad Nacional de Huancavelica y en cumplimiento de la misma, con oficio N° 0022-2026-UNH/PSEP-FCED de fecha (22.01.2026); y solicita al Decano de la Facultad emisión de resolución para revisión y declaración de apto para sustentación del informe final de tesis.

Que, con Resolución N° 0610-2025-D-FCED-R-UNH, de fecha (17.03.2025); se designa como asesor al Dr. Manuel Jesus Basto Saez, y se solicita la aprobación e inscripción del Proyecto de Investigación Titulado: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA "Santa Ana" de Chíncha, 2025, presentado por el egresado Wilmer Godofredo, Mancilla Huaraca, del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de Huancavelica.

Que, con Resolución N° 1467-2025-D-FCED-R-UNH, de fecha (24.07.2025); se aprueba la modificación, aprobación e inscripción del proyecto de investigación titulado: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA "Santa Ana" de Chíncha, 2025, presentado por el egresado Wilmer Godofredo, Mancilla Huaraca, del Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación.

En uso de las atribuciones que le confieren al Decano, al amparo de la Ley Universitaria N° 30220, el Estatuto vigente de la Universidad Nacional de Huancavelica y Resolución del Comité Electoral Universitario N° 001-2023-CEU-AU-UNH de fecha (28.06.2023)

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DESIGNAR, para revisión y declaración de apto para sustentación, del informe final de la tesis titulada: El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA "Santa Ana" de Chíncha, 2025, presentado por el egresado Wilmer Godofredo, Mancilla Huaraca, a fines de optar el título de Segunda Especialidad Profesional en Andragogía – Educación Básica Alternativa, y los miembros del jurado evaluador integrado por:

Presidente : Dr. Marco Antonio Bazalar Hoces
Secretario : Mg. José Agustín Sierra Matos
Vocal : Mg. Lourdes Margot Evanan Yalle
Accesitario : Mtro. Hugo Mendoza Ramos



Este es un documento auténtico imprimible de un elemento electrónico archivado en la Universidad Nacional de Huancavelica, siguiendo lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070.2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser verificados a través de la siguiente dirección.
<https://www.appunh.com/validar-documento/20d78604-096c-438c-ae91-3cc6bbd2e61f/verificar>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

Decanatura

RESOLUCIÓN N° 0115-2026-D-FCED-R-UNH

Huancavelica, 04 de febrero de 2026



ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR con la presente al asesor, a los miembros del jurado evaluador, al interesado y al Programa de Segunda Especialidad Profesional de la Facultad de Ciencias de la Educación, para los fines que estime conveniente.

Regístrese, comuníquese y archívese.

Dr. Abel Gonzales Castro
Decano
Facultad de Ciencias de la Educación

CLTA/*yvv

Dr. Christian Luis Torres Acevedo
Secretario Docente
Facultad de Ciencias de la Educación



Este es un documento auténtico imprimible de un elemento electrónico archivado en la Universidad Nacional de Huancavelica, siguiendo lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070.2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser verificados a través de la siguiente dirección.
<https://www.appunh.com/validar-documento/20d78604-096c-438c-ae91-3cc6bbd2e61f/verificar>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por ley N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



FICHA DE EVALUACIÓN DE INFORME DE TESIS

Título de la tesis	El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA "Santa Ana" de Chíncha, 2025.
Tesista(s)	Wilmer Godofredo Mancilla Huaraca
Asesor(a)	Dr. Manuel Jesus Basto Saez
Jurado Evaluador	Presidente:
	Secretario: Mg. José Agustín Sierra Matos
	Vocal:

INCOMPLETO (1)	BUENO (2)	MUY BUENO (3)
-----------------------	------------------	----------------------

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		ESCALA		
TÍTULO		1	2	3
1	El título presenta claridad, precisión y coherencia (mínimo 15 y máximo 20 palabras)			X
2	Delimitación adecuada			X
RESUMEN		1	2	3
3	Contiene el problema y objetivo de investigación o población y/o muestra.			X
4	Precisa el método, técnica e instrumentos de estudio.			X
5	Precisa los resultados, conclusiones y palabras clave.			X
6	Tiene un máximo de 250 palabras y están redactadas en un solo párrafo.			X
INTRODUCCIÓN		1	2	3
7	Contiene el problema de investigación y los antecedentes de estudio.		X	
8	Se señala los objetivos de investigación y la hipótesis.		X	
9	Describe brevemente el estudio y presenta la estructura del informe de investigación.		X	
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA				
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		1	2	3
10	Delimita y contextualiza el problema.			X
11	La redacción del planteamiento del problema es coherente.			X
12	Argumentación con referencias bibliográficas.			X
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA		1	2	3
13	La formulación del problema está redactada con claridad y precisión.			X
14	El problema presenta variable(s) y tiene relación con el título.			X
15	Los problemas específicos se relacionan con el problema general.			X
OBJETIVOS		1	2	3
16	El objetivo general evidencia el propósito del estudio			X
17	Los objetivos específicos se derivan del objetivo general y son factibles de alcanzar.			X
18	Los objetivos responden al problema de investigación.			X

JUSTIFICACIÓN				1	2	3
19	Se exponen las razones ¿por qué?, ¿para qué? y la viabilidad del estudio.				X	
LIMITACIONES				1	2	3
20	Explica las limitaciones en el control de la(s) variable(s), selección de la muestra, instrumentos de medición y la generalización de los resultados.				X	
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO						
ANTECEDENTES				1	2	3
21	Presenta los antecedentes y los integra en relación con el problema de investigación.				X	
22	En los antecedentes se mencionan el problema, objetivo(s), metodología, población, resultados y conclusiones.				X	
BASES TEÓRICAS				1	2	3
23	La organización de las bases teóricas es coherente y corresponde a las variables de estudio.				X	
24	Las bases teóricas fundamentan las variables de estudio.				X	
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS				1	2	3
25	Define los conceptos más relevantes del estudio.					X
26	Utiliza 10 conceptos como mínimo con fuentes en orden alfabético.					X
HIPÓTESIS				1	2	3
27	La hipótesis se enuncia de manera clara y precisa.	Proyectos de investigación que consideren hipótesis, se califica y se otorga el puntaje correspondiente	Proyectos de investigación que no consideren hipótesis, se asigna la máxima puntuación			X
28	La hipótesis responde al problema de investigación.					X
VARIABLES				1	2	3
29	Identifica(n) con precisión la(s) variable(s) de estudio					X
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				1	2	3
30	La operacionalización presenta definición conceptual y operacional de la(s) variable(s) o también presenta dimensiones (si es pertinente), indicadores, ítems o instrumentos					X
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA				1	2	3
31	Identifica el ámbito de estudio.					X
32	Selecciona y fundamenta el tipo y nivel de investigación.					X
33	Existe correspondencia entre nivel y diseño de investigación.					X
34	Señala la población y muestra de estudio.	Proyectos de investigación que consideren hipótesis, se califica y se otorga el puntaje correspondiente	Proyectos de investigación que no consideren hipótesis, se asigna la máxima puntuación			X
35	Selecciona y fundamenta el tipo de muestreo a utilizar.					X
36	Selecciona y fundamenta las técnicas e instrumentos a utilizar en el estudio.					X
37	Precisa los procedimientos para la recolección de datos.					X
38	Especifica y fundamenta la(s) técnica(s) y procedimientos estadísticos(s) para el análisis de datos.					X
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN						
RESULTADOS				1	2	3
39	Describe en forma detallada y secuencial los resultados y se corresponden con los objetivos.				X	
40	Las tablas y las figuras sirven de complemento para la descripción de los resultados.				X	

DISCUSIÓN		1	2	3
41	Interpreta y justifica los resultados.		X	
42	Explica la relación de los resultados con los antecedentes, bases teóricas y la hipótesis.		X	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		1	2	3
43	Las conclusiones se sustentan en los resultados y responden a los objetivos.			X
44	Las recomendaciones se corresponden con las conclusiones, se dirige a instituciones, autoridades o personas para implementar los hallazgos del estudio y sugiere nuevas investigaciones.			X
REFERENCIAS		1	2	3
45	Las citas y referencias se corresponden con el estilo de redacción.			X
46	Todas las citas están referenciadas y validadas.			X
ANEXOS		1	2	3
47	Incluye la matriz de consistencia, validación del instrumento, instrumentos utilizados, consentimiento informado, base de datos, evidencia de aplicación de instrumento y otros de acuerdo a la naturaleza del estudio.		X	



CONTEO TOTAL DE MARCAS			14	33
(realice el conteo de marcas en cada una de las tres categorías de la escala y anote)		A	B	C

$$\text{Puntaje Total} = 1(A) + 2(B) + 3(C) = 127$$

Para el resultado final, ubicar el puntaje obtenido en la siguiente tabla:

RESULTADO		INTERVALO
Desaprobado		[1 – 47]
Replantear		(47 – 94]
Aprobado		(94 – 141]

Huancavelica, 31 de mayo de 2026

Presidente

Secretario

Vocal



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA
(Creada por ley N° 25265)
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



FICHA DE EVALUACIÓN DE INFORME DE TESIS

Título de la tesis	El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA Santa Ana de Chíncha, 2025
Tesista(s)	Mancilla Huaraca Wilmer Godofredo
Asesor(a)	Dr. Manuel Jesús Basto Sáez
Jurado Evaluador	Presidente:
	Secretario: Mg. Evanán Yalle Lourdes Margot
	Vocal:

INCOMPLETO (1)	BUENO (2)	MUY BUENO (3)
----------------	-----------	---------------

CRITERIOS DE EVALUACIÓN		ESCALA		
TÍTULO		1	2	3
1	El título presenta claridad, precisión y coherencia (mínimo 15 y máximo 20 palabras)			X
2	Delimitación adecuada			X
RESUMEN		1	2	3
3	Contiene el problema y objetivo de investigación o población y/o muestra.			X
4	Precisa el método, técnica e instrumentos de estudio.			X
5	Precisa los resultados, conclusiones y palabras clave.			X
6	Tiene un máximo de 250 palabras y están redactadas en un solo párrafo.			X
INTRODUCCIÓN		1	2	3
7	Contiene el problema de investigación y los antecedentes de estudio.		X	
8	Se señalan los objetivos de investigación y la hipótesis.		X	
9	Describe brevemente el estudio y presenta la estructura del informe de investigación.		X	
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA				
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA		1	2	3
10	Delimita y contextualiza el problema.			X
11	La redacción del planteamiento del problema es coherente.			X
12	Argumentación con referencias bibliográficas.			X
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA		1	2	3
13	La formulación del problema está redactada con claridad y precisión.			X
14	El problema presenta variable(s) y tiene relación con el título.			X
15	Los problemas específicos se relacionan con el problema general.			X
OBJETIVOS		1	2	3
16	El objetivo general evidencia el propósito del estudio			X
17	Los objetivos específicos se derivan del objetivo general y son factibles de alcanzar.			X
18	Los objetivos responden al problema de investigación.			X

JUSTIFICACIÓN				1	2	3
19	Se exponen las razones ¿por qué?, ¿para qué? y la viabilidad del estudio.					x
LIMITACIONES				1	2	3
20	Explica las limitaciones en el control de la(s) variable(s), selección de la muestra, instrumentos de medición y la generalización de los resultados.				x	
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO						
ANTECEDENTES				1	2	3
21	Presenta los antecedentes y los integra en relación con el problema de investigación.				x	
22	En los antecedentes se mencionan el problema, objetivo(s), metodología, población, resultados y conclusiones.				x	
BASES TEÓRICAS				1	2	3
23	La organización de las bases teóricas es coherente y corresponde a las variables de estudio.					x
24	Las bases teóricas fundamentan las variables de estudio.					x
DEFINICIÓN DE TÉRMINOS				1	2	3
25	Define los conceptos más relevantes del estudio.				x	
26	Utiliza 10 conceptos como mínimo con fuentes en orden alfabético.				x	
HIPÓTESIS				1	2	3
27	La hipótesis se enuncia de manera clara y precisa.	Proyectos de investigación que consideren hipótesis, se califica y se otorga el puntaje correspondiente	Proyectos de investigación que no consideren hipótesis, se asigna la máxima puntuación			x
28	La hipótesis responde al problema de investigación.					x
VARIABLES				1	2	3
29	Identifica(n) con precisión la(s) variable(s) de estudio					x
OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES				1	2	3
30	La operacionalización presenta definición conceptual y operacional de la(s) variable(s) o también presenta dimensiones (si es pertinente), indicadores, ítems o instrumentos					x
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA				1	2	3
31	Identifica el ámbito de estudio.				x	
32	Selecciona y fundamenta el tipo y nivel de investigación.				x	
33	Existe correspondencia entre nivel y diseño de investigación.				x	
34	Señala la población y muestra de estudio.	Proyectos de investigación que consideren hipótesis, se califica y se otorga el puntaje correspondiente	Proyectos de investigación que no consideren hipótesis, se asigna la máxima puntuación			x
35	Selecciona y fundamenta el tipo de muestreo a utilizar.					x
36	Selecciona y fundamenta las técnicas e instrumentos a utilizar en el estudio.				x	
37	Precisa los procedimientos para la recolección de datos.				x	
38	Especifica y fundamenta la(s) técnica(s) y procedimientos estadísticos(s) para el análisis de datos.				x	
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN						
RESULTADOS				1	2	3
39	Describe en forma detallada y secuencial los resultados y se corresponden con los objetivos.				x	
40	Las tablas y las figuras sirven de complemento para la descripción de los resultados.					x

DISCUSIÓN		1	2	3
41	Interpreta y justifica los resultados.		X	
42	Explica la relación de los resultados con los antecedentes, bases teóricas y la hipótesis.		X	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		1	2	3
43	Las conclusiones se sustentan en los resultados y responden a los objetivos.		X	
44	Las recomendaciones se corresponden con las conclusiones, se dirige a instituciones, autoridades o personas para implementar los hallazgos del estudio y sugiere nuevas investigaciones.		X	
REFERENCIAS		1	2	3
45	Las citas y referencias se corresponden con el estilo de redacción.			X
46	Todas las citas están referenciadas y validadas.			X
ANEXOS		1	2	3
47	Incluye la matriz de consistencia, validación del instrumento, instrumentos utilizados, consentimiento informado, base de datos, evidencia de aplicación de instrumento y otros de acuerdo a la naturaleza del estudio.			X



CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo de marcas en cada una de las tres categorías de la escala y anote)		1	18	28
		A	B	C

$$\text{Puntaje Total} = 1(A) + 2(B) + 3(C) = \underline{\underline{1 + 36 + 84 = 121}}$$

Para el resultado final, ubicar el puntaje obtenido en la siguiente tabla:

RESULTADO		INTERVALO
Desaprobado		[1 – 47]
Replantear		(47 – 94]
Aprobado	<input checked="" type="text"/>	(94 – 141]

Huancavelica, 17 de 05 de 2026

Presidente

Secretario

Vocal

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

(Creado por ley N.º 2526)

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL



TESIS

**El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de
Chincha, 2025.**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Pedagógica

PRESENTADO POR:

Wilmer Godofredo Mancilla Huaraca

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN
ANDRAGOGÍA – EDUCACIÓN BÁSICA ALTERNATIVA**

HUANCABELICA, PERÚ

2026

Titulo

El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA
“Santa Ana” de Chíncha, 2025.

Autor

Wilmer Godofredo Mancilla Huaraca

DNI N° 45053403

Asesor

Dr. Manuel Jesus Basto Saez

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7555-2457>

DNI N°: 23200342

Dedicatoria

A Dios, a mis padres y hermanos por brindarme su apoyo incondicional en mi proceso de formación profesional.

Agradecimiento

Agradezco al señor Director y a los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, por su cordial servicio. Asimismo, resulta oportuno agradecer al asesor y a cada uno de los docentes por la formación profesional brindada, la cual contribuyó a la realización de la tesis.

