

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO  
BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y  
ACREDITACIÓN EDUCATIVA**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE  
80289 DE MAGDALENA DE PURRUCHAGA, OTUZCO - 2020**

Tesis para obtener el grado académico de  
MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y ACREDITACIÓN  
EDUCATIVA

**Autora:**

Br. Gloria Janet Urbina Castro

**Asesora:**

Dra. Aurea Elizabeth Rafael Sánchez

**Línea de investigación:**

Gestión pedagógica y calidad de la formación estudiantil

**Trujillo – Perú**

**2021**

## **Autoridades Universitarias**

Excmo. Mons. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

R.P. Dr. Juan José Lydon Mc Hugh. O.S. A.

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

Vicerrectora académica

Decana de la Facultad de Humanidades

Dr. Carlos Alfredo Cerna Muñoz

Vicerrector Académico de Investigación

R. P. Dr. Alejandro Preciado Muñoz

Director de la Escuela de Posgrado

Mg. Andrés Cruzado Albarrán

Secretario General

## CONFORMIDAD DEL ASESOR

Señor Director de Escuela de Posgrado:

Yo, AUREA ELIZABETH RAFAEL SANCHEZ , con DNI N°17930565, asesora de la Tesis de Maestría titulada “Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco -2020”, presentada por la maestranda GLORIA JANET URBINA CASTRO, con DNI N° 45100825; informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en calidad de asesora, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por tanto, el presente trabajo de investigación reúne los requisitos para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 22 de marzo de 2021.



---

Dra. Aurea Elizabeth Rafael Sanchez

## **Dedicatoria.**

Con el cariño y amor infinito a mis amados padres:  
María Luz Castro Zavaleta. Ninive Teobaldo  
Urbina Anticona.

A mis hijos: Alejandro Sebastián y Alessandro  
Naim.

Y con eterna gratitud a mi amado esposo Fredy  
Andrés.

Todos ellos son el motor que ha dado la fuerza y  
valor necesario para poder alcanzar este nuevo reto  
en mi carrera profesional.

*Gloria,*

## **Agradecimiento.**

Expreso mi gratitud y agradecimiento en primera instancia a todos los docentes que me brindaron sabias enseñanzas que me permitió ampliar el panorama de lo que significa el rol del docente en este panorama que nos ha tocado vivir nos referimos a la pandemia en donde hay nuevos retos y desafíos que debemos afrontar.

No podía olvidar mi reconocimiento a los directivos y docentes de la IE 80289 porque me permitieron ejecutar en el terreno de los hechos el presente esfuerzo académico.

*Gloria Janet.*

## DECLARATORIA LEGITIMIDAD DE AUTORÍA

Yo, Gloria Janet Urbina Castro con DNI 45100825, egresada de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, declaro haber seguido los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada:

“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 80289 DE MAGDALENA DE PURRUCHAGA, OTUZCO - 2020”, la que consta de un total de 71 páginas, en las que se incluye 12 tablas y 11 figuras, más un total de 21 páginas en apéndices.

Garantizo la autenticidad y autenticidad de la investigación antes mencionada, y presto juramento de los requisitos éticos, el contenido de este documento corresponde a nuestros derechos de autor en redacción, organización, metodología y diseño. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están sustentados en las citas referenciales, asumiendo que las omisiones involuntarias en el tratamiento de las citas de los autores son mínimas, esta es nuestra total responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 14%, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

La autora.



Gloria Janet Urbina Castro

DNI 45100825

## Índice general

Autoridades Universitarias .....	ii
Conformidad de asesor .....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento. ....	v
Declaratoria legitimidad de autoria.....	vi
Índice general .....	vii
Índice de tablas. ....	ix
Índice de Figuras. ....	x
Índice de ilustraciones. ....	x
RESUMEN. ....	xi
ABSTRACT. ....	xii
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema .....	15
1.2.1. General.....	15
1.2.2. Específicos.....	15
1.3. Objetivos.....	16
1.3.1. General.....	16
1.3.2. Específicos.....	16
1.4. Justificación. ....	16
1.4.1. Teórica.....	16
1.4.2. Práctica. ....	17
1.4.3. Metodológica.....	17
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Internacionales.....	19
2.1.2. Nacionales. ....	20
2.1.3. Regionales o locales. ....	22
2.2. Bases teórico científicas.....	24
2.2.1. Clima institucional.....	24
2.2.2. Desempeño docente.....	30
2.3. Definición de términos básicos.....	37

2.4.1. General.....	38
2.4.2. Hipótesis específicas.....	38
2.5 Operacionalización de las variables.....	39
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	41
3.1. Tipo de investigación.....	41
3.2. Método de investigación.....	41
3.3. Diseño de investigación.....	42
3.4.1. Población.....	43
3.4.2. Muestra.....	43
3.4.3. Muestreo.....	43
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	43
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44
3.7. Ética investigativa.....	44
Capítulo IV: RESULTADOS.....	45
4.1. Presentación y análisis de resultados.....	45
4.2. Prueba de hipótesis.....	57
4.3. Discusión de resultados.....	62

## Índice de tablas.

Tabla 1. Niveles registrados en la dimensión Motivación en los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco - 2020 .....	45
Tabla 2. Niveles registrados en la comunicación en los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020. ....	46
Tabla 3. Niveles registrados en el manejo de conflictos en los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020. ....	47
Tabla 4. Niveles en el trabajo en equipo en los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020. ....	48
Tabla 5. Niveles en el clima institucional según percepción de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020. ....	49
Tabla 6. Niveles en la preparación para el aprendizaje según percepción de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020. ....	50
Tabla 7. Niveles en la enseñanza para el aprendizaje según percepción de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020. ....	51
Tabla 8. Niveles en la participación en la gestión según percepción de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020. ....	52
Tabla 9. Resultados por niveles en el desarrollo de la profesionalidad según percepción de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020. ....	53
Tabla 10. Resultados obtenidos por niveles en el desempeño docente según percepción de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020. ....	54
Tabla 11. Dispersión de puntuaciones de las variables. ....	55
Tabla 12. Prueba de normalidad. ....	56

## **Índice de Figuras.**

Figura 1. Niveles en la dimensión motivación. ....	45
Figura 2. Niveles en la comunicación. ....	46
Figura 3. Niveles en el manejo de conflictos.....	47
Figura 4. Niveles en el trabajo en equipo. ....	48
Figura 5. Niveles en el clima institucional según los docentes. ....	49
Figura 6. Niveles en la preparación para el aprendizaje.....	50
Figura 7. Niveles en la enseñanza para el aprendizaje. ....	51
Figura 8. Representación de los niveles en la participación en la gestión.....	52
Figura 9. Representación gráfica de los niveles en el desarrollo de la profesionalidad.....	53
Figura 10. Representación gráfica por niveles en el desempeño docente. ....	54
Figura 11. Dispersión de las puntuaciones de las variables clima institucional y el desempeño docente.....	55

## **Índice de ilustraciones.**

Ilustración 1. Fuente Minedu (2015) .....	34
---	----

## RESUMEN.

Nuestra investigación: “Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco – 2020”, se propuso determinar la asociación que hay entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la indicada institución. Se ha recabado información pertinente sobre las dos variables de estudio y se ha trabajado en una muestra de 25 docentes, se ha aplicado dos encuestas, la primera sobre el clima institucional que comprende 20 ítems dividido en cuatro dimensiones, la segunda se relaciona con el desempeño docente y estuvo conformada por 26 ítems divididos también en 4 dimensiones. Dadas las condiciones que estamos atravesando, las encuestas se aplicaron en forma virtual a los docentes.