Índice

Título	ii
Autor	iii
Asesor.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
Índice de tablas	x
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
<i>Abstract</i>	xiii
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos	19
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación	20
1.5. Limitaciones.....	22
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1 Internacionales	24
2.1.2 Nacionales	26

2.1.3 Locales	29
2.2 Bases teóricas	30
2.2.1. Teoría del clima institucional	30
2.2.1.1. <i>Las Dimensiones</i>	33
2.2.2. Teoría del desempeño laboral docente	34
2.2.2.1. <i>Las Dimensiones</i>	37
2.2.3. Educación básica alternativa (EBA)	38
2.3 Definición de términos	40
2.4 Hipótesis	40
2.4.1. Hipótesis General	40
2.4.2. Hipótesis Específicos	41
2.5 Variables	41
2.6 Operacionalización de variables	41
CAPÍTULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	43
3.1 Ámbito temporal y espacial.....	43
3.1.1. Ámbito Temporal	43
3.1.2. Ámbito Espacial	43
3.2 Tipo de investigación	44
3.3 Nivel de investigación	44
3.4 Métodos de investigación	44
3.5 Diseño de investigación	45
3.6 Población, muestra, muestreo	46
3.6.1. Población	46
3.6.2. Muestra	46
3.6.3. Muestreo	47

3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	47
3.7.1. Técnica	47
3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	48
CAPÍTULO IV PRESENTACION DE LOS RESULTADOS.....	49
4.1 Análisis de la información.....	49
4.2 . Prueba de hipótesis	56
4.3 . Discusión de los resultados	62
CONCLUSIONES.....	64
RECOMENDACIONES.....	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	66
ANEXOS	73

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	42
Tabla 2 <i>Población del estudio</i>	46
Tabla 3 <i>Muestra del estudio</i>	47
Tabla 4 <i>Validación del instrumento por juicio de expertos</i>	49
Tabla 5 <i>Confiabilidad por Alfa de Cronbach</i>	50
Tabla 6 <i>Categoría para la interpretación del coeficiente de confiabilidad</i>	50
Tabla 7 <i>Baremos</i>	51
Tabla 8 <i>Resultados del clima institucional y el desempeño laboral</i>	52
Tabla 9 <i>Resultados de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral</i>	53
Tabla 10 <i>Resultados de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral</i>	54
Tabla 11 <i>Resultados de la variable participación y la dimensión desempeño laboral</i>	55
Tabla 12 <i>Correlación de clima institucional y el desempeño laboral</i>	56
Tabla 13 <i>Parámetros para interpretación del Coef. de correlación</i>	57
Tabla 14 <i>Correlación entre dimensiones del clima institucional y el desempeño laboral</i>	57
Tabla 15 <i>Prueba de normalidad de las variables</i>	58
Tabla 16 <i>Prueba de la hipótesis general</i>	59
Tabla 17 <i>Prueba de la hipótesis específica 1</i>	60
Tabla 18 <i>Prueba de la hipótesis específica 2</i>	61
Tabla 19 <i>Prueba de la hipótesis específica 3</i>	61

Índice de figuras

Figura 1 Resultados del clima institucional y desempeño laboral	52
Figura 2 <i>Resultados de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral</i>	53
Figura 3 Resultados de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral..	54
Figura 4 <i>Resultados de la dimensión participación y la variable desempeño laboral</i>	55
Figura 5 <i>Diagrama del clima institucional y el desempeño laboral</i>	56

Resumen

La presente investigación siguió el objetivo de determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha en 2025. Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básico y con diseño correlacional no experimental. Asimismo, se trabajó con un muestreo censal, donde se consideraron la totalidad de la población, 7 docentes y directivo de la institución. Para la recolección de datos se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los resultados mostraron que el clima institucional y el desempeño laboral se relacionan positivamente, con un Rho de Spearman de 0.572. Como conclusión, se confirmó que la variable clima institucional contribuye favorablemente a mejorar el desempeño laboral de los docentes del CEBA, reforzando la importancia de fortalecer una comunicación, motivación y participación docente en gestiones educativas.

Palabras claves: clima institucional, desempeño laboral

Abstract

This research aimed to determine the relationship between institutional climate and the job performance of teachers at the "Santa Ana" Adult Basic Education Center (CEBA) in Chíncha in 2025. The study employed a quantitative, basic, and non-experimental correlational design. A census sampling method was used, including the entire population of seven teachers and principal from the institution. Data was collected using a survey and questionnaire. The results showed a positive correlation between institutional climate and job performance, with a Spearman's rho of 0.572. In conclusion, the study confirmed that the institutional climate variable contributes favorably to improving the job performance of CEBA teachers, reinforcing the importance of strengthening communication, motivation, and teacher participation in educational management.

Keywords: institutional climate, job performance

Introducción

La presente investigación, titulada “El clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del Ceba “Santa Ana” de Chíncha, 2025.”, tuvo como objetivo establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes. Conforme a ello, se plantea como hipótesis general que existe una relación significativa entre ambas variables.

Diversos antecedentes de estudio han evidenciado que el clima institucional constituye un factor determinante en el desempeño docente, destacando la importancia de aspectos como la comunicación, la motivación y la participación dentro de las instituciones educativas. Asimismo, investigaciones previas han demostrado la existencia de relaciones significativas entre estas variables, lo que refuerza la necesidad de continuar profundizando en su análisis en contextos específicos.

El estudio se estructura en el Capítulo I, en donde se plantea el problema a nivel internacional, nacional, regional y local, formulación del problema, los objetivos y la justificación del estudio.

En el Capítulo II, se abordan los trabajos previos que se desglosan en antecedentes internacionales, nacionales y locales, se desarrolla las bases teóricas, se enuncia la formulación de hipótesis, como también la definición de términos, luego la identificación de las variables, además la operacionalización de las variables.

En el Capítulo III, se desarrolla la metodología de la investigación como son, tipo, nivel, método y diseño de investigación, la población en general (conformado por toda la población), a continuación, se describe las técnicas e instrumentos de recolección se prosiguió con las técnicas de procesamiento y luego se muestra la descripción de la prueba de hipótesis.

El Capítulo IV, esta referido a las técnicas de los instrumentos de medición en cada variable, su validez de contenido y su confiabilidad, se prosigue con la presentación e interpretación de datos y luego con el proceso

de prueba de hipótesis y también se muestra la discusión de los resultados contrastando con los antecedentes de estudio.

Finalmente, se enuncia las conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados, las recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos que respaldan la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El estudio de la educación básica alternativa implica considerar diversas variables clave. Entre ellas se puede encontrar la comunicación organizacional, el liderazgo escolar, la asistencia administrativa, la percepción de autonomía, satisfacción laboral y la cultura escolar. Autores como Saccasso (2022) destacan la relevancia que tiene el liderazgo y la comunicación interna en la condición del clima institucional. Por otro lado, Uria (2011) subraya la relevancia de una cultura organizacional respecto al rendimiento docente con urgencia de una intervención estratégica que sirva para investigar las deficiencias del ambiente de trabajo y desarrollar soluciones que además de hacer el lugar de trabajo más agradable, también impulsen la productividad y desempeño docente. Además, investigaciones de Caligiore y Diaz (2003) sugieren que la satisfacción laboral y la percepción de autonomía son determinantes significativos en el rendimiento de los docentes. Estas variables, que se encuentran respaldadas por la literatura académica, forman elementos esenciales a considerar en la investigación que está referida a este tema.

Dentro del contexto mundial, en el análisis en la educación básica alternativa es esencial considerar las complejas interrelaciones entre el contexto social y político. Corica (2020) señala cómo las políticas educativas globales se encuentran influenciadas por diversas dinámicas sociales cambiantes, lo que repercute

directamente en el entorno laboral de los docentes. Evidenció que los principales aspectos de resistencia se encuentran vinculados a la cultura institucional, personalidad y una percepción de autoeficacia del docente.

Por otro lado, Bello (2023), argumenta que un liderazgo escolar efectivo puede contrarrestar los desafíos del contexto político, creando un clima institucional propicio para el éxito docente. Además, Martínez et al. (2023) destacan cómo las políticas educativas deben abordar las necesidades sociales y políticas locales propicios para el mejoramiento del rendimiento docente en entornos de EBA. Así mismo, afirma que la calidad de la educación cambia constantemente y se encuentra vinculada con la excelencia, la igualdad. Si se requiere alcanzar una educación de calidad, es relevante desarrollar a las instituciones y capacitar al personal directivo y docente, asegurando así que cumplan sus funciones de manera más eficaz.

En el ámbito latinoamericano, el estudio en la EBA ha sido abordado por diversos autores cuyas investigaciones resaltan su impacto en el sistema educativo regional. Cuevas e Inclán (2021) destacan la incidencia que tiene el clima institucional en la aplicación eficiente de políticas destinadas a promover la equidad y calidad educativa en programas de esta modalidad educativa. Concluyeron que, sin maestros bien formados, no hay Aprendizaje. Que a pesar de modificar las normas técnicas a licenciaturas y la evaluación estándar las aulas no mejoraron al ritmo promedio.

Rosales (2023), argumenta que el rendimiento laboral docente está estrechamente vinculado al diseño curricular y al contexto en el que se desenvuelven los educadores, afectando directamente la calidad de la enseñanza. Además, Torres et al. (2019), resaltan la implicancia de una formación idónea para que tenga en cuenta las particularidades del contexto latinoamericano para optimizar la calidad de educación y el desempeño laboral dentro la modalidad educativa básica alternativa.

En la realidad peruana, la EBA fue objeto de estudio por investigadores que resaltan su relevancia para la mejora del sistema educativo. Gómez et al. (2021), demuestran cómo el clima organizacional adecuado puede impactar positivamente en la metodología de aplicar nuevos métodos en la instrucción y el mejorar el rendimiento estudiantil en el ámbito peruano. Por otro lado, Flores (2017) destaca lo esencial de

promover condiciones laborales óptimas que aumenten la satisfacción y el compromiso de los educadores, puesto que impacta en la calidad de educación. Además, Vega (2019), resalta cómo el clima institucional adecuado puede contribuir a mitigar los desafíos específicos que enfrentan los maestros en el marco de educación básica alternativa peruana, mejorando así el proceso educativo en su conjunto.

En la región de Ica, se han identificado deficiencias en el clima organizacional de las instituciones educativas, que se manifiestan en limitaciones en el liderazgo, bajos niveles de motivación laboral. Asimismo, se evidencian bajos niveles de satisfacción laboral docente, reflejados en la inconformidad con las condiciones físicas y materiales, beneficios laborales, políticas administrativas, el desarrollo del personal y las relaciones con la autoridad conforme a lo planteado por Palomino (2023).

En la localidad de Chíncha, los síntomas y causas identificadas como desafíos significativos se basan en la poca preparación de ciertos docentes que reflejan limitaciones en estrategias y políticas destinadas al desarrollo del aprendizaje de los estudiantes, lo cual afecta la eficiencia pedagógica y la programación curricular. Esta situación se puede agravar más por la falta de enseñanza efectiva, donde la ausencia de habilidades para resolver conflictos y promover valores en el diálogo con los estudiantes limita sus oportunidades de aprendizaje. Además, la poca intervención docente en la gestión denota la falta de métodos que fomenten el trabajo colaborativo entre estos y la comunidad educativa, impactando de forma adversa en el clima y desempeño laboral.

De continuar el problema sobre el clima y el desempeño laboral de la EBA en Chíncha se presentará un panorama preocupante si no se aborda de manera efectiva, pues la persistencia de una deficiente preparación y enseñanza en docentes podría generar un distanciamiento aún mayor entre ellos y los alumnos, dificultando las relaciones interpersonales y exacerbando los conflictos debido a la falta de comunicación. Esta situación podría resultar en una pérdida de liderazgo para resolver conflictos entre alumnos, afectando de forma negativa a la convivencia y el clima escolar. También, la ausente participación en la gestión escolar podría intensificar la desconexión entre el CEBA y la comunidad, debilitando la colaboración entre docentes

y afectando el trabajo conjunto con miras a promover una mayor calidad en términos de educación.

Para el análisis del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la EBA, se considera relevante examinar factores como la comunicación, la motivación y la participación dentro del CEBA “Santa Ana”. En ese sentido, se evidencia que una comunicación institucional más activa y fluida se asocia con un mayor acceso a información sobre las necesidades y preocupaciones de los docentes, lo cual permite identificar áreas de mejora. Asimismo, la motivación se relaciona con el reconocimiento de los logros docentes, influyendo en su nivel de satisfacción y compromiso con la enseñanza. De igual manera, la participación institucional se vincula con el desarrollo de actividades colaborativas y la coordinación entre docentes, lo que fortalece el trabajo en equipo y la gestión educativa.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” en Chíncha, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

P1. ¿Qué relación existe entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” en Chíncha, 2025?

P2. ¿Qué relación existe entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” en Chíncha, 2025?

P3. ¿Qué relación existe entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” en Chíncha, 2025?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

O1. Definir la relación que existe entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.

O2. Especificar la relación que existe entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.

O3. Precisar la relación que existe entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.

1.4. Justificación

Justificación Teórica

El clima institucional positivo distinguido por apoyo directivo, relaciones de confianza y comunicación fluida se encuentra asociado de forma significativa con un mejor desempeño docente. Estudios empíricos en centros de educación básica muestran que la percepción de un “clima abierto” predice niveles más altos de eficacia y cumplimiento de metas de los profesores (Bentil, 2021).

Desde la perspectiva motivacional, la Teoría de la Autodeterminación plantea que los entornos que nutren autonomía, competencia y vínculos positivos potencian la motivación intrínseca, la cual se traduce en mayor energía y creatividad para la enseñanza (Gorozidis & Papaioannou, 2014). Complementariamente, la noción de Apoyo Organizacional Percibido sostiene que si los docentes consideran que la institución valora su empeño y bienestar, incrementan su compromiso y despliegan conductas que mejoran el clima general del centro (Hsieh et al., 2022).

Justificación Práctica

Entender cómo el clima institucional afecta al desempeño laboral docente del CEBA Santa Ana de Chíncha, es esencial en el reconocimiento de áreas que necesitan de un mejoramiento de gestión educativa. Esto ayudará a diseñar intervenciones específicas para promover un ambiente laboral favorable, traducéndose en un aumento de satisfacción laboral y la calidad en educación.

Además, conocer con precisión el modo en que el clima institucional incide en el desempeño que tienen los maestros en “Santa Ana” tiene valor operativo inmediato: la evidencia muestra que los colegios con ambientes positivos conservan a sus maestros por más tiempo, mientras que aquellos con climas tensos padecen rotaciones constantes y costosas. Por el contrario, las escuelas donde los directivos ofrecen apoyo y mantienen una comunicación clara registran tasas de permanencia significativamente mayores (Shell et al., 2023).

Justificación Metodológica

El estudio sigue un diseño descriptivo y correlacional, también se trabajó con el censo de siete profesores del CEBA “Santa Ana”. Este tipo de diseño es idóneo cuando se pretende describir dos o más variables según como ocurren naturalmente y estimar la magnitud de la asociación sin manipular. Además, al incluir a toda la población disponible se eliminan sesgos de selección y se maximiza la potencia estadística aun con muestras pequeñas, práctica recomendada para investigaciones escolares de alcance local. En términos sustantivos, los estudios correlacionales permiten anticipar el comportamiento de una variable desempeño docente con base en otro clima institucional, aportando evidencia útil para la toma de decisiones sin afirmar causalidad directa (Hernández et al., 2014).

Las variables se recogieron mediante cuestionarios validados en investigaciones previas; la consistencia interna se estimará con el coeficiente Cronbach α , reconocido como el indicador mayormente utilizado para realizar una evaluación de la fiabilidad de escalas psicológicas y educativas. Aunque algunos autores advierten sobre su uso indiscriminado, coinciden en que sigue siendo una medida adecuada cuando los ítems son tau-equivalentes y se reporta junto con un análisis de contenido.

Finalmente, las correlaciones se estimarán con Spearman ρ , apropiado para datos ordinales y tamaños muestrales reducidos, lo que asegura rigor estadístico y coherencia con la naturaleza no paramétrica de los instrumentos (Takoval, 2011).

Justificación Social

Un clima institucional saludable y un alto desempeño docente se traducen en beneficios que trascienden las paredes del CEBA “Santa Ana”. Los organismos internacionales advierten que, tras la interrupción educativa provocada por la COVID-19, la motivación y el apoyo al profesorado son condiciones indispensables para recuperar aprendizajes y evitar el abandono escolar (UNESCO Y UNICEF, 2020). Cuando los maestros trabajan en un entorno de colaboración y reconocimiento, las tasas de asistencia y permanencia de los estudiantes se elevan, el rendimiento mejora y se reducen las brechas de logro entre grupos vulnerables. Respecto a la Educación Básica Alternativa, estos efectos son aún más críticos: cada joven o adulto que completa sus estudios incrementa sus oportunidades laborales y, por ende, el capital humano de la ciudadanía chinchana.

Además, fortalecer el clima institucional impulsa la cohesión social y el desarrollo local. Estudios regionales muestran que las escuelas con culturas de apoyo generan redes de solidaridad entre familias, docentes y líderes comunitarios, favoreciendo proyectos colectivos y la participación ciudadana. Mediante ello, el demostrar empíricamente la relación entre clima y desempeño brindaría a las autoridades académicas respectivas una base objetiva para la toma eficiente de decisiones orientada a fortalecer la gestión institucional y mejorar el desempeño docente.

1.5. Limitaciones

La presente investigación se encontró con una serie de limitaciones que, sin bien fueron gestionadas, es importante destacar para contextualizar correctamente los resultados (Avellano et al., 2019). Hubo una escasez de material bibliográfico actualizado en contextos virtuales, de manera particular en Perú. Este vacío de

informacion represento un desafío significativo para la fundamentación teórica, que se superó consolidando estudios y documentos de repositorios universitarios, ademas de literatura internacional.

Pocos estudios previos o antecedentes específicos sobre el tema en cuestión. Esta particularidad impidio una comparación directa con trabajos similares, aunque a su vez, subraya la originalidad y relevancia del estudio. Con respecto a la aplicación de la encuesta contó con una buena disposición por parte de los docentes, quienes demostraron interés por colaborar con el estudio, sin embargo, se presentaron algunas dificultades relacionadas con la disponibilidad de sus horarios. Esta situación se fue superando de todos modos por medio de una comunicacion flexible.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Internacionales

Valenzuela y Pérez (2024), en su artículo: *“Relación entre el clima institucional y el desempeño de docentes de secundaria: revisión sistemática y metaanálisis”*, se continuo la línea con el propósito de vincular los componentes del clima institucional con rendimiento docente. La revisión se realizó tras consultar las bases de datos de varias instituciones y aplicar cuestionarios en formato digital. de $n = 9$ estudios. El análisis demostró que sí existía una relación real entre las variables estudiadas. Aunque hallaron un alto nivel de variabilidad en lo que se halló de las investigaciones, todos apuntaron en el mismo sentido y el resultado final no estuvo sesgado por ningún estudio individual. Además, no se hallaron indicios de sesgo de publicación. Finalmente, en sus conclusiones mencionan que se observó una incidencia significativa entre las variables, pero es importante considerar las limitaciones temporales de la evidencia disponible.

Rugel et al. (2023), en su artículo: *“Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil”*, propusieron como objetivo el examinar cómo el clima de la institución repercute en el desempeño

considerando los diversos atributos de perfil profesional. El estudio se abordó siguiendo una perspectiva cuantitativa, empleando un método documental y un diseño bibliográfico que permitieron explorar, recopilar y analizar críticamente la información relevante, propiciando así la reflexión y el entendimiento profundo del fenómeno en distintos escenarios. Realizó una revisión y análisis de diversas fuentes documentales, tanto teóricas como empíricas, incluyendo tesis, artículos científicos y revistas especializadas, utilizando técnicas de análisis de contenido. En los hallazgos, se mostró que el clima repercute en forma considerable al desempeño de los maestros. Genera un ambiente apropiado es fundamental para que los profesores desarrollen sus competencias profesionales, lo que es un factor clave para una gestión académica eficiente.

Portilla et al. (2023), en su artículo: *“Una revisión sistemática acerca del liderazgo directivo y el clima organizacional en los docentes escolares”*, buscaron identificar el impacto del liderazgo directivo en el clima laboral y los docentes a través de la revisión documental. Para ello, se seleccionaron y analizaron 25 investigaciones, tanto nacionales como internacionales, que cumplieran a partir de los criterios que se establecieron para el estudio. El liderazgo ejercido por los directivos es clave para crear un clima organizacional favorable. La investigación se ha enfocado en enfoques de liderazgo, entre los que se encuentra el transformacional. Concluyen que la autoridad de la escuela influye positivamente en cómo los maestros perciben el ambiente. Esta mejora se logra principalmente a través de la motivación de los docentes. Los documentos revisados coinciden en que un líder escolar efectivo debe inspirar interés por fomentar una cooperación entre los integrantes de la institución.

Andrade (2023), en su tesis de doctorado *“Clima organizacional y su relación con el desempeño docente. Año 2021. (Caso: Escuela Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, región de los Lagos, Chile)”*. El estudio abordó un análisis del ambiente laboral y el desempeño docente en dos escuelas de Frutillar, empleando una metodología cuantitativa y correlacional.

La investigación no manipuló variables, sino que se limitó a observar y medir la asociación entre estos dos factores en un censo de 57 profesores. El estudio usó un cuestionario de alta confiabilidad y validado por expertos. En los hallazgos se revelaron que los docentes, en gran parte, se sienten involucrados en la toma de decisiones con un 75% y percibe que existe una comunicación abierta en la comunidad educativa con 95%. En última instancia, el estudio reveló una significativa relación entre las variables.

Lachuma y Delgado (2020), en su artículo titulado “*Desempeño laboral en la gestión educativa básica especial, 2020*”, el propósito de la investigación fue describir el desempeño laboral dentro del contexto de la gestión de la EBA. Fue un estudio básico, con un diseño metodológico descriptivo sustentado en un análisis de la literatura existente. Los estudios seleccionados fueron recuperados de diversas bases de datos académicas, y presentaron diseños predominantemente descriptivos. Se identificó que el 80% de las investigaciones analizadas mostraron variabilidad en los enfoques del desempeño laboral según el país de origen, atribuida a factores como los estilos de gestión organizacional, las políticas educativas vigentes, las condiciones estructurales del sistema y las implicancias del gasto público. La investigación concluyó que la gestión educativa repercute significativamente en aspectos sociales. Correspondiente a la EBA, esta gestión es especialmente relevante, ya que el desempeño de los profesores está estrechamente ligado a la capacidad que tienen para crear vínculos pedagógicos efectivos con los estudiantes. Debido a ello, se subrayó la urgencia de definir con claridad las funciones de los docentes, lo que asegura que su práctica profesional sea coherente con los objetivos institucionales de la educación inclusiva.

2.1.2 Nacionales

Durand (2023), en su tesis: “*Clima institucional y el desempeño docente institución educativa de Huánuco*”, busco determinar si el clima institucional y el desempeño docente en “Herminio Valdizán” de Huánuco en

el 2021 se relacionan. Se trabajó mediante un carácter básico y no experimental, contando con la contribución de 42 profesores. Los hallazgos confirmaron la presencia de una relación entre el ambiente y el desempeño de sus maestros. Esto permitió rechazar la idea de que no había relación entre ambas, confirmando así que el clima de la institución está vinculado al desempeño de los profesores. Evidenció que gran parte de los que participaron, el 86.57%, percibía un nivel regular en el clima institucional y en el desempeño docente. Esto sugiere que, el mejoramiento en la gestión escolar, que incluya una buena comunicación, buen manejo de conflictos y un óptimo desarrollo de habilidades es crucial para obtener un excelente clima institucional. Un ambiente positivo fortalece el desempeño laboral, lo cual genera una incidencia positiva en los niveles de enseñanza y aprendizaje, traduciendo en efectivos resultados educativos.

Mamani (2024), en su tesis de titulación: *“Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de la institución educativa privada lider, Juliaca 2022”*. Diseña una investigación donde buscaba establecer la repercusión del estrés laboral en el desempeño docente, utilizando un enfoque cuantitativo con encuestas a 30 profesores. Los resultados fueron bastante claros y, hasta cierto punto esperados puesto que encontró una relación negativa pero significativa entre sus variables, es decir, cuando el estrés aumentaba, el desempeño tendía a disminuir, un hallazgo que nos invita a reflexionar profundamente; además, notaron que la presión laboral junto con la ausencia de un apoyo social y los factores organizacionales eran los aspectos del estrés que más impactaban negativamente, aunque la falta de realización personal no mostró la misma relación. Finalmente, la conclusión es contundente y nos deja pensando en la importancia del bienestar docente: a mayores niveles de estrés laboral, es muy probable que veamos una baja en el desempeño, sin duda, un dato crucial para cualquier institución educativa que busque el florecimiento de sus profesionales.

Acuña (2022), en su tesis de maestría: *“Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de Santa Ana 2021”*, propuso determinar si sus variables se relacionan, enfocándose en docentes de primaria en el distrito de Santa Ana. Para lograrlo, se realizó una investigación correlacional y se aplicaron cuestionarios a 180 docentes. Los resultados confirmaron una significativa relación positiva: un mejor ambiente en la institución se relaciona de manera directa con un mejor rendimiento de los profesores. Sin embargo, los datos también muestran que los docentes, en su mayoría, percibe un clima laboral "moderado" (71.1%) y su desempeño se considera "regular" (74.6%). Esto sugiere que, a pesar de la conexión entre variables, el desempeño de los docentes sigue sin ser considerado como favorable, lo que subraya la urgencia de optimizar el clima institucional para elevar la calidad del trabajo docente.

Mera et al. (2021), desarrollaron la investigación: *“Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de diciembre, Ayacucho, 2020”*. En la cual realizaron un análisis con el objetivo de investigar el Clima Laboral y el Clima Social Familiar y, sobre todo, si se relacionan dentro de los 110 profesores y miembros del área administrativa de la institución ayacuchana. Utilizando pruebas estandarizadas y un diseño descriptivo y de correlación, se concluyó que, en este caso particular, no llega a existir una relación significativa entre ellas, entonces nos invita a considerar la complejidad de estos entornos y cómo pueden influenciarse, o no, entre sí.

Enciso et al. (2020), en su tesis de licenciatura: *“Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno”* el objetivo del estudio fue determinar la existencia de la relación entre el clima y el desempeño, se encuestó a unas 143 docentes considerados como muestra. El estudio demostró una relación

moderada y significativa. Mencionando además que, un clima institucional favorable, distinguido por motivaciones, participaciones, confianza y comunicación, está directamente vinculado a un desempeño más eficiente en cuanto a las funciones de los docentes.

2.1.3 Locales

Astorayme y Begazo (2023), en su tesis de segunda especialidad: *“Clima institucional y el desempeño virtual en los docentes de EBA “Rubén Martínez Puicon”, Chíncha – 2022”*, determinaron si el clima institucional y el desempeño virtual de los maestros se relacionan. 30 docentes conformaron la población y utilizaron el método descriptivo, básico, correlacional y no experimental. El cuestionario del estudio, que pasó por una validación de expertos, demostró una alta confiabilidad. Los hallazgos evidenciaron correlación positiva y con significancia estadísticamente fuerte las variables. Esto permitió concluir que un mejor ambiente en la institución está directamente asociado con un mejor rendimiento de los docentes en entornos de educación en línea.

Espinoza (2023), en su tesis de licenciatura *“Clima institucional y el marco del buen desempeño en los docentes de nivel secundaria – Chíncha Alta”*, procuraba descubrir si se presenta una incidencia entre el entorno y el clima institucionales. El estudio fue aplicado, con un diseño descriptivo y correlacional. Empleó cuestionarios con el objeto de evaluar ambas variables. El estudio incluyó a 380 docentes que fueron elegidos por medio de un muestreo no probabilístico. Los resultados mostraron que, si hay un adecuado clima institucional, existirá un mejoramiento del desempeño docente, que termina incidiendo de forma positiva en el aprendizaje.

Aguirre y Lucero (2024), en su tesis de licenciatura titulada *“Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Pardo y Barreda - Chíncha, 2022”*, la meta del estudio consistió en examinar si el ambiente institucional y la satisfacción en

el trabajo de maestros tienen relación. Se realizó una investigación elemental con una orientación cuantitativa, que buscaba establecer una correlación sin manipular variables. Se encuestó a 30 docentes quienes conformaban parte de la muestra. Los hallazgos del estudio mostraron un efecto directo y significativo entre las variables. Esto quedó reflejado en los datos, ya que más de la mitad del personal reportó sentirse insatisfecho con su trabajo y, a su vez, percibió que el clima en la institución era de calidad mediocre. Concluyeron que el clima institucional impacta en forma significativa la satisfacción laboral, recomendando la aplicación de estrategias que favorezcan un positivo ambiente organizacional, del mismo modo que el bienestar del personal docente.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Teoría del clima institucional

Teoría de campo de Kurt Lewin

Kurt Lewin sostiene que el comportamiento humano es producto de la interacción dinámica entre factores personales y ambientales dentro de un mismo contexto. En este sentido, la conducta no puede explicarse de manera aislada, sino que debe entenderse considerando la totalidad de elementos que conforman el entorno psicológico del individuo, ya que estos influyen de manera conjunta en sus respuestas y acciones (Calicchio, 2024). En el contexto educativo, esta teoría permite afirmar que el clima institucional influye directamente en las actitudes y conductas de los docentes.

Teoría de sistemas de organización de Likert

Likert plantea que la conducta de los empleados está influida directamente por la forma en que actúan los directivos y por las condiciones de la organización que ellos perciben. En ese sentido, se considera que las respuestas de los trabajadores dependen principalmente de cómo interpretan y perciben su entorno laboral (Pérez, 2012). Esta teoría se relaciona con el clima institucional, pues menciona que el ambiente de trabajo no es un factor neutro,

sino el resultado del estilo de liderazgo, la comunicación y las prácticas de gestión que se desarrollan dentro de la institución.

Definición de clima institucional

El clima institucional se entiende como el conjunto de elementos cotidianos que inciden en el desarrollo profesional docente. Este concepto abarca tanto las condiciones físicas de la institución, como la infraestructura y material didáctico, además de la carga de trabajo y exigencias el puesto. Su análisis demuestra que la optimización en las condiciones de trabajo es fundamental para proteger el bienestar de educadores de centros de educación básica alternativa. (Estrella, 2022)

En el CEBA, el clima institucional se considera una fuerza que llega a impactar de forma directa al desempeño y motivación docente. Del mismo modo, el análisis sobre la satisfacción laboral es realmente relevante, pues en estos centros, los docentes a menudo enfrentan desafíos únicos, como la diversidad de edades en sus estudiantes y las limitaciones de recursos. Por tanto, el clima institucional se evalúa a partir de las condiciones del ambiente laboral percibido por los docentes. Esta percepción tiene un efecto directo en su conducta y, en resumidas cuentas, a la calidad académica que imparten. Un clima positivo fomenta la colaboración y el compromiso, por lo que uno negativo generaría un descontento y afectaría el rendimiento. (Camacho, 2022)

Para Portilla et al. (2023), el clima laboral presentado en los colegios representa un desafío significativo, dado que diversos estudios señalan que el clima institucional adquiere especial relevancia en la educación alternativa. En este contexto, un ambiente escolar positivo puede influir de manera considerable en la satisfacción laboral de los docentes. La satisfacción mejora no solo su experiencia laboral, también impacta directamente en el grado de calidad de enseñanza y en la experiencia educativa estudiantil. Considerando ello, se debe identificar y fortalecer los factores que impulsen un clima positivo, ya que eso beneficia el bienestar y el éxito de todo el entorno educativo.