El diseño empleado fue el correlacional que se formuló como hipótesis: la existencia de asociación entre las variables,

Se concluye en que el clima institucional presenta un nivel adecuado, pues el promedio alcanzado 48.7 puntos, en el desempeño los profesionales en la educación obtuvieron 47.0 puntos, ubicándose en medio nivel. Por otro lado, es necesario se demuestra relación directa muy alta y con significancia entre las variables de estudio en la IE 80298 porque se obtuvo  $r = 0.887$  con  $p = 3.4731E-9$ , por lo que se acepta la hipótesis alterna que ha formulado la investigadora.

*Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, ambiente laboral y desempeño laboral*

La autora.

## **ABSTRACT.**

Our research: "Institutional climate and teaching performance at IE 80289 of Magdalena de Puruchaga, Otuzco - 2020", set out to determine the association between the institutional climate and the performance of teachers at the indicated institution. Relevant information has been collected on the two study variables and a sample of 25 teachers has been worked on, two surveys have been applied, the first on the institutional climate that comprises 20 items divided into four dimensions, the second is related to performance teacher and consisted of 26 items also divided into 4 dimensions. Given the conditions we are going through, the surveys were applied virtually to teachers.

The design used was the correlational one that was formulated as a hypothesis: the existence of an association between the variables,

It is concluded that the institutional climate presents an adequate level, since the average reached 48.7 points, in the performance the professionals in education obtained 47.0 points, being located in the middle level. On the other hand, it is necessary to demonstrate a very high direct relationship with significance between the study variables in EI 80298 because  $r = 0.887$  was obtained with  $p = 3.4731E-9$ , so the alternative hypothesis formulated by the researcher.

Keywords: Institutional climate, teaching performance, work environment and work performance.

The Autor.

## Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Planteamiento del problema.

La educación ha jugado en la humanidad un papel muy importante, nos ha permitido llegar al sitio en que nos encontramos, esta educación es un proceso y como tal es gradual, uno de los actores más importantes dentro del proceso educativo es después del estudiante, el docente.

El docente para que pueda trabajar en forma adecuada, en primer lugar, debe desempeñar su función en forma óptima, para que esto se produzca, es necesario también que existan las condiciones para que pueda ejercer su función como tal.

Una de las preocupaciones más grandes de las diversas políticas mundiales y nacionales son los sistemas educativos, en primer lugar, se encuentra el aprendizaje a cargo de los estudiantes y con ayuda desde luego de todos los demás estamentos, el docente entra a tallar de manera muy importante, para que esto ocurra debe estar lo suficientemente preparado, esa preparación se inicia en la formación inicial del docente, luego continúa a través del ejercicio y la praxis de la docencia.

En España, que en los últimos tiempos ha tenido una enorme preocupación por la educación y en forma concreta con el desempeño docente, fue a partir de 1992 y se interesó en la modernización de la educación básica y dentro de ello el desempeño docente, comenzó evaluando a los docentes de la educación básica y en base a ello se propusieron el fortalecimiento, la capacitación y la actualización permanente de los profesores (Martínez et al., 2016).

Por su parte a nivel mundial la Unesco desde diversos aspectos ha contemplado el apoyo permanente a las evaluaciones de los profesores con la finalidad de mejorar la calidad de la educación, se ha tomado en cuenta las organizaciones magisteriales para entrar a partir del diálogo con la finalidad de que se vea esta evaluación no como un proceso de coerción sino más bien de apoyo al docente para que pueda elevar sus estándares de calidad (UNESCO, 2013).

En América latina, existen también una enorme preocupación porque el servicio que brinda el docente tenga una alta calidad, esto también es preocupación de la Unesco, desde luego que en los países han avanzado más que otros, pero la preocupación es latente, Chile

en Sudamérica, es el país en el cual se registran mejores condiciones para el magisterio(UNESCO, 2013).

A nivel nacional, en los últimos tiempos se hizo inversiones importantes con la finalidad de que el docente desempeñe una mejor función, y tenemos el caso del acompañamiento docente por citar uno de estos ejemplos, toda vez que se ha entendido que lo que se invierta en educación se recupera con creces más adelante (Buendia, 2019).

Para que el docente trabaje de forma adecuada, es necesario que su labor lo realice en condiciones también favorables, con ello estamos refiriendo no solamente aspectos de confort sino también al aspecto de interrelaciones sociales, equipos y mobiliarios desde luego que dentro de los equipos se encuentran toda la gama de equipos de cómputo, sistema de Internet, audiovisuales, etc.(Álvarez, 2017).

En la actualidad se necesita de organizaciones cada vez más complejas, por eso es necesario que éstas estén conformadas por elementos con diferencias de cultura, raza, lengua, formas de pensar, concepciones religiosas, etc. pero que tienen objetivos comunes y por ello se hace necesario la sistematización de los roles que cada individuo grupo de individuos ha de tener en el seno institucional (Tejada, 2019).

Como quiera que la educación está inmersa en este conglomerado social extenso, y que cada institución que se dedica a la enseñanza necesita de una forma organizativa para que pueda cumplir los propósitos y fines preestablecidos, es por esta razón que las políticas educativas a nivel mundial, tienen como sustento un clima que sea favorable para el aprendizaje estudiantil, en cuanto a los docentes también debe haber un clima que permita un adecuado ejercicio de la función docente para que los aprendizajes tenga una mayor consistencia y solidez en el tiempo (Álvarez, 2017).

Tratando y exclusivamente sobre el clima institucional, éstas deben contar con ambientes cómodos, minimización de tensiones, contribuir a una adecuada comunicación, las relaciones entre las docentes y estudiantes debe ser la más propicia, deberá reducirse los elementos perturbadores y que atenten contra el normal desarrollo de las actividades en su garantizar la seguridad de la organización y a nivel personal. Los ambientes deben ser agradables que motiven el desarrollo de la actividad de aprendizaje, deberán generar interés para aprender, debe ser motivante, y enmarcados en los cánones de la sinceridad, respeto mutuo entre pares y a nivel jerárquico (Joblers, n.d.).

En la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, haciendo una observación popular muy ligera podemos darnos cuenta que existen problemas tanto en la organización como el aspecto comunicativo lo cual genera un clima poco motivador y esa podríamos decir desfavorable que trae como consecuencia que los docentes no demuestran su compromiso con la institución, escasa colaboración con las actividades que lo requieran, por tanto se observa desinterés en el cumplimiento de las metas institucionales, al trabajo necesario en equipo, con déficit motivacional, lo cual que trae como consecuencia un desempeño docente que no aporta a los objetivos institucionales.

Para recopilar información relevante, pero de manera sistemática y aplicando la metodología científica es que planteamos esta investigación, esperando encontrar los fundamentos por las cuales los docentes, a nuestro criterio, no estarían desempeñándose según lo previsto en una institución educativa con metas definidas y comprometida con la calidad de su servicio.

La realidad de la educación en nuestra patria, presenta una serie de dificultades de diversa índole: organizacionales que están relacionadas con el comportamiento humano, de implementación física en cuanto a infraestructura adecuada, de recursos materiales didácticos; entre otros. En este estudio, nos proyectamos al análisis de las dificultades organizacionales, específicamente en aquellas relacionadas con el clima de la entidad y el ejercicio docente.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. General.**

¿Cuál es la relación entre el Clima institucional y desempeño de los profesores de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga en el 2020?