De acuerdo a More y Morey (2021), resulta esencial el clima laboral en la Educación básica alternativa, pues un entorno positivo y de apoyo influye en el bienestar emocional y el rendimiento estudiantil, al favorecer que los estudiantes se sientan más seguros y valorados. Al mismo tiempo, este ambiente se considera fundamental para el compromiso y satisfacción docente. Cuando los profesores sienten motivación y respaldo, su dedicación y desempeño mejoran, lo que, en última instancia, enriquece la experiencia educativa de los alumnos. Su investigación resalta la relevancia que tiene una cultura organizacional sólida, un liderazgo efectivo y relaciones interpersonales positivas para fomentar un clima institucional oportuno en este contexto específico de enseñanza y como se detallan en las dimensiones.

Según Mateo y Navarro (2020), operacionaliza el clima institucional en cuatro dimensiones: motivación, comunicación, participación y confianza. Se basó en la revisión literaria selecciono las dimensiones que considero más relevantes para el estudio. Esto lo realizo para facilitar la medición de “clima institucional” y limitar el alcance del estudio ya que es una variable con un concepto muy amplio.

Para el presente trabajo de investigación, se usó el modelo de Mateo y Navarro (2020), como son comunicación, motivación y participación y como influyen en el desempeño laboral docente de manera general. La decisión de enfocarse en las 3 dimensiones se basa en la relevancia directa que guarda los objetivos de la investigación. La comunicación facilita la precisión de objetivos y la retroalimentación. La motivación impulsa el esfuerzo individual por parte de los docentes para las metas organizacionales. Por último, la participación para fomentar un sentido de pertenencia y responsabilidad compartida. Las tres dimensiones son los pilares fundamentales que activan el comportamiento proactivo de los docentes. Esta decisión se alinea con lo que indica MINEDU (2023) sobre la comunicación y participación en escuelas peruanas y con herramientas de evaluación para medir aspectos psicológicos.

2.2.1.1. Las Dimensiones

Comunicación

Una buena comunicación interna es clave para crear un clima institucional positivo. Según Smith (2020), cuando existe una comunicación clara y abierta entre docentes, directivos y personal de apoyo, el trabajo en equipo y la colaboración se fortalecen. Esta transparencia facilita la resolución de problemas, asimismo construye relaciones sólidas, lo que da como resultado un ambiente más productivo y armonioso.

Para Carnicero (2005), es el proceso de interiorización recíproca. Donde el contenido mental propio se comparte con otros donde crea un sentido de comunidad. Un componente que se relaciona con los fines de las instituciones educativas para ayudar a lograr mayores niveles de identificación en los docentes o integrantes.

Motivación

La motivación es un aspecto fundamental en el contexto educativo básica alternativa, donde los docentes enfrentan diversos desafíos y necesitan estar altamente comprometidos con su labor. Según Estrada (2018) la motivación docente no solo afecta solo a su propio desempeño, sino al éxito académico estudiantil, es decir el impulso generado por el interés y la satisfacción es elemental para mantener el compromiso y la persistencia de los docentes.

Esto es confirmado por Del Carpio (2021), indica que el clima institucional positivo va a depender de la colaboración y el compromiso del docente. La organización, comunicación, respeto y el reparto de responsabilidad son importantes para la motivación de toda la comunidad educativa

Participación

Es fundamental que los docentes ejecuten una activa participación en la toma de decisión y gestión escolar con el objetivo de generar un clima institucional positivo. Según Guevara (2018), cuando los docentes tienen la oportunidad de involucrarse en la planificación curricular, al involucrarse en la gestión institucional y en el proceso de decisión, el personal se siente más comprometido con la institución.

En la misma sintonía, Zabalza (2007), indica que, para aumentar la participación y lograr resultados positivos, es necesario fomentar la armonía en el trabajo y las metas institucionales. Esto se puede promover mediante el intercambio de conocimiento o logros entre los docentes o la comunidad institucional. Además, se debe impulsar la participación libre en procesos de evaluación, junto con actividades que proporcionen refuerzo académico a docentes y estudiantes.

2.2.2. Teoría del desempeño laboral docente

Teoría del desempeño de Campbell

De acuerdo a esta teoría, el desempeño laboral se entiende como el conjunto de acciones y comportamientos que realiza un colaborador dentro de su puesto de trabajo, los cuales destacan por su efectividad y contribuyen directamente al logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, no solo implica cumplir con las funciones asignadas, sino también ejecutar las tareas con eficiencia y responsabilidad, generando un impacto positivo en la productividad y el crecimiento de la empresa (Bautista et al., 2020). Asimismo, el desempeño laboral refleja el nivel de aporte individual al éxito colectivo de la organización.

Teoría del desempeño contextual de Borman y Motowidlo

Para Borman y Motowidlo, el desempeño contextual hace referencia a aquellas conductas que, aunque no forman parte directa de las tareas técnicas

del puesto, contribuyen a mantener un ambiente laboral adecuado y favorecen el funcionamiento de la organización. Entre estas conductas se encuentran acciones como apoyar a los compañeros, asumir voluntariamente responsabilidades adicionales y mostrar compromiso con la organización (Bautista et al., 2020). Este tipo de desempeño resulta fundamental, ya que fortalece las relaciones interpersonales, mejora el clima laboral y facilita el logro de los objetivos organizacionales, al generar un entorno más colaborativo y eficiente.

Definición del desempeño laboral docente

El desempeño laboral docente en el CEBA, conforme al MINEDU (2019), se entiende como las acciones pedagógicas, socioafectivas y de gestión que realiza el docente para garantizar el aprendizaje pertinente, inclusivos y de calidad en jóvenes y adultos. Dicho desempeño implica planificar y evaluar con flexibilidad, emplear metodologías adaptadas a las características de los estudiantes, brindar tutoría y orientación educativa, así como promover un clima de respeto, afecto y participación democrática. Además, busca favorecer la empleabilidad y la continuidad educativa de los participantes, articulando los aprendizajes con desarrollo personal y su integración dentro del mundo social y laboral.

El desempeño docente en los CEBA no está limitado únicamente al dictado de clases, sino que exige un compromiso integral con la formación de personas jóvenes y adultas que enfrentan condiciones sociales, laborales y familiares particulares. De esa forma, el docente debe ser un mediador de aprendizajes significativos, facilitador de procesos de inclusión, respeto intercultural y formador de competencias. También implica generar condiciones pedagógicas y emocionales que permitan a los estudiantes culminar con éxito su trayectoria educativa, reforzar su autoestima y fortalecer sus capacidades para participar activamente en la sociedad y el mundo laboral (MINEDU, 2019).

Para Cenas et al. (2021), el desempeño docente está conectado con factores internos y externos. Entre los que más destacan entre factores internos son: la motivación, autoeficacia, es decir, la confianza en su propia capacidad para enseñar, y la satisfacción laboral. Estos elementos son fundamentales para generar que los educadores se encuentren comprometidos y dedicados a su trabajo. Además, factores externos como el clima organizacional, el liderazgo escolar y el apoyo institucional pueden repercutir significativamente en el desempeño docente al afectar su percepción del entorno laboral y su capacidad para realizar su trabajo de manera efectiva.

En el contexto educativo, la satisfacción laboral docente es crucial respecto al funcionamiento efectivo de las organizaciones educativas. Según Portilla et al. (2023), la satisfacción de los docentes dependería de la combinación entre el ambiente de trabajo saludable, buenas relaciones con sus pares, la percepción de tener control, libertad en sus tareas diarias, las oportunidades de crecimiento en el aspecto profesional y la percepción de la valoración de su trabajo por parte de la institución.

Según Pacheco (2016), empleo el Marco del Buen Desempeño Docente, para medir la variable del desempeño en cuatro dimensiones: preparación para aprendizaje, enseñanza para aprendizaje, participación en gestión y desarrollo de profesionalidad. Esta estructura muestra una visión de que el docente no solo transmite conocimiento sino va más allá y considera al estudiante como un todo, es decir, solo una parte cognitiva, el desarrollo emocional, social, físico y ético.

Para el trabajo de investigación, el desempeño laboral docente se analizó de manera general con solo tres dimensiones como la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y participación en la gestión escolar articulada a la comunidad por lo que resultan pertinentes con el objetivo del estudio. Considerando tres dimensiones fundamentales que permita comprender su relación con el clima institucional.

2.2.2.1. Las Dimensiones

Preparación para el aprendizaje de los alumnos

La dimensión ha sido abordada por García (2019), quien destaca la importancia de que los maestros deben estar preparados para personalizar su enseñanza con el objeto de cumplir con las diversas necesidades de los alumnos, esta preparación considera no solo dominar los contenidos curriculares.

Asimismo, implica entender a fondo a cada alumno, considerando rasgos individuales y el contexto en el que se desarrolla, así como ser capaz de plantear actividades que promuevan una participación y el aprendizaje significativo que refleje la capacidad docente de generar un entorno propicio que motive a los alumnos y facilite su proceso de aprendizaje.

Para Pacheco (2016), se centra en la planificación del trabajo pedagógico del docente, quien desarrolla programas curriculares, sesiones de aprendizaje, entre otros. Esto requiere conocimiento y dominio del material educativo y evaluaciones de aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos

La dimensión resalta la importancia de que los maestros en este contexto adopten enfoques pedagógicos flexibles y adaptativos. Según López (2020), esto involucra la capacidad docente y su habilidad de crear actividades de enseñanza adaptadas a diversos requerimientos, intereses y modos de aprendizaje dirigido a estudiantes. De igual modo, es crucial que los profesores fomenten un entorno inclusivo que genere la participación y el desarrollo integral de cada estudiante.

Para Pacheco (2016), esto comprende el proceso de aprendizaje y enseñanza siguiendo un enfoque de inclusión. Esto requiere que los docentes actúen como un mediador pedagógico que fomenta el entorno positivo de aprendizaje. Mantener a los estudiantes motivados y aplicar variedad de enseñanzas como recursos didácticos.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Según García (2019), la participación de los padres no se limita a su simple involucramiento en la escuela, sino también trabajar en conjunto con instituciones y organizaciones locales para identificar necesidades y desarrollar estrategias de mejoramiento enfocadas en el bienestar estudiantil y la calidad educativa.

Para Pacheco (2016), es la comunicación eficaz del docente con los integrantes de la institución. Un involucramiento activo en el desarrollo y diseño de la evaluación del proyecto educativo estudiantil llega a promover un positivo entorno dentro de la escuela. Esto implica valorar y respetar la institución educativa, esta participación demuestra la contribución del docente para crear un clima institucional positivo.

2.2.3. Educación básica alternativa (EBA)

Esta modalidad tiene, sin duda, un aspecto muy particular y valioso. Su misión es brindar oportunidades educativas a quienes, por diversos motivos, no pudieron acceder o finalizar la educación básica regular. Aquí, la clave está en la flexibilidad, la pertinencia de los contenidos y el empoderamiento de cada estudiante. No se trata solo de recuperar el tiempo perdido, sino de ofrecer una experiencia educativa que realmente conecte con su nueva realidad y les brinde herramientas para transformar sus vidas.

Dentro los principales representantes encontramos a:

Dewey (1916) quien desde su perspectiva asumen que la filosofía de la educación progresista es clave. Él siempre insistió en que la educación debería ser una activa experiencia y, sobre todo, relevante para la vida de los estudiantes. Su famoso enfoque de "aprender haciendo", es decir, a través de la experiencia y la resolución de problemas, es increíblemente pertinente para la Educación Básica Alternativa. Pensemos que la EBA a

menudo atiende a adultos o jóvenes que ya tienen diversas experiencias de vida y que buscan aplicar lo aprendido de manera muy práctica, lo que encaja perfectamente con la visión de Dewey.

Freire (1970) si bien no se usó el término “Educación Básica Alternativa”, su filosofía de la pedagogía del oprimido y la educación liberadora es base fundamental para comprenderla. Freire siempre abogó por una educación que partiera de la realidad de los estudiantes, que fomentara el diálogo, la reflexión crítica y el empoderamiento. Esto era clave para él para que las personas transformaran su propia vida y su entorno. Sin duda, esto resuena de manera profunda con el concepto de la EBA, que busca dignificar y dar voz a quienes, de alguna manera, han sido marginados del sistema educativo tradicional.

Illich (1971) ofrece una perspectiva audaz. Con su crítica radical a la institución escolar tradicional, pues impulsó la idea de la “desescolarización de la sociedad”. Si bien su postura parece extrema, su pensamiento es una invitación poderosa a reflexionar sobre cómo la EBA puede liberarse de rigideces del sistema formal. Illich anima a pensar en vías más flexibles y centradas en el aprendiz para adquirir conocimientos y habilidades, rompiendo con esa “escolarización obligatoria” que simplemente no funcionó para muchos. Es una idea que, sin duda, hace cuestionar los paradigmas educativos.

Estos pensadores nos invitan a reflexionar respecto al concepto de la Educación Básica Alternativa, desde sus perspectivas, esta educación no debería verse nunca como un "segundo plato" educativo. Mas bien, es una oportunidad para replantear cómo la educación puede ser mucho más justa, relevante y, sobre todo, adaptada a las necesidades reales de las personas según su contexto, permitiéndoles construir un mejor futuro.

2.3 Definición de términos

- **Comunicación:** Proceso donde se realiza la transmisión de información y se comparte significado entre individuos a través de un medio común.
- **Motivación:** Estrada (2018), la define como el proceso que activa, ordena y mantiene la conducta hacia una dirección específica.
- **Participación:** Estrada (2018), define que la participación, es la implicación activa y consciente de estudiantes, docentes o actores educativos en los procesos de aprendizaje, gestión o mejora institucional.
- **Clima institucional:** Abarca el entorno de trabajo, tanto humano como físico. Este ambiente incide en la satisfacción y productividad de trabajadores, así como en el éxito de una organización (Clerc, 2006).
- **Preparación para el aprendizaje:** Estrada (2018), define que la preparación son las actividades y estrategias que los docentes implementan para fortalecer actitudes, conocimientos y habilidades antes de la instrucción formal.
- **Enseñanza para el aprendizaje:** Estrada (2018), lo define como el proceso en donde los docentes planifican y evalúan actividades pedagógicas orientadas a facilitar el desarrollo y aprendizaje integral.
- **Desempeño laboral docente:** Acciones, comportamientos, actividades y resultados de los docentes en su rol profesional. (Clerc, 2006)

2.4 Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe una relación directa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chincha, 2025.

2.4.2. Hipótesis Específicos

H1. Existe una relación directa entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.

H2. Existe una relación directa entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.

H3. Existe una relación directa entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.

2.5 Variables

Variable I. Clima Institucional

Según Cenas-Chacón et al. (2021), se caracteriza por ser el entorno de trabajo en una institución, el cual emerge de las relaciones entre todos los integrantes y componentes de la organización, en consonancia con su estructura jerárquica y las dinámicas interpersonales que se basan en la comunicación, participación y motivación.

Variable II. Desempeño Laboral Docente

Es la capacidad y efectividad demostrada en las funciones educativas dentro de un contexto escolar. Este consiste en la preparación, la enseñanza de clases para la evaluación del aprendizaje y la interacción con los alumnos y docentes, así como la manera en la que se involucra en la gestión institucional.

2.6 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA
Variable I El clima institucional	Se entiende como el conjunto de elementos cotidianos que inciden en el desarrollo profesional docente. Abarca tanto las condiciones físicas de la institución, como la infraestructura y material didáctico, además de la carga de trabajo y exigencias el puesto. (Estrella, 2022)	Se midió mediante la aplicación de un cuestionario estructurado dirigido a docentes, compuesto por 9 ítems, distribuidos en tres dimensiones: comunicación, motivación y participación. Los ítems se evaluarán a través de una escala Likert de 5 niveles.	Comunicación	- Veracidad y fluidez del diálogo - Emisión de ideas concordantes - Ocultar información	1-3	Likert
			Motivación	- Incentivos por cumplimiento de logros - Condiciones de trabajo - Satisfacción del profesorado	4-6	
			Participación	- Participación constante en reuniones - Coordinación entre docentes - Trabajo en equipo	7-9	
Variable II El desempeño laboral de los docentes	Conforme al MINEDU (2019), se entiende como las acciones pedagógicas, socioafectivas y de gestión que realiza el docente para garantizar el aprendizaje pertinente, inclusivos y de calidad en jóvenes y adultos. Dicho desempeño implica planificar y evaluar con flexibilidad, emplear metodologías adaptadas a las características de los estudiantes, brindar tutoría y orientación educativa.	Se midió mediante un cuestionario dirigido a docentes, conformado por 9 ítems, organizados en tres dimensiones: preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje y participación en la gestión escolar. La medición se realizará con una escala Likert de 5 niveles.	Preparación para el aprendizaje de los alumnos	- Conocimientos actualizados y comprensión de las disciplinas - Conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas - Elaboración de la programación curricular	1-3	Likert
			Enseñanza para el aprendizaje de los alumnos	- Proporciona oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos - Recursos tecnológicos diversos y accesibles - Estrategias pedagógicas	4-6	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Interacción con colegas - Trabajo colaborativo - Enseñanza crítica	7-9	

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Ámbito temporal y espacial

3.1.1. Ámbito Temporal

En este caso, el proyecto tuvo una duración definida que va desde febrero hasta diciembre de 2025. Esto significa que todas las actividades, desde la recopilación de información hasta la conclusión y el informe final, se llevó a cabo dentro de este marco de tiempo de 11 meses. Establecer el periodo sirvió para planificar las etapas de investigación y mantener un cronograma definido. (Arias, 2021)

3.1.2. Ámbito Espacial

El estudio se realizó en el CEBA “Santa Ana”, el cual se encuentra en la ciudad de Chíncha de la región Ica.

El ámbito temporal estableció la duración de la investigación, mientras que el espacial define el lugar físico donde éste se realiza, pero ambos elementos dan un marco de referencia claro al estudio. (Arias, 2021)

3.2 Tipo de investigación

Se empleó el enfoque cuantitativo pues se utilizaron técnicas de recolección e interpretación estadística para comprender las dinámicas. Conforme a García (2020), este permite medir variables de manera objetiva y permite establecer relaciones estadísticas entre éstas, facilitando así la generalización de resultados. Asimismo, se optó por una investigación básica conocida como investigación fundamental o pura que, según Hernández et al. (2014), los estudios básicos siguen el objeto de expandir los conocimientos científicos existentes, sin perseguir una utilidad práctica inmediata, centrándose en el entendimiento de fenómenos y en el desarrollo de teorías. Por el contrario, la investigación aplicada toma dicho conocimiento teórico con el objetivo de solucionar problemas en un contexto real, generando soluciones prácticas y específicas (Sampieri et al., 2014).

3.3 Nivel de investigación

Según Avellano et al. (2019), el diseño correlacional explora la relación entre variables cuya conexión se analiza, pero sin poder afirmar que una produce un cambio sobre la otra. La importancia de este enfoque recae en que se necesita para entender la naturaleza de las relaciones entre variables y la posible influencia que tienen dentro de un fenómeno en particular. Del mismo modo, se destaca que esta investigación proporciona información relevante para identificar tendencias y predicciones en diversos campos. Además, permite explorar la complejidad de las relaciones entre variables y el impacto en el comportamiento humano.

3.4 Métodos de investigación

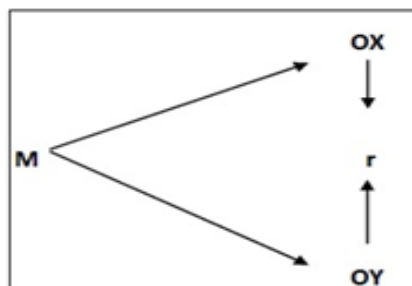
La investigación siguió un proceso estructurado y riguroso. El método científico implica la observación, formulación de una hipótesis, su prueba y el análisis de datos para llegar a conclusiones objetivas. El enfoque estuvo respaldado por quien menciona que se inicia con la observación y luego

formular una hipótesis, así como el análisis de los datos resultantes para luego llegar a conclusiones basadas en evidencia.

Del mismo modo, se consideró el método descriptivo, pues se realizó un enfoque en recopilar, organizar y presentar datos para describir particularidades, fenómenos o situaciones en un contexto específico. Según Pérez (2020) Este enfoque nos da la posibilidad de comprender los detalles y sistemática de los aspectos que se están estudiando, sin buscar necesariamente explicar las relaciones causales entre variables facilitando la interpretación y el análisis de los hallazgos encontrados.

3.5 Diseño de investigación

El estudio tuvo un diseño correlacional no experimental. Esto significa que se observó y analizó la relación entre las variables de manera natural, sin que el investigador las altere o manipule. Resultó útil de manera particular para detectar asociaciones o patrones entre variables dentro de este contexto. Según Smith (2019), este tipo de diseño permite describir y predecir fenómenos naturales sin intervenir en ellos.



Donde:

M = Muestra

Ox = Variable 1: El clima institucional

Oy = Variable 2: El desempeño laboral docente

r = Relación entre variable (X) y variable (Y)

3.6 Población, muestra, muestreo

3.6.1. Población

Conforme a García (2019), entender la población es fundamental para cerciorar la representatividad y generalizar los resultados hallados en un estudio, pues se considera como la agrupación de elementos con ciertas características que van a ser investigados.

Para este escenario en específico, la población del estudio se conformó por siete personas, que son el directivo y los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chincha. Esto indica que la investigación no se basó en una muestra, sino que se analizó a este grupo en su totalidad para obtener los datos.

Tabla 2

Población del estudio

Cargo	Cantidad
Directivo	1
Docentes	6
Total	7

3.6.2. Muestra

Hernández y Mendoza (2018), indican que corresponde a la cantidad seleccionada de toda una población para obtener la información. A fin que los hallazgos sean aplicables para la población en su totalidad, esta muestra tuvo que ser representativa de la misma.

El estudio se ejecutó considerando a todos los miembros de la población, ya que su tamaño es manejable. Específicamente, se trabajó con los siete individuos que componen la totalidad del directivo y docentes del CEBA “Santa Ana” en Chincha.

Tabla 3

Muestra del estudio

Tipo de muestra	Descripción	Tamaño
Censal	Total de población	7

3.6.3. Muestreo

Este muestreo fue censal dado que cuando se tiene una población pequeña (como en este caso) se puede acceder y estudiar a todos los sujetos de la población, ya que esta técnica proporciona resultados más precisos porque no depende de la selección aleatoria ni de un subconjunto.

Según Hernández et al. (2014), el muestreo censal es un proceso donde se recopila información de la población de interés en su totalidad, sin seleccionar una muestra representativa.

3.7 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.7.1. Técnica

El estudio se apoyó en la encuesta para la recopilación de datos, una herramienta impersonal y efectiva a fin de reunir información proveniente de un grupo amplio de personas. Según Hernández et al., (2014), la encuesta busca recopilar datos de diversas personas cuyas perspectivas resultan relevantes para el investigador, sin que se requiera una identificación personal.

A diferencia de otras técnicas como la entrevista, la encuesta utiliza un cuestionario que se entrega a una muestra que refleja la representación de la población de estudio para que sea respondida de forma anónima. Este anonimato garantiza la sinceridad de respuestas, pues el cuestionario no exige datos que sirvan para identificar al encuestado. Asimismo, es una técnica muy ventajosa por su bajo costo y por la posibilidad de aplicarla a una muestra amplia, situándola como un recurso apropiado para este estudio.

3.7.2. Instrumento

Se hizo uso de un cuestionario para recolectar los datos. Estuvo determinado por un listado de preguntas que permitió obtener información de modo estructurado y uniforme respecto a una muestra significativa de la población docente (Hernández et al., 2014).

La forma que tiene el cuestionario priorizó el anonimato de los colaboradores al no solicitar datos personales que revelen la identidad, de modo que se asegure la sinceridad y objetividad de las respuestas. Esto es fundamental para la obtención de percepciones genuinas sobre las variables. Además de su naturaleza impersonal, este instrumento es altamente eficiente, pues su bajo costo y facilidad de aplicación lo vuelven una herramienta conveniente para la recopilación de datos correspondientes a una extensa muestra, fortaleciendo la validez y confiabilidad de los hallazgos que se obtengan.

3.8 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos, primero, se registró y organizó la información de los instrumentos en una base de datos de Excel. Posterior a ello, se empleó el software SPSS, versión 27, para llevar a cabo análisis estadísticos más profundos.

Correspondiente a los métodos, se usaron dos tipos de estadística, primero la estadística descriptiva para poder sintetizar y exponer las características principales de los datos. Asimismo, se consideró la estadística inferencial para ir más allá de los datos de la muestra e inferir los hallazgos. En conjunto, este enfoque busca no solo entender lo que los datos muestran, sino también inferir relaciones y tendencias más amplias.

CAPÍTULO IV

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

4.1 Análisis de la información

4.1.1 Validez del instrumento

La validez del instrumento, se refiere a la precisión con la que el instrumento mide la variable que se está estudiando, es decir, si el instrumento de investigación empleado logra medir lo que el investigador desea, por lo cual es importante obtener la validez previa aplicación según Hernández et al. (2014).

La validez del estudio se realizó mediante evaluación de expertos que fueron 3 de los cuales aprobaron el uso del instrumento.

Tabla 4

Validación del instrumento por juicio de expertos

Experto	Clima institucional		Desempeño laboral de los docentes	
	Porcentaje	Opinión	Porcentaje	Opinión
Experto N°:1	.80	Aprobado	.78	Aprobado
Experto N°:2	.96	Aprobado	.96	Aprobado
Experto N°:3	.86	Aprobado	.90	Aprobado

Según la opinión de los expertos, opinan que los instrumentos tanto en la primera variable y segunda variable son aplicables.

Nota: *Elaboración propia*

4.1.2 Confiabilidad de instrumento

Karnia (2024) plantea que la confiabilidad de un instrumento es su capacidad de producir resultados constantes a través de múltiples aplicaciones, de modo que los datos recogidos puedan considerarse dignos de confianza para sustentar conclusiones.

Se evaluó la fiabilidad de ambas variables mediante el alfa de Cronbach en SPSS, obteniéndose los resultados que se presentan a continuación.

Tabla 5

Confiabilidad por Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.808	18

Nota. Obtenido con el software estadístico

En la tabla se puede observar que la confiabilidad del instrumento siendo el .808, lo que indica que la herramienta de análisis es de confiabilidad alta.

Tabla 6

Categoría para la interpretación del coeficiente de confiabilidad

Escala	Categoría
1	Confiabilidad perfecta
0.90 – 0.99	Confiabilidad muy alta
0.70 – 0.89	Confiabilidad alta
0.60 – 0.69	Confiabilidad aceptable
0.40 – 0.59	Confiabilidad moderada
0.30 – 0.39	Confiabilidad baja
0.10 – 0.29	Confiabilidad muy baja
0.01 – 0.09	Confiabilidad despreciable
0	Confiabilidad nula

Nota. Obtenido de Zamora (2018).

Para evaluar el instrumento, se consideró el Alfa de Cronbach, el cual, mediante el análisis, arrojó un valor de 0,808 para 18 ítems, implicando una confiabilidad alta, evidenciando que se mantiene una adecuada relación entre sí.

Tabla 7

Baremos

Variable/Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Clima institucional	[9 – 21]	[22 – 33]	[34 – 45]
Comunicación	[3 – 7]	[8 – 11]	[12 – 15]
Motivación	[3 – 7]	[8 – 11]	[12 – 15]
Participación	[3 – 7]	[8 – 11]	[12 – 15]
Variable/Dimensión	Bajo	Medio	Alto
Desempeño laboral	[9 – 21]	[22 – 33]	[34 – 45]
Preparación para el aprendizaje	[3 – 7]	[8 – 11]	[12 – 15]
Enseñanza	[3 – 7]	[8 – 11]	[12 – 15]
Participación	[3 – 7]	[8 – 11]	[12 – 15]

Los baremos establecidos sí aportan de manera clara y directa a la investigación, porque permiten convertir los puntajes obtenidos en niveles interpretables (bajo, medio y alto), facilitando el análisis de cada variable y dimensión. Gracias a estos rangos, es posible identificar con precisión el grado en que se manifiestan el clima institucional y el desempeño laboral docente. Además, los baremos aportan objetividad y coherencia al estudio, ya que proporcionan un criterio uniforme para clasificar los resultados y compararlos entre sí.

4.1.3 Resultados descriptivos

Tabla 8

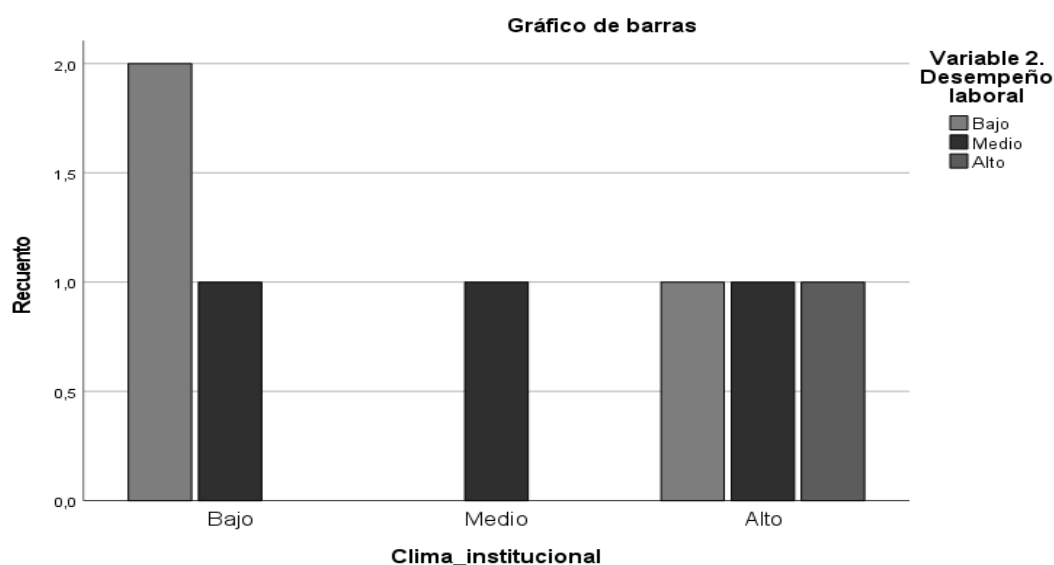
Resultados del clima institucional y el desempeño laboral

			Variable 2. Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima institucional	Bajo	n	2	1	0	3
		%	66,7%	33,3%	0,0%	42,9%
	Medio	n	0	1	0	1
		%	0,0%	33,3%	0,0%	14,3%
	Alto	n	1	1	1	3
		%	33,3%	33,3%	100,0%	42,9%
Total	n	3	3	1	7	
	%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Nota: Obtenido con el software estadístico.

Figura 1

Resultados del clima institucional y desempeño laboral



Nota: Obtenido con el software estadístico.