### **1.2.2. Específicos.**

- a. ¿Hay relación entre la motivación y el ejercicio docente de los educadores que laboran en la IE 80289 en el 2020?
- b. ¿Existe relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes que prestan servicios profesionales en la IE 80289 en el 2020?

- c. ¿Cuál es el grado de asociación entre el manejo de conflictos y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 en el 2020?
- d. ¿Cuál es el grado de asociación entre el trabajo en equipo y el ejercicio docente de los educadores que laboran en la IE 80289 en el 2020?

### **1.3.Objetivos**

#### **1.3.1. General.**

Determinar el grado relacional entre el Clima institucional y el desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco, 2020.

#### **1.3.2. Específicos.**

- a. Establecer la cuantificación relacional entre la motivación y el ejercicio docente en la IE 80289 en el 2020.
- b. Determinar la cuantificación relacional de la comunicación y el ejercicio docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco, 2020.
- c. Cuantificar la relación entre el manejo de conflictos y el ejercicio docente de los educadores en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco, 2020.
- d. Establecer la categoría de la relación entre el trabajo en equipo y la práctica docente de los educadores en la IE80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco, 2020.

### **1.4. Justificación.**

#### **1.4.1. Teórica.**

Desde este punto de vista se justifica, mediante el conocimiento de las variables de estudio, no ha de permitir quizá los debates públicos pero si diálogos entre docentes o directivos acerca de clima institucional y el desempeño docente, del diálogo que se produzca va a contribuir al enriquecimiento de los fundamentos teóricos de estas variables, estos conocimientos han de permitir la comparación práctica entre el aspecto teórico y las vivencias de dichas variables en la institución (Maldonado, 2015b)

En, Facultad-de-Humanidades-UCLM (2014) como aporte teórico consideran que en sí son aspectos cuantificables del entorno laboral, considerándose dentro de ellas que se pueden medir directa o indirectamente dentro de una organización con la finalidad de mejorar el sistema organizativo (Facultad-de-Humanidades-UCLM, 2014).

También las escuelas: gestáltica y la funcionalista nos permiten tener un abanico teórico del pensamiento organizacional, trata de dos aspectos primordiales; la primera es el entendimiento del orden de las cosas tal como se presentan y la segunda está relacionada con la configuración de un ordenamiento diferente en un proceso integrado. Para esta escuela las personas conceptúan el entorno como aspectos que se visualizan en percepciones e inferencias del medio organizacional (Edel, García, & Guzmán, 2007).

Por su parte la teoría funcionalista tanto el pensamiento como el comportamiento están en función del medio en el cual viven y las diferencias conceptuales tienen una alta influencia en el comportamiento y adaptación de la persona en relación al medio (Edel, García, & Guzmán, 2007).

#### **1.4.2. Práctica.**

Los resultados a los cuales arribemos en el clima institucional van a contribuir a un cambio actitudinal en el ejercicio profesional de los docentes. También debemos entender que para que un directivo pueda ejercer una mejor función administrativa deben tener pericia en los campos metodológicos, manejo de materiales, elaboración de los instrumentos propios de la función va a contribuir a mejorar la evaluación de la función docente, ya que no es posible evaluar un aspecto que no se conoce, también de manera inversa cuando el docente se desempeña bien profesionalmente en la función docente puede contribuir con mayor eficacia en el clima adecuado de la institución (Moreno-Galindo, 2013)

#### **1.4.3. Metodológica.**

La metodología empleada durante el proceso de investigación ha de permitir visualizar un modelo matemático que está relacionado el proceso estadístico particular que cada trabajo de investigación conlleva en el tratamiento de la información y por otra parte de los instrumentos que se han de usar ha de contribuir para que sirven de guía en

la realización de investigaciones similares con la respectiva contextualización de los mismos(Maldonado, 2015a)

## Capítulo II: MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación.

#### 2.1.1. Internacionales.

Medina (2017), Universidad Andina Simón Bolívar, en el Ecuador trabajo de investigación titulado “Impacto del clima laboral en la función docente de la UE Particular Sto. Domingo” se propuso robustecer la flexibilidad, compromiso de equipo del ambiente institucional, y la mejora de la función docente para la consecución de objetivos institucionales, el diseño fue descriptivo correlacional, se aplicó una encuesta a 50 docentes, las conclusiones más sobresalientes son:

En la comparación en un primer momento con el segundo momento se infiere que el ambiente laboral ejerce predominio en el desempeño funcional docente, aunque la misma tiene un nivel muy bajo.

Existe un impacto positivo pero, bajo en los patrones sobre el desarrollo organizacional docente en la variable flexibilidad, se observa que existe una diferencia con riesgo medio lo cual implica que en esta dimensión no hay el logro esperado, acción de la propuesta formulada (Medina, 2017).

Álvarez (2017) de la Universidad de Antioquía, Colombia en el trabajo de investigación: El clima institucional como factor influyente en el rendimiento estudiantil en la IE técnica industrial de Marinilla, para la obtención de una maestría en gestión evaluación y calidad, en los objetivos trazados fue la determinación del clima institucional en la gestión del rendimiento estudiantil en los estudiantes de la IE técnico industrial del municipio de Marinilla, el diseño de investigación empleada fue descriptivo, se aplicó 72 profesores, 350 estudiantes, 294 padres de familia y cinco directivos, las conclusiones fueron:

- El rendimiento académico tiene influencia en el clima institucional.
- Con relación a la gestión es imprescindible que se realicen ajustes en el accionar de los estamentos, o sea nivel de directivos, administrativos, padres de familia, docentes y estudiantes.
- Existe influencia relacional entre el contexto institucional y el manejo del rendimiento estudiantil (Álvarez, 2017)

Angulo (2016) de la PUC del Ecuador, en la tesis denominada “Liderazgo directivo y su impacto en el ambiente laboral”, no presenta objetivos, pero se ha trabajado con encuesta aplicada a 230 estudiantes, 150 padres de familia, y 28 docentes con un diseño descriptivo, entre las conclusiones tenemos:

- Se requiere un manejo adecuado de liderazgo como autoridades en las instituciones que se dedican a la enseñanza que permiten trabajar en equipo promoviendo una real integración entre los estamentos del contexto educativo.
- Los docentes no toman parte en la toma de decisiones institucionales, limitándose solamente a esperar las decisiones de los directivos.
- Existen muy buenas relaciones entre todos los agentes de la educación con esto referimos a las autoridades, docentes, PP FF y de estudiantes.
- Los planes de trabajo elaborados por los directivos de las organizaciones educativas se hacen conocer a los profesores, más no a los estudiantes.
- Se determinan también que la forma como se realice el manejo de la conducción institucional es determinante en el clima laboral de los miembros (Angulo, 2016).

### **2.1.2. Nacionales.**

Guillermo (2019), Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle, en ” El clima institucional y el ejercicio de la docencia en la IE Ovidio Decroly, Yanacancha, Pasco, 2018” se trazó como propósito determinar la asociación entre el ambiente laboral y la práctica de la docencia en la IE Ovidio Decroly de Yanacancha en Pasco, 2019, el diseño empleada fue correlacional, la muestra estuvo conformada a nivel de población y de la muestra un total de 32 docentes que prestaron labor profesional durante 2018 en dicha entidad, entre las principales conclusiones tenemos:

- Los niveles dimensionales registran niveles entre bajo y medio, eso se produce en la mayoría absoluta.
- En factores del ejercicio de la función docente y en relación al nivel, también en mayoría significativa tienen niveles entre bajo y medio.
- Hay asociatividad significativa entre el ambiente laboral y el ejercicio de la docencia institucional.

- Existe impacto entre la motivación, intercambio comunicacional afectivo, gerencia de conflictos y trabajo en equipo con el desempeño docente de los profesores que laboran en dicha institución(Guillermo, 2019).

Tejada (2019), Universidad César Vallejo, en la investigación “El Clima institucional y el ejercicio de la docencia en la IE Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo – Cusco, tuvo por propósito la cuantificación de la asociación entre el clima de la institución y el desempeño de los profesores que laboran en dicha entidad, el diseño empleado fue correlacional se trabajó con 31 docentes que laboraron en dicha entidad, entre las conclusiones más saltantes tenemos:

- El clima institucional en los docentes se registró el 45.2% en el nivel medio.
- La mayoría relativa en el desempeño docente se obtuvo una mayoría relativa de 48.4% también en el nivel medio.
- En las dimensiones: responsabilidad profesional y la secuencia de la enseñanza y aprendizaje también alcanzaron el nivel medio (Tejada, 2019).

Atalaya (2016), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la investigación “Liderazgo directivo y contexto institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 – 2013” se propuso determinar la asociación entre el liderazgo del director y el clima de la entidad, el diseño empleado fue correlacional, la muestra estuvo constituida por 80 docentes, entre las conclusiones que se relaciona con nuestra investigación a las que arribó tenemos:

- En el contexto institucional del Consorcio educativo, en un 53% según la percepción de los docentes, el clima es malo o desfavorable.
- Según el criterio de los docentes en un 45% sostiene que el director posee un liderazgo inadecuado.

Alvarado (2018) de la Universidad Enrique Guzmán y Valle en "El clima institucional y su relación con el desempeño académico de los docentes de la IE “Modesto Basadre” de la UGEL Tacna, 2016, para obtener una maestría con mención en gestión pública tuvo la intención de establecer la relación entre el clima institucional y desempeño académico docente en la IE indicada, la hipótesis formulada fue de que el clima institucional se relaciona en forma directa con el desempeño académico en los docentes de la IE Modesto Basadre de Tacna en 2016.

El diseño empleado fue correlacional - causal, se trabajó en una muestra de 45 docentes, en estas conclusiones indica:

- Hay relación moderada entre el clima institucional y desempeño porque se obtuvo  $r_s = 0.420$  con  $p = 0.000$ .
- Existe relación moderada entre las relaciones interpersonales y el desempeño académico docente, pues se obtuvo  $r_s = 0.479$  con  $p = 0.001$ .
- Hay relación moderada entre las condiciones laborales y el desempeño académico docente pues se ha registrado  $r_s = 0.460$  con  $p = 0.001$ .
- Hay una relación moderada entre la con dignidad y el desempeño académico, se obtuvo como resultados de contrastación  $r_s = 0.439$  con  $p = 0.000$  (Alvarado, 2018).

### **2.1.3. Regionales o locales.**

Mauricio (2016), Universidad nacional de Trujillo en la investigación “El ambiente laboral de la institución y la praxis de la docencia en la IE Pedro Cerna de Sinsicap, se formuló como intención general determinar el grado de asociación entre desempeño docente y el clima institucional en la institución aludida anteriormente, se trabajó con el 100% que fue de 20 docentes que laboran en la entidad, en las conclusiones tenemos:

- Existe relación significativa entre el contexto institucional y el ejercicio de la función docente al encontrarse  $r = 0.936$  y  $p = 0.0089$ .
- Hay asociación con significancia entre el contexto institucional y la estructuración del aprendizaje estudiantil al haberse obtenido  $r = 0.901$  con  $p = 0.0117$ .
- Existe asociación significativa estadísticamente entre el ambiente institucional y el proceso de enseñanza porque se obtuvo  $r = 0.896$  con  $p = 0.0135$ .
- Hay asociación significativa estadísticamente entre el ambiente institucional y la forma participativa de gestión de la escuela con vínculos comunales al haber obtenido  $r = 0.27$  con  $p = 0.0195$ .

- Entre el ambiente institucional y el desarrollo profesional e identidad docente se ha encontrado una muy alta relación y con alta significancia estadística al haberse registrado  $r = 0.901$  con  $p = 0.0096$  (Mauricio, 2016).

Liza y Pereyra (2020), de la Universidad Católica de Trujillo en su tesis "Clima organizacional y desempeño docente en una IE de Sartimbamba, Región La Libertad" para la maestría en gestión y acreditación educativa, cuyo propósito establecer la relación del el ambiente en la entidad y la funcionalidad docente en la IE 80149 en Sartimbamba, de la provincia Sánchez Carrión en la Libertad, 2020, el supuesto formulada fue que existe relación positiva y significativa entre las dos variables en la IE 80149. Se trabajó con un diseño correlacional en una muestra de 47 docentes de los niveles inicial, primaria y secundaria, en sus conclusiones dice:

- Se ha encontrado una correlación positiva alta  $r = 0.656$  con  $p = 0.000$ , lo cual indica que en tanto exista un buen clima organizacional, también habrá un buen desempeño docente.
- La mayoría absoluta en un 72% de maestros tiene una percepción clima organizacional y nivel medio y el 28% restante considera que existe un nivel alto.
- El 87% de los docentes tiene un nivel de logro previsto y el 13% restante se ubicaron en el nivel de proceso.
- Porque se evidencia que  $p < 0.05$ , se demuestra relación directa de nivel medio ( $r = 0.549$ ) entre el liderazgo y la funcionalidad docente.
- Entre la comunicación y la funcionalidad docente que existe una relación baja pero directa ( $r = 0.293$ ) y  $p < 0.05$ .
- Hay una relación indirecta de nivel medio ( $r = 0.485$ ) con  $p < 0.05$  entre las recompensas y de sanciones con el desempeño docente.
- Porque  $p < 0.05$  existe una correlación directa en nivel medio ( $r = 0.396$ ) entre la satisfacción y el desempeño docente en los profesores de la muestra seleccionada (Liza & Pereira, 2017).

Cornejo e Iraita (2019) de la Universidad Católica de Trujillo en la tesis Clima organizacional y rendimiento académico en estudiantes del Seminario Mayor "San Carlos Y San Marcelo" de Trujillo, para optar el grado académico de Maestro en investigación y docencia Universitaria, se propuso Establecer la relación entre el clima organizacional y el rendimiento académico en los estudiantes del Seminario Mayor "San Carlos y San Marcelo" de Trujillo, en el año 2019-I, el supuesto general

formulada que hay relación del clima organizacional y rendimiento académico de los estudiantes antes indicados, el trabajo fue realizado con un diseño correlacional de carácter transversal, el trabajo se realizó en una muestra de 63 estudiantes, el muestreo fue intencional, en sus conclusiones manifiesta:

- Hay relación directa y significativa entre el ambiente institucional y el rendimiento académico en las estudiantes del seminario mayor San Carlos y San Marcelo de Trujillo.

- El 81% de los estudiantes y el clima organizacional es bueno y el 73% indica que el rendimiento académico en una institución tiene un buen nivel.