En la tabla 6 y Figura 1, se revela que el clima institucional se divide principalmente entre los niveles bajo y alto con un 42.9% en cada categoría mientras que el nivel medio solo alcanza el 14.3%. En los entornos donde el clima es bajo el desempeño laboral tiende a ser igualmente bajo en la mayoría de los casos y no se registran niveles de desempeño alto. Por el contrario, en el único caso con clima medio el desempeño se mantiene en ese mismo rango y cuando el clima es alto los resultados

de desempeño se distribuyen de forma equitativa entre todos los niveles. De este modo el desempeño alto se manifiesta exclusivamente ante un clima institucional óptimo

Tabla 9

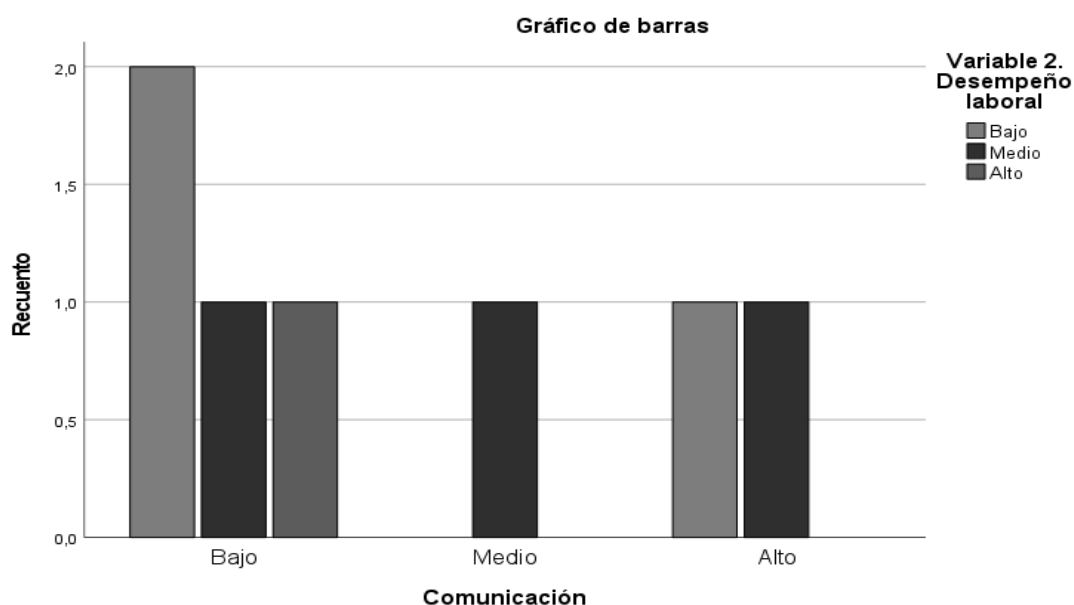
Resultados de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral

			Variable 2. Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Comunicación	Bajo	n	2	1	1	4
		%	66,7%	33,3%	100,0%	57,1%
	Medio	n	0	1	0	1
		%	0,0%	33,3%	0,0%	14,3%
	Alto	n	1	1	0	2
		%	33,3%	33,3%	0,0%	28,6%
Total		n	3	3	1	7
		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Obtenido con el software estadístico

Figura 2

Resultados de la dimensión comunicación y la variable desempeño laboral



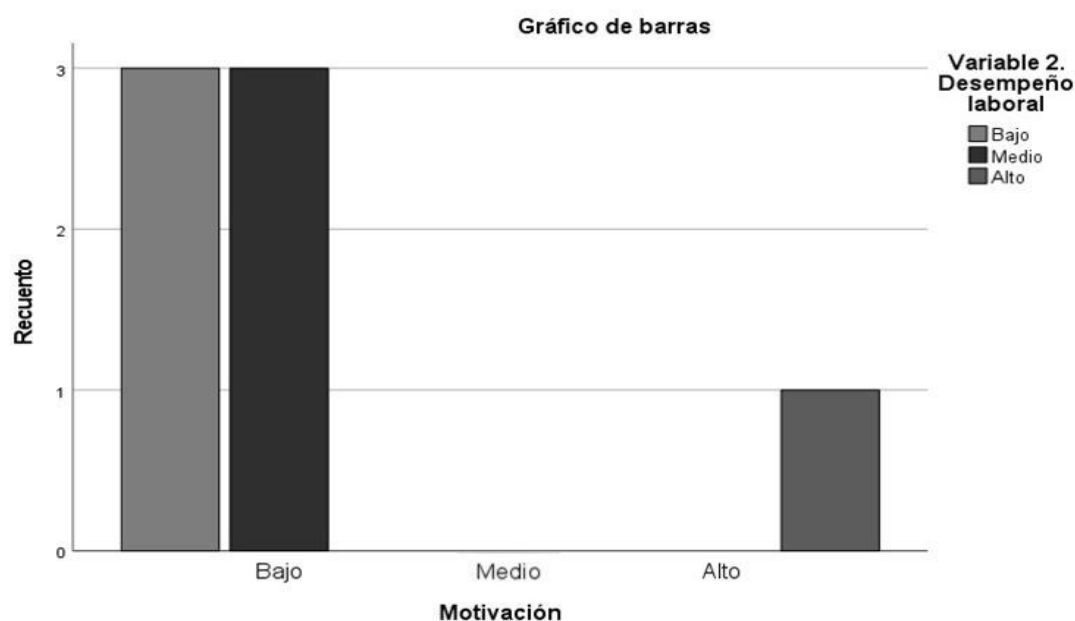
Nota: Obtenido con el software estadístico.

En la tabla 7 y figura 2, se observa que la comunicación baja predomina con 57.1% en los docentes, dentro de ese grupo, mientras que 14.3% muestra un desempeño nivel medio finalmente, el 28.6%, representa que posee una comunicación alta equivalente a dos casos

Tabla 10*Resultados de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral*

			Variable 2. Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Motivación	Bajo	n	3	3	0	6
		%	100,0%	100,0%	0,0%	85,7%
	Medio	n	0	0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Alto	n	0	0	1	1
		%	0,0%	0,0%	100,0%	14,3%
Total		n	3	3	1	7
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota. Obtenido con el software estadístico.

Figura 3*Resultados de la dimensión motivación y la variable desempeño laboral*

Nota: Obtenido con el software estadístico.

De acuerdo a los resultados entre la motivación y desempeño laboral, el 85.7% presenta una baja motivación, de los cuales ninguno de este grupo registró un desempeño alto. Desde otra perspectiva, el 14.3% de los encuestados muestra una motivación alta, de los cuales todos ellos alcanzan un desempeño laboral alto. En conjunto, los resultados describen que el desempeño alto solo se observa en el grupo

con motivación alta, aunque esta lectura debe asumirse con cautela debida al tamaño muestral reducido y a la ausencia de respuestas en el nivel de motivación media.

Tabla 11

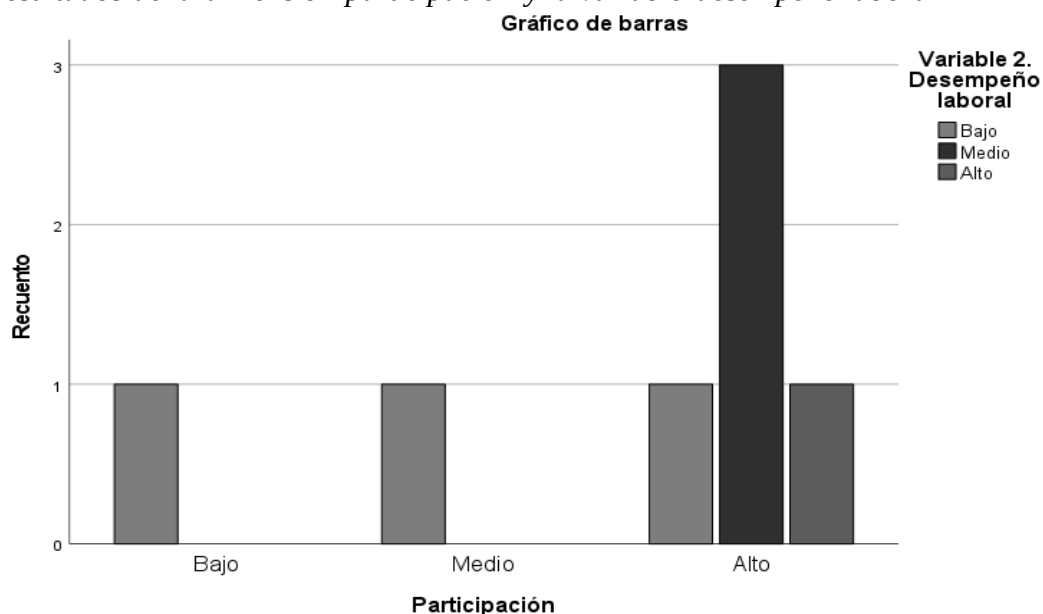
Resultados de la variable participación y la dimensión desempeño laboral

			Variable 2. Desempeño laboral			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Participación	Bajo	N	1	0	0	1
		%	33,3%	0,0%	0,0%	14,3%
	Medio	N	1	0	0	1
		%	33,3%	0,0%	0,0%	14,3%
	Alto	N	1	3	1	5
		%	33,3%	100,0%	100,0%	71,4%
Total		N	3	3	1	7
		%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Nota: Obtenido con el software estadístico.

Figura 4

Resultados de la dimensión participación y la variable desempeño laboral



Nota: Obtenido con el software estadístico.

La tabla 9 y figura 4 demuestran una tendencia clara hacia la participación alta, representa el 71.4% de los docentes evaluados. Dentro de este grupo mayoritario el desempeño laboral tiende a concentrarse en un nivel medio con 60% de los casos,

mientras que los niveles bajo y alto se distribuyen equitativamente con un 20% cada uno. En una situación opuesta se encuentra niveles de participación baja y media que solo alcanzan un 14.3% respectivamente y en los cuales el desempeño se sitúa de manera exclusiva en el rango bajo.

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Análisis de correlacional

Tabla 12

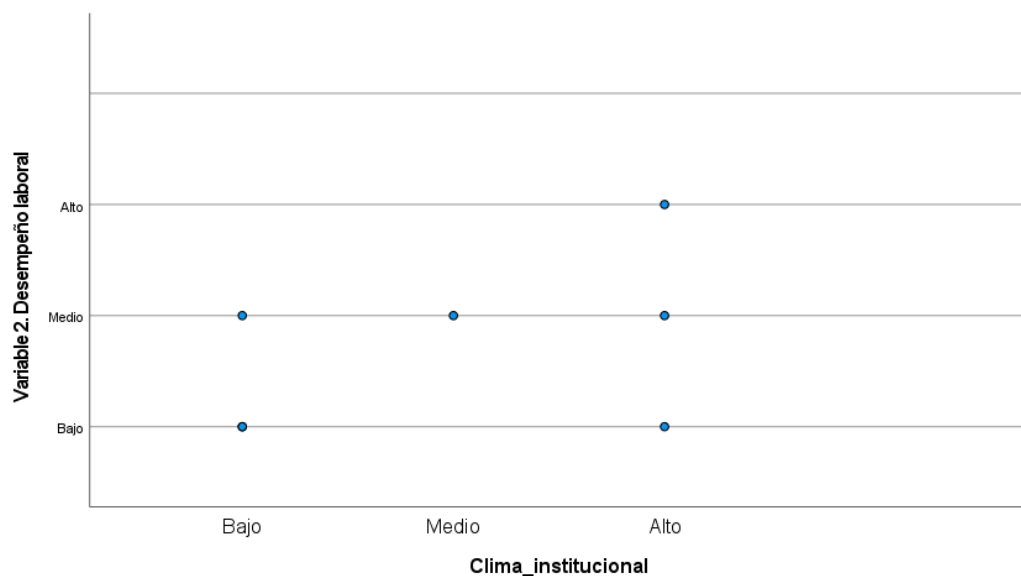
Correlación de clima institucional y el desempeño laboral

Variable 1	Variable 2	Correlación Rho de Spearman
Clima institucional	Desempeño laboral	.572

Nota: Obtenido con el software estadístico.

Figura 5

Diagrama del clima institucional y el desempeño laboral



Nota: Obtenido con el software estadístico.

En el diagrama se observa una tendencia creciente entre el clima institucional y el desempeño laboral demostrando que a mayores niveles de clima institucional corresponden mayores niveles de desempeño, debido que los participantes ubicados

en niveles altos de clima institucional presentan, en general, mayores puntuaciones de desempeño, siendo que esto confirma la relación positiva encontrada en la correlación de Spearman ($\rho = .572$), evidenciando que un ambiente favorable se vincula con un mejor rendimiento de trabajadores.

Tabla 13

Parámetros para interpretación del Coef. de correlación

Escala	Categoría
1	Confiabilidad perfecta
0.90 – 0.99	Confiabilidad muy alta
0.70 – 0.89	Confiabilidad alta
0.60 – 0.69	Confiabilidad aceptable
0.40 – 0.59	Confiabilidad moderada
0.30 – 0.39	Confiabilidad baja
0.10 – 0.29	Confiabilidad muy baja
0.01 – 0.09	Confiabilidad despreciable
0	Confiabilidad nula

Nota. Obtenido de Zamora (2018).

Tabla 14

Correlación entre dimensiones del clima institucional y el desempeño laboral

Dimensiones del clima institucional	Desempeño laboral	Desempeño laboral
Comunicación	Desempeño laboral	,265
Motivación	Desempeño laboral	,475
Participación	Desempeño laboral	,770*

Nota. Obtenido por el software estadístico.

Los resultados demuestran una correlación positiva pero baja en la dimensión comunicación ($Rho = .265$), mientras que la motivación alcanza una correlación moderada ($Rho = .475$). La dimensión de participación muestra una relación más significativa con un Rho de .770.

4.2.2. Análisis inferencial

Se determinará la normalidad de las puntuaciones de las dos variables, producto de ello se elegirá la estadística para hallar la correlación entre ellas, tomando en consideración el tamaño de la muestra para usar la estadística de Shapiro-Wilk por lo que se plantea:

Hipótesis nula (H_0)

Las puntuaciones de la variable clima institucional y desempeño laboral siguen una distribución normal.

Hipótesis alterna (H_1)

Las puntuaciones de la variable clima institucional y desempeño laboral no siguen una distribución normal.

Tabla 15

Prueba de normalidad de las variables

Shapiro-Wilk			
	Estadístico	Gl	Sig.
Clima institucional	,913	7	,419
Desempeño laboral	,890	7	,273

Nota. Obtenido por el software estadístico.

En la prueba de Shapiro–Wilk, los valores de significancia del clima institucional ($p = .419$) y el desempeño laboral ($p = .273$) son superiores a .05. En consecuencia, la hipótesis nula de normalidad no se rechaza, indicando que las variables están distribuidas con normalidad. El resultado permite el uso de pruebas estadísticas de tipo paramétrico en los análisis posteriores.

a) Prueba de la hipótesis general

Hipótesis nula (H_0)

No existe una relación directa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.

Hipótesis alterna (H_1)

Existe una relación directa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.

Tabla 16

Prueba de la hipótesis general

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	,572
		Sig. (bilateral)	,180
		N	7

El coeficiente de Spearman fue de $\rho = .572$, denotando una relación positiva moderada entre ambas. No obstante, el valor de significancia bilateral ($p = .180$) es mayor que .05, por lo que la correlación no resulta ser estadísticamente significativa. Conforme a ello, se rechaza la hipótesis alterna, concluyéndose que no existe evidencia estadísticamente significativa para afirmar una relación entre el clima institucional y desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.

b) Prueba de la primera hipótesis específica

Hipótesis nula (H_0)

No, existe una relación directa entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.

Hipótesis alterna (H₁)

Existe una relación directa entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.

Tabla 17

Prueba de la hipótesis específica 1

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	,265
		Sig. (bilateral)	,566
		N	7

El coeficiente de Spearman obtenido entre la comunicación institucional y el desempeño laboral fue de $\rho = .265$, sugiriendo una relación positiva débil. No obstante, el valor de significancia bilateral ($p = .566$) es mayor que el nivel de significancia de .05, por lo que la correlación no es considerada como significativa. Conforme a ello, no se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que no existe evidencia suficiente para afirmar una relación significativa entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes.

c) Prueba de la segunda hipótesis específica

Hipótesis nula (H₀)

No, existe una relación directa entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.

Hipótesis alterna (H₁)

Existe una relación directa entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.

Tabla 18*Prueba de la hipótesis específica 2*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,475
		Sig. (bilateral)	,282
		N	7

El coeficiente de Spearman entre la motivación institucional y el desempeño laboral fue de $\rho = .475$, mostrando una relación positiva moderada. Sin embargo, el valor de significancia bilateral ($p = .282$) es mayor que .05, por lo que la correlación no se considera estadísticamente significativa. Frente a lo obtenido, no se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que no existe evidencia suficiente para afirmar una relación significativa entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes.

d) Prueba de la tercera hipótesis específica**Hipótesis nula (H_0)**

No, existe una relación directa entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.

Hipótesis alterna (H_1)

Existe una relación directa entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.