- Hay relación directa y significativa entre las dimensiones: Estructura, motivación, relaciones, identidad, pedagógico-curricular y ética con el rendimiento académico de los estudiantes del seminario mayor San Carlos en el año 2019(Cornejo & Iraita, 2019)

## **2.2. Bases teórico científicas.**

### **2.2.1. Clima institucional.**

#### **2.2.1.1. Definición.**

Condiciones que tiene una entidad para satisfacer las expectativas de los miembros que prestan servicios en la organización, debido a que las condiciones laborales contextuales de la entidad se valoran en función del beneplácito de sus miembros que prestan algún servicio. Este ambiente está determinado por factores que condicionan en bienestar de los trabajadores y que para ello los miembros de la entidad desde sus diversos estados de la jerarquía institucional deben apoyar en forma orgánica para que estas condiciones sean las más favorables posible y puedan no solamente en logro y metas institucionales sino también condiciones placenteras similares al hogar en donde cada uno de los miembros sienten la satisfacción de brindar el servicio; cuando eso sucede es que los trabajadores brindarán mejores servicios en consecuencia se obtendrán con más eficiencia los propósitos institucionales.

En el caso de las II EE nos referimos a las condiciones en que los docentes prestan sus servicios, los estudiantes aprenden mejor, los padres tienen la

satisfacción y confianza de que sus hijos están recibiendo un servicio adecuado y el beneplácito de los directivos están cumpliendo con su respectiva función.

Las nuevas corrientes de los directivos de las instituciones y dentro del enfoque transformacional existe preocupación para que los colaboradores no sólo tengan mejores sueldos sino un buen desempeño en funciones, un adecuado clima entre docentes, ampliar las condiciones técnicas para un mejor rendimiento funcional.

No solamente hay preocupación por la satisfacción individual de los trabajadores sino que las entidades en los tiempos contribuyen a apoyar e incluso a las familias brindándole el apoyo no solamente en aspectos de salud, educación sino también van al sano esparcimiento (Onetto, 2017).

#### **2.2.1.2. Factores del clima organizacional.**

En Ucrós y Gamboa (2010), se consideran tres factores:

*a. Los factores psicológicos individuales.*

Determinados por la autonomía de las personas, el nivel de la satisfacción personal, los impulsos motivacionales, la identificación con los objetivos de la institución, los grados de asistencia y puntualidad, el compromiso de responsabilidad en la función encomendada y la predisposición a cambio de actitudes tendientes a reforzar los objetivos institucionales.

*b. Los factores grupales.*

Están dados por el grado de cooperación, el grado de confianza con las jefaturas inmediatas o superiores de trabajo que se realiza en equipo, fidelidad hacia el equipo de trabajo, las condiciones de liderazgo y los valores colectivos en lo referente al equipo de trabajo como institución.

*c. Factores organizacionales.*

Están determinados por el comportamiento en función a la entidad o institución, pero estructurales, o sea los factores institucionales, pero como cuerpo que están por encima de los factores tanto personales como grupales, entre estos tenemos:

- Respeto a la normatividad vigente, las políticas y los planes.
- Comunicación de las políticas y objetivos institucionales.

- Comunicación del funcionamiento de la institución y de las diversas instancias.
- Equipamiento institucional.
- Infraestructura física.
- Seguridad ante los riesgos laborales, promoviendo una cultura de seguridad e institucional (Ucrós & Gamboa, 2010).

### **2.2.1.3. Tipos de clima institucional.**

García & Ibarra (2009), refiriéndose a Likert realiza de la teoría de los sistemas en la que sostiene hay dos tipos de clima o institucional y que a su vez hay dos factores:

#### *Clima autoritario explotador.*

La alta dirección desconfía de los subalternos, todo lo relacionado a las decisiones de la institución son tomados por ellos y los acuerdos se transmiten en forma vertical. Es notorio que existe entre los trabajadores muchos temores frente a los castigos de amenaza, existe una muy esporádica recompensa, la comunicación entre los estamentos superiores y las inferiores solamente se da mediante directrices que por lo general se plasman en documentos como es el caso de los memorandos.

#### a. *Clima autoritario y paternalista.*

Este es un estilo con existencia de confianza en los empleados, pero las decisiones se toman los niveles más altos de la institución, en este ambiente laboral se permite a los subordinados que tomen algunas decisiones propias específicas. Existe una comunicación en forma subordinada de la dirección hacia los estamentos inferiores, también existen recompensas ocasionales, y otras formas de estímulos se hacen con mayor frecuencia. En este clima existe bastante dinamismo.

#### b. *De clima consultivo.*

El clima tiene las características de un ambiente participativo y con mucha confianza entre los trabajadores al margen de las jerarquías, el

respeto es de reconocimiento, desde luego entre las escalas jerárquicas, las decisiones se toman en la alta dirección, pero también algunas de estas decisiones en el plano inferior. Las comunicaciones tienen visos de tipo descendente, las recompensas o sanciones se usan para motivar a los trabajadores. Las características son de un ambiente muy dinámicos y se consigue los objetivos generalmente propuestos, ya que enfoque este equipo y con participaciones en los distintos niveles organizativos.

*c. De participación en grupo o democrático.*

En este contexto de labor la alta dirección confía en los trabajadores, las decisiones se analizan en todos los estamentos organizativos ya que están muy integrados. La comunicación es fluida hacia los estamentos superiores y de los superiores a los interiores, pero también tiene la característica de ser una comunicación horizontal. Existe mucha relación de amistad y confianza entre la jerarquía alta y los estratos inferiores, todos conocen los objetivos y fines de la organización previstos en la planificación estratégica (Garcia & Ibarra, 2009).

#### **2.2.1.4.Importancia del clima institucional.**

El ambiente organizacional según Guillermo (2019) es trascendente, debido a que:

- Contribuye a convivir en armonía y un ambiente de paz entre los miembros de la institución que en nuestro caso es la organización educativa.
- Contribuye al bienestar institucional por que las decisiones que se tomen se han de hacer en función del cumplimiento de fines y objetivos diseñados para tal fin.
- Un clima eficiente ha de contribuir a un desarrollo armonioso en las interacciones entre los colaboradores de la entidad.

- Porque permite el crecimiento propio y a nivel profesional de los trabajadores, ella debido a que cuando existe un buen clima pueden rendir en su máxima potencialidad a favor de la institución.
- Contribuyen al logro de competencias a nivel individual, profesional e institucional. (Guillermo, 2019)

#### **2.2.1.5. La comunicación en el clima institucional.**

En International Business, (2018) se define al clima institucional como:

“La serie de principios, formas procesuales y prácticas comunicativas que haciendo uso de recursos psicológicos e información pertinente, se desarrollan en el seno institucional para ejercer influencia en los destinatarios en pro de una adhesión continua para el ejercicio y distribución del poder y realizar el bien general consensuado”

Para que haya una buena comunicación, se hace necesario conocer los fines y propósitos de la institución que si bien es el punto de partida para ese diálogo es fluido entre los miembros de la institución. Por eso es que la comunicación debe planificarse teniendo en cuenta que todo lo que se diga o se haga expresa una forma de ser, enviar un mensaje con un contenido que debe expresar el sentido institucional. Es por ello que se hace necesario que exista un organismo dentro de la organización que facilite los aspectos comunicacionales y que se encargue de los mensajes lleguen con toda fidelidad a los miembros de la organización (International.Business, 2018)

#### **2.2.1.6. Dimensiones del clima institucional.**

En Marshal (2010) se indica que existen cuatro dimensiones del clima institucional:

- *Motivación.*

Es el conjunto de procesos que permite mantener comportamientos o conductas dirigidas a conseguir un objetivo o a la satisfacción de una necesidad, otros podrían definirlo como la fuerza motivadora que permite que continuemos y sigamos adelante en la consecución de algún fin o propósito.

Las motivaciones pueden ser explícitas que tienen relación directa con los estímulos externos.

Motivaciones intrínsecas. Son las que más se dan en el mismo individuo en la consecución de objetivos, metas o satisfacción de algunas necesidades. Esta tiene relación directa con la autorrealización y el crecimiento individual. (Marshall, 2010)

- *Comunicación.*

Es un proceso que hace posible el intercambio de pensamientos, sentimientos, necesidades o algún otro requerimiento de necesidad humana haciendo uso de símbolos sean audibles, gráficos o de colores entre al menos dos personas. Al hecho de poner en juego la comunicación es lo que se denomina acto comunicativo. Desde luego que la comunicación tiene elementos como son: emisor, receptor código, mensaje y canal (Universidad del Salvador, n.d.).

Para que exista una adecuada *fluidez comunicativa* es necesario que los elementos comunicacionales deben estar operativos, si alguno de ellos fallase la comunicación que se emita generará errores interpretativos en uno o ambos terminales (emisor o receptor).

- *Manejo de conflictos.*

Se entiende por conflicto alguna situación que se produce entre al menos dos partes, eso sucede cuando las partes no concuerdan en ninguna posible solución, de algo que debemos estar ciertos es que siempre habrá conflictos porque es parte del dinamismo social.

El conflicto, es parte de la dinámica social, siempre se presentarán, en nuestra actualidad hay especialistas en el manejo de conflictos, entre ellos están por ejemplo los centros de conciliación sean públicos o privados (El Colombiano, 2017).

- *Trabajo en equipo o grupo*

Son predisposiciones y formas articuladas para unificar a los diversos colaboradores (profesores) y todo el personal para convertirlo en equipos

laborales y que tengan clara la misión, propósitos y fines comunes (Edel, García, & Casiano, 2007)

## **2.2.2. Desempeño docente.**

### **2.2.2.1. Definición.**

El desempeño docente es en sí el accionar del educador en el proceso de enseñanza aprendizaje y en las interrelaciones con los estamentos que conlleva a mejores logros de este proceso para mejorar los aprendizajes estudiantiles, el Ministerio de Educación lo define como: Las características que deben cumplir un docente en el ejercicio profesional y que son consecuencia de acuerdos en el aspecto técnico, social y además frente al Estado, para ello deben cumplir con ciertas competencias para que hagan propicio los aprendizajes de los estudiantes (Minedu, 2014)

Por otro lado, es necesario entender que las características del desempeño docente tendrán que estar sometidas a cambios permanentes y para los cambios sociales y tecnológicos del presente siglo, en la actualidad existen dos aspectos, el primero trata de la autonomía limitada y tiene el docente para el ejercicio de la función porque está prescrita y regulada a través de ciertas normas que se establecen en el Ministerio de Educación, el seguro de la enseñanza que es se aleja de lo imparcial por estar sometidas a ciertas concepciones índole personal limitadas por la asimilación cultural que cada docente ha absorbido en su contexto cultural, es por eso que quizá podríamos dejar de lado ambos extremos y centrarnos en un proceso de enseñanza que conlleve a mejores logros (Such & Subaldo, 2015).

### **2.2.2.2. Propósito del desempeño docente.**

El desempeño docente en el Perú tiene propósitos que están bien definidos y el Ministerio de Educación ha considerado cuatro.

- a. Determinar un lenguaje que sea común a todos los docentes y la ciudadanía en general relacionados con los diversos procesos vinculados a la enseñanza.
- b. Promover la reflexión crítica sobre la forma como el docente está ejercitando su práctica profesional medida mediante desempeños con la finalidad de tener

criterios generales y compartidos entre las diversas esferas que están relacionados o que ver directamente con el proceso de enseñanza.

- c. Procurar la revaloración del docente en los diversos campos con la finalidad de tener profesionales que tengan una sólida imagen, que estén bien tratados mediante políticas apropiadas y procurar que estos profesionales tengan haberes acordes con las exigencias económicas y sociales que se requiere.
- d. Generar políticas de atención para apoyar al desarrollo profesional a los docentes, mejorar sus condiciones, así como promover un adecuado reconocimiento de la función social que cumple docente para que finalmente mejorar el proceso de enseñanza. (Minedu, 2014)

### **2.2.2.3. Tecnología informática y la función docente actual.**

Las funciones del docente no permanecen estáticas, sobre todo con la aparición de las tics, esta función permanece en constante evolución y permite que el concepto de aula se amplíe hacia horizontes que antes no se podía conceptualizar, el aula virtual se convierte pues en un escenario en donde estudiantes de diferentes países pueden estar conectados en forma virtual y es el uso del Internet. Es por ello que el rol del docente debe cambiar porque además de la ampliación del aula virtual debe hacer uso de nuevos recursos informáticos y está obligado a dar un salto en el manejo de estas herramientas, unos han avanzado más que otros, pero igual se está haciendo uso del trabajo remoto en el desarrollo del proceso E – A, para ello en el uso de manejo de esas tecnologías estará determinado por:

- Una infraestructura que permite el trabajo remoto, bien sea desde su casa o de la escuela.
- Equipos que contribuyan al desarrollo del trabajo remoto para el docente y los estudiantes.
- Conocimiento para el uso de esas tecnologías.
- Predisposición del docente para el cambio continuo en el uso de esas tecnologías y equipos.
- Contextualización de la estructura curricular al contexto virtual.

- Uso de nuevas estrategias de enseñanza y evaluación de los estudiantes.
- Formación y autoformación continua para enfrentar los retos y desafíos en el uso de las tecnologías que brinda la ciencia y el avance tecnológico de nuestra época.
- Las experiencias que se programen deben estar contextualizadas a los entornos virtuales de los estudiantes y usar como fuente motivadora para los mismos para generar nuevos aprendizajes que tengan significancia estudiantil (Viñals & Cuenca, 2016).

#### **2.2.2.4. Competencias digitales: Un nuevo reto docente.**

Frente al nuevo panorama mundial que se nos ha presentado, el rol del docente como hemos dicho ha dado un giro bastante particular, por un lado las tecnologías existían pero el docente en una mínima parte estuvo haciendo uso de ellas, en la mayoría de los casos los docentes se habían mostrado tan indiferentes a esas tecnologías hasta tiempo atrás, la presencia de la pandemia ha permitido ver un salto y obligado al docente a hacer uso de éstas competencias nuevas en el rol del docente, la desventaja que se presenta en la actualidad es que estamos formando estudiantes pero no se sabe hacia dónde se direcciona la humanidad, el profesor ha dejado de ser la persona que sabe todo para convertirse quizá en un aprendiz de esas tecnologías digitales y que es propio de un manejo sorprendente de los estudiantes por lo que se les denomina nativos digitales, el objetivo fundamental de este nuevo rol consiste en el desarrollo de ciertas destrezas estudiantiles y que digan una cultura de cambio permanente y que deben aprender a razonar y resolver problemas usando la creatividad que al menos eso parece que va a permanecer por algún tiempo hasta que como se dice es ensamble la máquina con el cerebro humano para dar paso al llamado transhumanismo.