Tabla 19*Prueba de la hipótesis específica 3*

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	,770*
		Sig. (bilateral)	,043
		N	7

La correlación de Spearman entre la participación institucional y el desempeño laboral fue $\rho = .770$, evidenciando una alta correlación positiva entre las variables. El valor de significancia bilateral ($p = .043$) es menor que una significancia de .05, por lo que la relación encontrada es estadísticamente significativa. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que existe una relación significativa entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes.

4.3. Discusión de los resultados

Considerando el objetivo general de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral, se obtuvo una correlación de Rho Spearman de 0.572, indicando la relación positiva moderada entre las variables y evidencia que un clima institucional que sea adecuado termina mejorando el desempeño de los docentes. Esta tendencia positiva concuerda con el planteamiento de Durand (2023), quien identificó también esa relación entre las mismas variables. Asimismo, en el marco teórico, More y Morey (2021) y Camacho (2022) señalan que un adecuado entorno institucional promueve el compromiso y el bienestar de los docentes, incidiendo en su rendimiento profesional, y coincidiendo así con lo obtenido en los resultados.

Conforme al primer objetivo específico, que se basó en la comunicación institucional y desempeño laboral, se halló una correlación de $\rho = 0.265$, implicando una relación positiva débil, lo cual sugiere que, si bien la comunicación constituye un aspecto relevante del clima institucional, su incidencia sobre el desempeño laboral no es fuerte dentro del CEBA en estudio. Estos resultados difieren de manera parcial en lo encontrado por Smith (2020), quien afirma que una comunicación interna abierta puede mejorar la colaboración y rendimiento laboral, sin embargo, concuerdan con Carnicero (2005), pues afirma que la comunicación solo genera sentido de comunidad cuando se acompaña de confianza y una participación activa.

Considerando el segundo objetivo el cual se basó en la relación de la motivación institucional y el desempeño laboral, se obtuvo una correlación $\rho = .475$, denotando una relación positiva moderada y, esto se puede explicar porque la

motivación institucional depende de factores que varían ampliamente entre los docentes de Santa Ana como condiciones laborales, vocación, entre otros. Estos resultados van alineados con lo planteado por Del Carpio (2021), quien menciona que la motivación del docente va a depender del compromiso conjunto entre la dirección y el personal; del mismo modo con García (2009) mencionando que la motivación repercute en la calidad del desempeño.

En el tercer objetivo específico, basado en la participación institucional y el desempeño laboral, se encontró una correlación de $p = .770$, con significancia de .043, mostrando una relación positiva fuerte y estadísticamente significativo. Esto quiere decir que la participación docente en la gestión escolar contribuye de manera determinante a mejorar su desempeño laboral, lo cual concuerda con lo señalado por Guevara (2018) y Zabalza (2007) dado que sostienen que una implicación activa de los profesores en la gestión escolar termina fortaleciendo su sentido de pertenencia y compromiso profesional. Del mismo modo, se relaciona con lo encontrado por Aguirre y Lucero (2024), quienes concluyeron que un clima institucional participativo logra elevar la satisfacción y rendimiento del docente. Por lo que, respecto al clima institucional, se confirma que la participación es la dimensión con una positiva incidencia mayor en el desempeño de docentes de Santa Ana.

CONCLUSIONES

1. Entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del centro educativo existe una relación positiva moderada, de acuerdo con los resultados del Rho de Spearman de 0.572 y una significancia de 0.18. Si bien la relación no resultó estadísticamente significativa, se evidencia que un favorable clima institucional tiene la tendencia de potenciar el desempeño docente.
2. Se determinó que la comunicación y el desempeño laboral docente presentan una relación positiva y débil de acuerdo con el Rho de 0.265 y la significancia de 0.566. Esto demuestra que la comunicación interna incide parcialmente en el desempeño, por lo que será necesario fortalecer el diálogo y transparencia en la gestión educativa.
3. Se determina una relación positiva moderada entre la motivación institucional y el desempeño laboral docente ($Rho = 0.475$) con una significancia de 0.282. Esto sugiere que la motivación de los docentes mejora el desempeño.
4. Existe una relación positiva fuerte y estadísticamente significativa entre la participación institucional y el desempeño laboral docente, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.770 y la significancia de 0.043. Entonces, se evidencia que la intervención de los docentes en la gestión y toma de decisiones escolares contribuye de manera directa en la mejora de su desempeño.

RECOMENDACIONES

1. Se considera necesario fortalecer el clima institucional mediante acciones orientadas a promover la integración y el trabajo colaborativo entre los docentes, así como también generar espacios de participación y reconocimiento con el fin de contribuir al fortalecimiento del desempeño laboral de los docentes.
2. Se considera necesario optimizar los canales de comunicación interna, promoviendo espacios de intercambio de ideas, el diálogo y la participación en las tomas de decisiones, ya que una comunicación más efectiva se vincula con un mejor desarrollo de las funciones docentes.
3. Se considera necesario implementar estrategias de reconocimiento e incentivos que fortalezcan la motivación institucional, considerando aspectos como los incentivos por cumplimiento de logros, las condiciones de trabajo y la satisfacción del profesorado, dado que mayores niveles de motivación se asocian con un mejor desempeño laboral.
4. Se considera necesario fortalecer la participación institucional promoviendo la participación activa de los docentes en la planificación y gestión, a través de la asistencia constante a reuniones, la coordinación entre docentes y el trabajo en equipo, ya que su involucramiento se relaciona con mejores niveles de desempeño laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, J. (2022). Clima institucional y el desempeño de docentes en las instituciones educativas del nivel primaria del distrito Santa Ana. *tesis de Maestría*. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Peru. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19693>
- Aguirre Espinoza, L. J., & Lucero Garay, L. D. (2024). *Clima institucional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Emblemática José Pardo y Barreda - Chíncha*, 2022. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/9281>
- Andrade Santana, H. F. (2023). *Clima organizacional y su relación con el desempeño docente. Año 2021. (Caso: Escuela Claudio Matte y Vicente Pérez Rosales, comuna Frutillar, región de los Lagos, Chile)*. [Tesis de doctorado, Universidad Privada de Tacna]. Repositorio UPT. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12969/3028>
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). *Diseño y metodología de la investigación. Enfoques* Consulting EIRL. Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Astorayme Leandro, M. M., & Begazo Peñaloza, M. L. (2023). *Clima Institucional y el desempeño virtual de los docentes del centro de Educación Básica Alternativa, Chíncha - 2022*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad nacional de Huancavelica]. Repositorio de UNH. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/20.500.14597/5404>
- Avellano Martínez, R., Rodríguez Monteagudo, M. A., Rodríguez Monteagudo, P., Sosa López, D., Companioni Turiño, B., & Rodríguez Cubela, R. L. (2019). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio? *Medisur*, 17(1). Obtenido de <http://medisur.sld.cu/index.php/medisur/article/view/4126>
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & David Aguilar Panduro, E. J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109–121.
- Bello, M.(2023). Aprendizaje solidario y liderazgo docente: desafíos al desarrollo profesional. *Revista Educación y Sociedad*,4(7), 46-57. <https://doi.org/10.53940/reys.v4i7.159>
- Bentil, J. (2021). School Climate and Teacher Job Performance: Evidance from Shama Distric of Ghana. *European Journal of Education Studies*. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.46827/ejes.v8i11.3968>

- Calicchio Saavedra, E. (2024). Teoría de campo de Kurt Lewin: La influencia del ambiente. NeuroClass. <https://neuro-class.com/teoria-de-campo-de-kurt-lewin-la-influencia-del-ambiente/>
- Caligiore & Diaz. (2003). *El Clima Organizacional y Desempeño de los docentes de la Universidad de los Andes- ULA*. doi:<https://doi.org/10.37960/revista.v8i24.9706>
- Camacho Sánchez, C. L. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en el CEBA Luis Fabio Xammar Jurado - 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNJFSC. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.14067/6253>
- Cardenas. (2014). *Clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en instituciones educativas públicas*. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/10602>
- Carnicero Duque, P. (2005). *La comunicación y la gestión de la información en las instituciones educativas*. (5.a ed.). Praxis. Obtenido de <https://books.google.com/cu/books?id=Z8dsssG81tYC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Cenas-Chacón, F. Y., Blaz-Fernández, F. E., & Castro-Mendocilla, W. E. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N.º 02 – 2020. Polo del Conocimiento, 6(5), 964–979. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>
- Clerc, J., Saldivia, A., & Serrano, M. (2006). Liderazgo y su influencia sobre el clima laboral. Programa de Diplomado en Salud Pública y Salud Familiar, 16. Obtenido de https://www.academia.edu/25268130/LIDERAZGO_Y_SU_INFLUENCIA_SOBRE_EL_CLIMA_LABORAL_Autores
- Corica. (2020). *Resistencia docente al cambio: Caracterización y estrategias para un problema no resuelto*. doi:<https://doi.org/10.5944/ried.23.2.26578>
- Cuevas & Inclan. (2021). *Políticas docentes en américa latina*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662021000200351
- Del Carpio Ramirez, R. J. (2021). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de Bellavists Callao, 2014*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de educación]. Repositorio UNE. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/6434>
- Dewey, J. (1916). Democracy and education: An introduction to the philosophy of education. Macmillan.

- Durand Robles, J. R. (2023). *Clima institucional y el desempeño docente institución educativa de Huánuco*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/143054>
- Enciso , J., & Mamani, O. (2020). *Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno*. Puno. Obtenido de <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/handle/UNAJ/88>
- Estrada García, A. (2018). Estilos de aprendizaje y rendimiento académico. *Boletín Redipe*, 7(7), 218–228. <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/536>
- Estrella Medina, Z. E. (2022). *El impacto del burnout y el clima institucional en el CEBA Edelmira del Pando, UGEL 06- 2021*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio UNE. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/7872>
- Flores. (2017). *La relación entre clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario*. Tacna. Obtenido de <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/2493>
- Freire, P. (1970). *Pedagogy of the oppressed*. Continuum. <https://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido.pdf>
- García Martínez. (2019). *Como investigar en ciencias sociales*. ISBN: 978-607-17-3820-2. <https://es.scribd.com/document/658088420/Como-Investigar-en-Ciencias-Sociales-Rosendo-c-Garcia-Martinez>
- García. (2020). *Introducción a la Investigación Social*. Editorial Beta. Obtenido de <https://www.editorialbeta.com/introduccion-a-la-investigacion-social/>
- Gomez, M. (2012). *Metodología de la investigación científica*. doi:DOI: 10.13140/2.1.4579.1681. <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXP4U7aMC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Gorozidis, G., & Papaioannou, ,. A. (2014). Teachers' motivation to participate in training and to implement innovations. *Teaching and Teacher Education*. Obtenido de <https://doi.org/10.1016/j.tate.2013.12.001>
- Guevara P., X. (2018). *Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Hernandez , L., & Cenicerros , D. (2018). *Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables?* Mexico, DF. Obtenido de

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300171

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill. Obtenido de <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Hsieh, C.-C., Chien, W.-C., Yen, H.-C., & Li, H.-C. (2022). “Same same” but different? Exploring the impact of perceived organizational support at the school and teacher levels on teachers’ job engagement and organizational citizenship behavior. *Frontiers in Psychology*. doi:10.3389/fpsyg.2022.1067054
- Illich, I. (1971). *Deschooling society*. Harper & Row. http://monoskop.org/images/1/17/Illich_Ivan_Deschooling_Society.pdf
- Karnia, R. (2024). Importance of Reliability and Validity in Research. *Psychology and Behavioral Sciences*, 13 (6), 137-141. Obtenido de <https://doi.org/10.11648/j.pbs.20241306.11>
- Lachuma Mas, L. D., & Delgado Bardale, J. M. (2020). Desempeño laboral en la gestión educativa básica especial, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1071-1091. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.139
- Learning Policy Institute. (17 de Setiembre de 2024). *2024 Update: What's the Cost of Teacher Turnover?* Obtenido de https://learningpolicyinstitute.org/product/2024-whats-cost-teacher-turnover?utm_source
- Luna Espinoza, C. A. (2023). *Clima institucional y el marco del buen desempeño en los docentes de nivel secundaria – Chíncha Alta*. [Tesis de. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12894/9492>
- Mamani, R. (2024). *Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral en docentes de la Institución educativa privada líder, Juliaca 2022*. [Tesis de titulación, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio AUTONOMADEICA. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14441/3118>
- Martínez, & Herrera. (2023). *Políticas educativas y calidad de la educación en*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4784
- Mateo Soto, P., & Navarro Solano, Á. (2020). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de Educación Básica alternativa "Antonio Álvarez de*

- Arenales! - Huayllay*. [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio UNH. Obtenido de <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3360>
- Mera Portilla, M. A., Taber Ramirez, C. A., & Quispe Laura, S. (2021). *Clima laboral y clima social familiar en profesores y personal administrativo de la Institución Educativa Pública 9 de Diciembre, Ayacucho, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma de Ica]. Repositorio AUTONOMADEICA. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14441/867>
- Meza, E. (2018). *clima organizacional y desempeño laboral en empleados de la universidad linda vista, en chiapas*. Chiapas. Obtenido de <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/901/Tesis%20Eloina%20Meza%20Cruz.pdf>
- Ministerio de educación (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente: Un buen maestro cambia tu vida*. Obtenido de https://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_docente.pdf
- Ministerio de Educación. (2019). *Programa Curricular de Educación Básica Alternativa*. Obtenido de <https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/6674/Programa%20Curricular%20de%20Educaci%C3%B3n%20B%C3%A1sica%20Alternativa.%20Ciclo%20Avanzado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ministerio de educación. (2023). *Guía para la Gestión Escolar en instituciones y programas educativos de la educación básica*. Observatorio MINEDU. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/8845>
- More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la institución educativa N.º 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Obregon , S. (2017). *clima laboral y percepción de la gestión educativa de instituciones educativas de nivel secundario del distrito de Andahuaylas, 2016*. Cusco. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12918/2875>
- Pacheco Ale, A. G. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio UNSA. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2467>

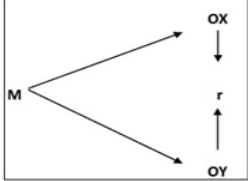
- Paladines , T. (2017). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de docentes de colegios de Quito*. Quito. Obtenido de <http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/8148>
- Palomino Rojas, C. A. (2023). Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa N.º 22333 del distrito de Salas, Ica, 2022 [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/dcec409e-598b-4d90-b793-eafd70c64b95/content>
- Pérez Huamán, Y. M. (2012). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacútec – Ventanilla [Tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio USIL. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7aafd572-d054-40f7-a4b7-b90f90b4e13a/content>
- Perez. (2018). *Métodos de Muestreo en Investigación Social*. Editorial Gamma. Obtenido de <https://www.editorialgamma.com/metodos-de-muestreo-en-investigacion-social/>
- Portilla Garcia, S. Z., Diaz Camacho, R. F., Romani Miranda, U. I., & Rivera Muñoz, J. L. (2023). Una revisión Sistemática acerca del liderazgo directivo y e clima organizacional en os docentes escolares. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades Chakiñan*. Obtenido de <https://doi.org/10.37135/chk.002.20.13>
- Rosales. (2023). *Estilos de liderazgo y gerencia: Propuesta de aplicabilidad desde la cotidianidad escolar en la unidad educativa*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14662/1/UDLA-EC-TMLE-2023-03%20.pdf>
- Rugel Sono, J. L., Esteves Fajardo, Z. I., & Tamariz Núnjar, H. O. (2023). Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinanía*, 8(16), 4–19. Obtenido de <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>
- Saccasso. (2022). *Clima orgaanizacional y compromiso laboral de los docentes de una iinnstitucion educativa privada de ventanilla, callao*. Callao. Obtenido de https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i3.5952
- Shell, D., Hurt, C., & White, H. (2023). Principal characteristics' effect on teacher retention: A systematic review. *Educational Research and Review*. Obtenido de https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1392593.pdf?utm_source
- Smith. (2019). *Métodos de Investigación en Psicología*. Editorial Alpha. Obtenido de <https://www.editorialalpha.com/metodos-de-investigacion-en-psicologia/>