Si es ya la indicada a través de una forma de aprendizaje que no habían visto los teóricos de antes y se trata del conectivismo, es hora de que el docente haga uso de esta teoría en las cuales se debe considerar algunos aspectos como:

- Selección de aplicación de programas que permitan calendarizar, evaluar y brindar recursos estudiantiles en forma individual.
- Contribuir para que los alumnos en casa tengan los recursos audiovisuales para el uso de las plataformas necesarias en el desarrollo de las nuevas sesiones de aprendizaje, procurando el debate interactivo en línea.
- Uso de formularios digitales tanto para el aprendizaje como para la evaluación del proceso.
- Creación de nuevos materiales de aprendizaje a partir de los oficiales adecuándolos al contexto.
- Incorporación del aprendizaje móvil para el desarrollo de competencias en los estudiantes.
- Uso de la planificación de las aulas, el profesor es un guía del juego y los alumnos se unen a él usando la diversión en las experiencias individuales.
- Hacer uso de la realidad virtual y aumentada, esto se convierte en una fuente motivadora de suma importancia que involucra a los estudiantes en un aprendizaje de acuerdo a sus propios intereses y en forma divertida (Elesapiens, 2019)

#### **2.2.2.5.El docente en tiempo del covid 19.**

La educación en el año 2020, debido al covid-19 ha generado un salto hacia una vida de estilo tecnológico, a la conexión digital, a un cambio de un modelo presencial a un modelo remoto debido al aislamiento en que hasta la fecha actual se encuentra, esta pandemia ha afectado al 91% del sistema educativo mundial según cifras de la Unesco.

La pandemia ha obligado a aislarnos socialmente y el aprendizaje ha tenido que hacerse mediante el teletrabajo o trabajo remoto que contribuyen a una migración en una enseñanza presencial hacia la enseñanza virtual de carácter sincrónico y asincrónico que obliga al docente al uso de nuevas herramientas y recursos que antes poco o no había usado.

Sabemos que todo cambio produce un desequilibrio y eso es lo que se está generando en los docentes que en más de una ocasión no encuentran la forma todavía para adaptarse a esta nueva forma de docencia.

Uno de los problemas principales de nuestra patria es la enorme desventaja en la cobertura de Internet a nivel nacional, no es raro ver a los estudiantes del ande en lugar de recurrir a las aulas como antes ahora recurre a lugares a veces inhóspitos en donde puedan operar la señal vía teléfono celular, como cobertura de Internet que le permitan continuar aprendiendo.

Las herramientas usadas por docentes y estudiantes quizá sean obsoletas sobre todo nos referimos al uso de los equipos básicos de la telefonía celular que es lo que existe en un gran porcentaje en las zonas alejadas de nuestra patria y que se convierten en algo poco útil u obsoleto para el aprendizaje a distancia frente a la telefonía smart (Flores, 2020)

#### 2.2.2.6. Dominios y competencias del desempeño docente.

La estructura que presenta el MBDD está compuesta por:

4 dominios.

9 competencias.

40 desempeños distribuidos de la siguiente manera:

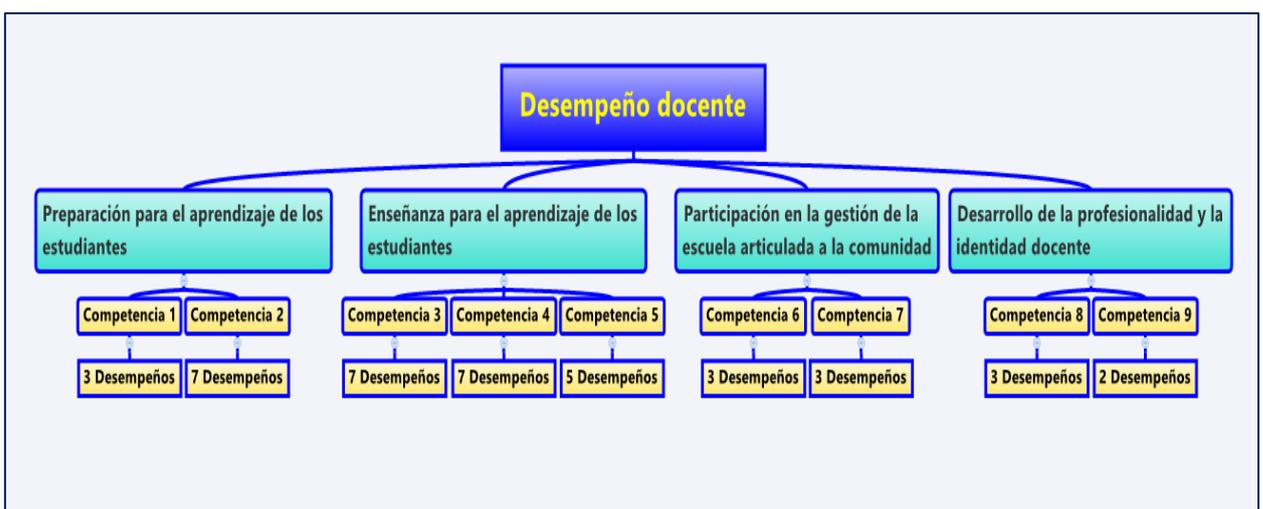


Ilustración 1. Fuente Minedu (2015)

### **2.2.2.7. Evaluación del desempeño.**

Lo principal de la evaluación del desempeño docente es la verificación de los grados de competencia es que tienen aula a cargo y que ejecuta en función de los dominios que ha establecido el Ministerio de Educación. La evaluación es imperativa para los docentes nombrados y que está en una carrera pública magisterial en un lapso de una evaluación por lo menos una vez cada cinco años (Minedu, 2018).

La evaluación del desempeño docente propone dos tipos, para los que deben formarse comités a nivel institucional y a nivel UGEL.

- El Comité a nivel de la IE está conformado por el director que la preside, el subdirector o algún otro docente denominado par, debido a que debe tener afinidad con la especialidad o nivel del docente al cual se va a evaluar.
- A nivel de la UGEL, el Comité está conformado por: El director, jefe de área de gestión pedagógica u otro cargo jerárquico afín, un especialista que tiene que tener afinidad por la misma especialidad al docente a evaluar y un docente par (Minedu, 2018).

### **Funciones del Comité de evaluación.**

Según los dispositivos emanados del Minedu (2018) se asignan las funciones de:

- Conducir los procesos de evaluación y la aplicación de los aspectos técnicos y documentos que se van a utilizar en el proceso.
- Informar en forma oportuna a los docentes a evaluarse el cronograma correspondiente.
- Manejar en forma adecuada los documentos a usar en el proceso evaluativo como es el caso de las rúbricas de observación.
- Admitir que las consultas y reclamos que se han de generar a partir de haberse efectuado el proceso de evaluación.
- Apoyar las acciones de sensibilización y socialización de las metodologías para la evaluación de los docentes.

- Suscribir las actas de consolidación de los resultados producto de la evaluación.
- Efectuar los informes respectivos de las actas de los procesos de evaluación al personal docente (Minedu, 2018).

#### **2.2.2.8. Dimensiones del desempeño docente.**

Según el Minedu (2015) hay 4 dominios a los cuales nosotros lo consideramos para efectos de nuestra investigación como dimensiones, en consecuencia, debemos definir a cada una de ellas:

##### **a. Preparación para el aprendizaje.**

Este dominio y para nosotros dimensión abarca lo relacionado a la planificación que se plasma en la elaboración de la programación del currículo a nivel de las unidades y de las sesiones para aprender, el mismo que presenta un enfoque de interculturalidad y de educación inclusiva, considera el uso de los recursos materiales e inmateriales que propicien en el momento oportuno aprendizajes de calidad y dentro de los estándares previstos.