- Takoval, M. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*. doi:10.5116/ijme.4dfb.8dfd
- Torres, & Lozano. (2019). *La formación de docentes en América Latina*. Obtenido de <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/cresur/20200714045946/Fomacion-Docente.pdf>
- UNESCO Y UNICEF. (2020). Education in a post-COVID world: nine ideas for public action. Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373717>
- Uria. (2011). *el clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas cía. Ltda.* Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/1376>
- Valenzuela, J. M., & Pérez Ochoa, M. E. (2024). Relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de secundaria: revisión sistemática y metaanálisis. *Revista de la Universidad Adventistas del Plata*. Obtenido de <https://doi.org/10.56487/enfoques.v36i1.1132>
- Vega. (2019). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral docente en instituciones educativas de educación básica alternativa*. Obtenido de <https://www.tesis.edu.pe/>
- Zabalza, M. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional*. (2.a ed.). Narcea S.A. Obtenido de <https://inscripcion.fmed.uba.ar/pdfs/efd/Competencias.pdf>
- Zegarra, E., & Martin, M. (s.f.). *El clima institucional y el desempeño laboral docente de educación básica alternativa*. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/6837/ezz1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo N° 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CEBA “SANTA ANA” DE CHINCHA, 2025.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
Problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025?	Objetivo general. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño Laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.	Hipótesis general Existe una relación directa entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.	VARIABLE I El clima institucional	Comunicación	Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación correlacional Método de investigación: Descriptivo Diseño de investigación: Descriptivo Correlacional 
Problemas específicos. P1. ¿Qué relación existe entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025?	Objetivos específicos. O1. Definir la relación que existe entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.	Hipótesis específicas H1. Existe una relación directa entre la comunicación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.		Motivación	
P2. ¿Qué relación existe entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025?	O2. Especificar la relación que existe entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.	H2. Existe una relación directa entre la motivación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.		Participación	
P3. ¿Qué relación existe entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025?	O3. Precisar la relación que existe entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, 2025.	H3. Existe una relación directa entre la participación institucional y el desempeño laboral de los docentes del CEBA “Santa Ana” de Chíncha, en el año 2025.	VARIABLE II El desempeño laboral de los docentes	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
				Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
				Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	

Cuestionario El Clima Institucional



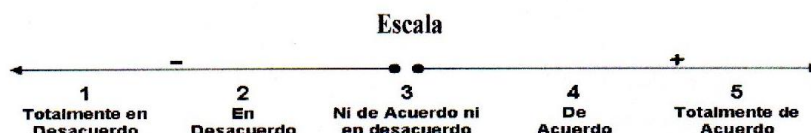
CUESTIONARIO: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CEBA "SANTA ANA" DE CHINCHA, 2025.



Estimado encuestado, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos y tiene por objetivo conocer su opinión respecto a **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CEBA "SANTA ANA" DE CHINCHA, 2025.**, por lo que agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

INSTRUCCIÓN:

A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Marque con un aspa "X", según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.



VARIABLE: EL CLIMA INSTITUCIONAL

COMUNICACIÓN		Escala				
		-				+
1	¿Está de acuerdo en que la veracidad y fluidez del diálogo contribuyen positivamente al clima institucional en la institución educativa?	1	2	3	4	5
2	¿Se observa la emisión de ideas coherentes dentro de la institución educativa?	1	2	3	4	5
3	¿Se oculta información en la institución educativa donde labora?	1	2	3	4	5
MOTIVACIÓN		Escala				
		-				+
4	¿Son suficientes los incentivos relacionados con el cumplimiento de sus competencias profesionales en la institución educativa?"	1	2	3	4	5
5	¿Considera que las condiciones de trabajo en la institución educativa son motivantes?	1	2	3	4	5
6	¿Se siente satisfecho el personal docente con la valoración que se le otorga a su prestigio profesional en la institución educativa?	1	2	3	4	5
PARTICIPACIÓN		Escala				
		-				+
7	¿Participa constantemente en las reuniones y comisiones para el logro de las metas de la institución educativa?	1	2	3	4	5
8	¿Existe un buen nivel de coordinación entre los docentes en la institución educativa?	1	2	3	4	5
9	¿Existe un buen nivel de trabajo en equipo en la institución educativa?	1	2	3	4	5

Cuestionario El Desempeño Laboral Docente



CUESTIONARIO: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CEBA "SANTA ANA" DE CHINCHA, 2025.

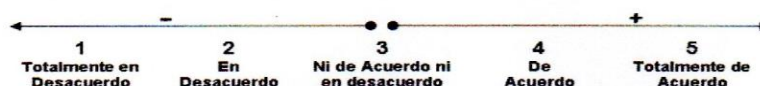


Estimado encuestado, el presente cuestionario es de carácter confidencial basado principalmente en sustentar la recolección de los datos y tiene por objetivo conocer su opinión respecto a **EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CEBA "SANTA ANA" DE CHINCHA, 2025.**, por lo que agradezco que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

INSTRUCCIÓN:

A continuación, encontrará una lista de preguntas. En cada pregunta debe elegir una de las cinco opciones que la acompañan. Marque con un aspa "X", según corresponda de acuerdo con la escala de calificación.

Escala



VARIABLE: EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES

PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		Escala				
		-				+
1	¿Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas que enseña en su área curricular?	1	2	3	4	5
2	¿Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías, prácticas pedagógicas y didáctica de las áreas que enseña?	1	2	3	4	5
3	¿Existe un buen nivel en la elaboración de la programación curricular, articulando los aprendizajes, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados?	1	2	3	4	5
ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		Escala				
		-				+
4	¿Se propician oportunidades en la institución para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la resolución de problemas reales?	1	2	3	4	5
5	¿Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, así como el tiempo necesario, en función del propósito de la sesión de aprendizaje?	1	2	3	4	5
6	¿Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes, y los motiva a aprender?	1	2	3	4	5
PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD		Escala				
		-				+
7	¿Interactúan con sus pares para intercambiar experiencias y construir un clima democrático	1	2	3	4	5
8	¿Fomenta el desempeño laboral docente con un trabajo colaborativo respetuoso con las familias?	1	2	3	4	5
9	¿Integran los docentes de manera crítica en su enseñanza los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno?	1	2	3	4	5



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Programa de Segunda Especialidad Profesional

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Mg. Lourdes Margot Evanan Yalle
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universitario de la Universidad Nacional de Huancavelica
1.3 Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario sobre el clima institucional**
1.4 Autor del instrumento : Bach. Wilmer Godofredo Mancilla Huaraca.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		0	0	0	10	0
		A	B	C	D	E

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{40}{50} = 0.80$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede aplicar su instrumento

Lugar: Huancavelica

Huancavelica 25 de agosto. del 2025



Firmado digitalmente por EVANAN YALLE Lourdes Margot FAU 20168014562 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.08.2025 22:21:29 -05:00



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Programa de Segunda Especialidad Profesional

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Mg. Lourdes Margot Evanan Yalle
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universitario de la Universidad Nacional de Huancavelica
1.3 Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario sobre el desempeño laboral de los docentes**
1.4 Autor del instrumento : Bach. Wilmer Godofredo Mancilla Huaraca.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X		
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)		0	0	1	9	0
		A	B	C	D	E

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = \frac{39}{50} = 0.78$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Puede aplicar su instrumento

Lugar: Huancavelica

Huancavelica 25 de agosto. del 2025



Firmado digitalmente por EVANAN
YALLE Lourdes Margot FAU
20168014862 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.08.2025 22:22:35 -05:00



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Programa de Segunda Especialidad Profesional

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Mg. Roger Milthon Tito Matos
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universitario de la Universidad Nacional de Huancavelica
1.3 Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario sobre el clima institucional**
1.4 Autor del instrumento : Bach. Wilmer Godofredo Mancilla Huaraca.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.				X	
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					8	2
		A	B	C	D	E

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = 0.96$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ☐	[0,00 – 0,60]
Observado ☐	<0,60 – 0,70]
Aprobado ☒	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

ESTA BIEN

Lugar: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

Huancavelica...01...de...09...del 2025



Firmado digitalmente por TITO
MATOS Roger Milthon FAU
2018014962 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.09.2025 16:11:58 -05:00



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
Programa de Segunda Especialidad Profesional

FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Mg. Roger Milthon Tito Matos
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente Universitario de la Universidad Nacional de Huancavelica
1.3 Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario sobre el desempeño laboral de los docentes**
1.4 Autor del instrumento : Bach. Wilmer Godofredo Mancilla Huaraca.

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.				X	
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					8	2
		A	B	C	D	E

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = 0.96$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ☐	[0,00 – 0,60]
Observado ☐	<0,60 – 0,70]
Aprobado X	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

MEJORAR LA REDACCION LOS DEMAS ESTA BIEN

Lugar: UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA.

Huancavelica.....01....de.....09.....del 2025....





UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Programa de Segunda Especialidad Profesional FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Mtro. Christian Luis Torres Acevedo
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente universitario de la Universidad Nacional de Huancavelica
1.3 Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario sobre el clima institucional**
1.4 Autor del instrumento : Bach. Wilmer Godofredo Mancilla Huaraca

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.				X	
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.				X	
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					07	03
		A	B	C	D	E

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = 0.86$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado ☐	[0,00 – 0,60]
Observado ☐	<0,60 – 0,70]
Aprobado ☒	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede aplicarse

Lugar: Paturpampa.....

Huancavelica...09...de...Setiembre.....del 2025



Firmado digitalmente por TORRES
ACEVEDO Christian Luis FAU
20160114962.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09.09.2025 18:51:53 -05:00



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Programa de Segunda Especialidad Profesional FICHA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del juez : Mtro. Christian Luis Torres Acevedo
1.2 Cargo e institución donde labora : Docente universitario de la Universidad Nacional de Huancavelica
1.3 Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario sobre el desempeño laboral de los docentes**
1.4 Autor del instrumento : Bach. Wilmer Godofredo Mancilla Huaraca

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 1	Baja 2	Regular 3	Buena 4	Muy buena 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.				X	
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos.					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.					X
CONTEO TOTAL DE MARCAS (realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)					05	05
		A	B	C	D	E

$$\text{coeficiente de validez} = \frac{1x A + 2xB + 3xC + 4xD + 5xE}{50} = 0,9$$

III. CLASIFICACIÓN GLOBAL (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORIA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00 – 0,60]
Observado	<0,60 – 0,70]
Aprobado	<0,70 – 1,00]

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento puede aplicarse.....

Lugar: Paturmpa.....

Huancavelica...09.....de...Setiembre.....del 2025..



Firmado digitalmente por TORRES ACEVEDO Christian Luis FAU
20168014562 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 09.09.2025 18:52:22 -05:00



**CEBA "SANTA ANA"
CHINCHA**



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

El que suscribe, **Dr. Pablo Máximo Quispe Arias**, en calidad de Director del **CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA-CEBA "SANTA ANA"-CHINCHA**, expide la presente:

CONSTANCIA

Que el Bach. **MANCILLA HUARACA, Wilmer Godofredo** identificado con DNI N° 45053403, egresado de la Universidad Nacional de Huancavelica, Facultad de Ciencias de la Educación de la segunda especialidad profesional en **Andragogía – Educación Básica Alternativa**, ha aplicado su instrumento (**cuestionario**) de tesis titulado: **"EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DEL CEBA "SANTA ANA" DE CHINCHA, 2025"**, la aplicación del cuestionario se llevó a cabo el día 16 de setiembre de 2025, en horas de la noche.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes.

Chincha Alta, 19 de Setiembre de 2025

Atentamente


 **Dr. Pablo Máximo Quispe Arias**
DIRECTOR



**CEBA "SANTA ANA"
CHINCHA**



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

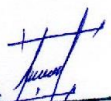
El que suscribe, **Dr. Pablo Máximo Quispe Arias**, en calidad de Director del **CENTRO DE EDUCACION BASICA ALTERNATIVA-CEBA "SANTA ANA"-CHINCHA**, hace constar por medio del presente documento que se autoriza a **Wilmer Godofredo Mancilla Huaraca** identificado con DNI N.º 45053403, el uso del nombre de esta institución educativa para el título de la tesis en el ámbito de la investigación

La presente autorización se otorga con el propósito de que el tesista, egresado de la Segunda Especialidad Profesional en **Andragogía – Educación Básica Alternativa** de la **Universidad Nacional de Huancavelica**, haga uso del nombre del **CEBA "Santa Ana"- Chíncha** en el título de su tesis, así como también para el desarrollar su trabajo de investigación. Esta autorización se limita exclusivamente a dicho uso y no implica ningún otro tipo de vínculo, compromiso institucional ni responsabilidad por parte de la institución educativa.

Se expide la presente constancia a solicitud del interesado, para los fines que estime convenientes.

Chíncha Alta, 20 Marzo de 2025

Atentamente



Dr. Pablo Máximo Quispe Arias
DIRECTOR

Anexo N° 06: Base de datos

N°	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9
1	4	4	1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5
2	5	4	1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	3	1	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
6	4	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4
7	5	4	1	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5

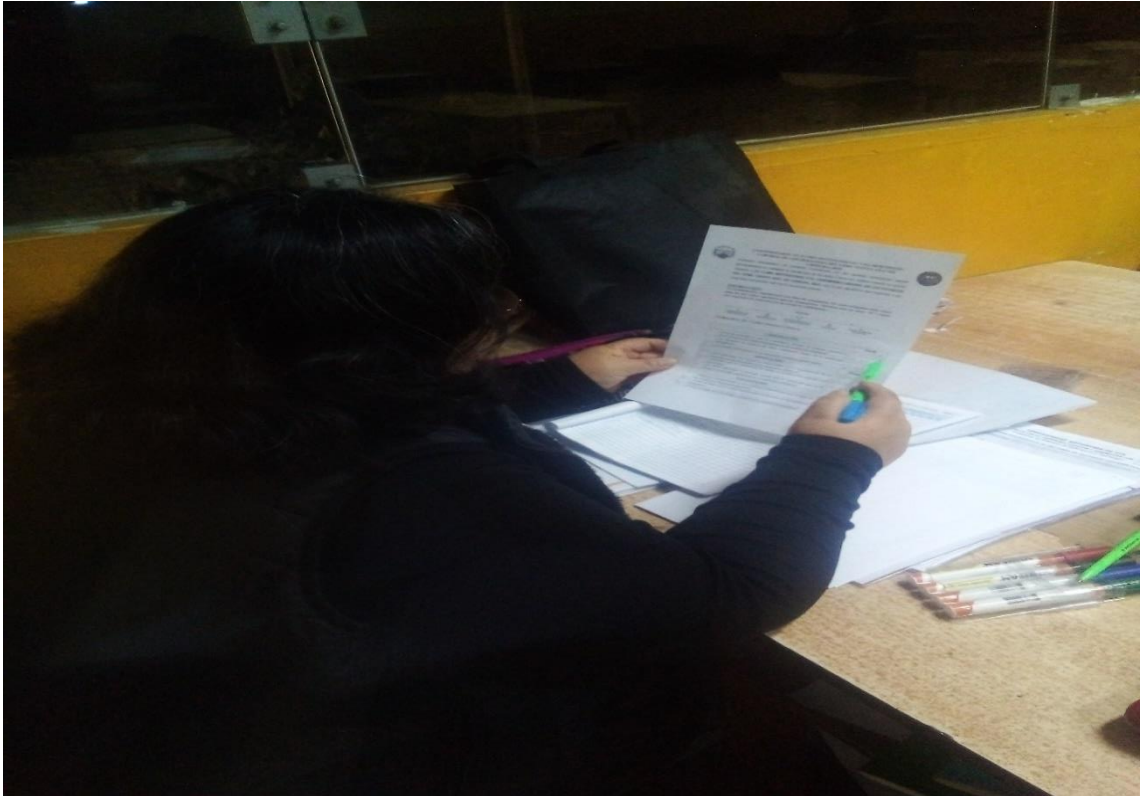
Anexo N° 07: Evidencias fotográficas



Docente 1



Docente 2



Docente 3



Docente 4



Docente 5



Docente 6



Docente 7