##### **b. Enseñanza para el aprendizaje estudiantil.**

Tiene relación directa con la acción de conducir la enseñanza que se manifiesta en el avance de las sesiones de aprendizaje y que debe considerarse en el enfoque de la inclusión educativa, la diversidad intercultural en medio de un contexto adecuado para el aprendizaje estudiantil, hace uso de los elementos considerados en la planificación o la fase que corresponde al dominio I.

##### **c. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.**

Esta participación hace referencia al proceso de gestión de la IE o red de instituciones que se realiza desde un ángulo democrático necesario para el entorno de aprendizaje. Tiene relación también con la comunicación entre los diversos estamentos institucionales y comunales, así como lo relacionado con la gestión referida el manejo de instrumentos como el PEI, entre otros y el aporte de proyección comunal velando por el aprendizaje no solamente del estudiante sino de la comunidad en conjunto

#### **d. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.**

Está relacionado con la ampliación de la cobertura de los procesos y prácticas propias de la función docente pero direccionadas también hacia la comunidad, dentro de ella se considera la reflexión sistemática sobre el ejercicio profesional pedagógico en forma personal y también a nivel de la institución lo cual implica trabajo y equipo, así como el requerimiento del apoyo y colaboración de los demás profesores y también la generación de políticas institucionales que tiendan a mejorar la marcha institucional.

### **2.3. Definición de términos básicos.**

#### **Clima**

Son las series de situaciones ambientales que se manifiesta en el medio natural y que caracterizan a una determinada región, la misma que se distribuye en estaciones y años(Zambrano, 2017)

#### **Clima institucional.**

Es el escenario y condiciones sociales en la cual se desarrolla alguna actividad la misma que va a incidir en el rendimiento a favor o en contra, refiriéndonos a nuestra investigación, tenemos que, son las condiciones de convivencia profesional que realizan los docentes durante el desarrollo del ejercicio profesional docente.

#### **Desempeño.**

Son los estilos que indican la forma de poner en práctica una determinada función sea en forma libre o cumpliendo algún cometido particular.

#### **Desempeño Docente.**

Son los procedimientos que usa el educador para la ejecución de su práctica profesional en el desarrollo de las experiencias estudiantiles dentro del aula como fuera de ella en los compromisos que tiene frente a la escuela y comunidad y que es medible a nivel interno y externo supervisado por el acompañante.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. General.**

$H_{0G}$ : No hay relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco, 2020.

$H_{aG}$ : Existe relación directa entre el clima institucional y el ejercicio profesional de docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco, 2020.

### **2.4.2. Hipótesis específicas.**

$H_{E1}$ : Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco, en 2020.

$H_{E2}$ : Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco, en 2020.

$H_{E3}$ : Existe relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco, en 2020.

$H_{E4}$ : Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco, en 2020.

## 2.5 Operacionalización de las variables.

Cuadro 1.

### *Operacionalización de variables*

Variable	Conceptual	Operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de medición
Clima institucional	Son las condiciones que tiene una entidad para satisfacer las expectativas de los miembros que prestan servicios en la organización, el clima institucional entonces se mide en función de la satisfacción de sus miembros que prestan algún servicio. Este ambiente está determinado por factores que condicionan en bienestar de los trabajadores y que para ello los miembros de la entidad desde sus diversos estados de la jerarquía institucional deben apoyar para conseguir los objetivos institucionales (Onetto, 2017)	Son las condiciones de ambientación infraestructural y social que se vive en una institución y que las condiciones que estas ofrezcan van a permitir un mejor o deficiente servicio por parte del docente.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existen las Condiciones ambientales para el trabajo.</li> <li>- Se estimula al personal por la labor ejecutada.</li> <li>- Condiciones de ambiente social favorables.</li> </ul>	Cuestionario
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe fluidez comunicativa entre estamentos e inter estamentos.</li> <li>- Hay fluidez de comunicación horizontal</li> </ul>	
			Manejo de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantenimiento de tranquilidad ante cualquier conflicto.</li> <li>- Se busca negociaciones cuando hay conflicto en la IE.</li> </ul>	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existe impulso para el trabajo entre los estratos organizativos.</li> <li>- Las decisiones frente a cualquier conflicto se toman en cuenta las opiniones de equipo.</li> </ul>	
Desempeño	Es el cumplimiento de las funciones del docente en el	Es la medición del ejercicio docente medido de acuerdo a	Preparación para el aprendizaje de	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia 1</li> <li>- Competencia 2</li> </ul>	Guía de observación

	<p>aula, está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno físico y medioambiental natural y social</p> <p>(Ministerio de Educación, 2015)</p>	<p>normas emitidas por el ministerio de educación. Para medir el desempeño se ha acudido a las fichas del desempeño y evaluados según normas actuales.</p>	los estudiantes.		
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia 3.</li> <li>- Competencia 4</li> <li>- Competencia 5</li> </ul>	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia 6</li> <li>- Competencia 7</li> </ul>	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia 8</li> <li>- Competencia 9</li> </ul>	

## Capítulo III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo de investigación.

El diseño de investigación es descriptivo correlacional, pues se estableció una posible relación entre las variables, las que pueden ser directas si es que el coeficiente de correlación es positivo, puede ser inversa si el coeficiente de correlación es negativo, también podría darse el caso de que este coeficiente tenga un valor de 0, lo cual implica que no hay correlación entre las dos variables(Salkind, 1998)

### 3.2.Método de investigación.

- *Inductivo.*

El uso de este método consistió en arribar a las conclusiones tomando como elementos de fundamentación algunas Hipótesis, antecedentes u observaciones de carácter particular (Monje, 2011)

- *Deductivo.*

Consistió en arribar a conclusiones valederas y generales tomando como punto de partida algunas premisas, principios o resultados particulares, en suma arribar a leyes a partir de casos individuales(Stracuzi & Pestana, 2012)

- *Analítico sintético.*

Éste es un método mixto que consistió en primer lugar en descomponer a una totalidad de sus componentes primarios con la finalidad de analizar cada una de las partes y después de haber completado el proceso se vuelven a recomponer los elementos constitutivos hasta llegar a obtener la totalidad. En este caso consiste en procesos continuos de las descomposición de las variables en sus dimensiones e indicadores para un mejor estudio y luego partir de los resultados que se han tenido en las dimensiones se arriban a conclusiones generales(Salkind, 1998).

- *Hipotético deductivo.*

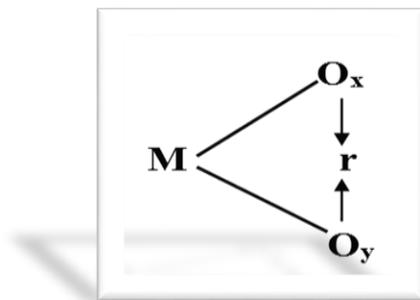
Es el camino que sigue el investigador para el desarrollo de su trabajo científico, consistió en pasos esenciales que se inicia con la observación del fenómeno, en base a ellas elabora conjeturas para explicar dicho fenómeno, realiza

deducciones y al final verifica la verdad de los enunciados que se han producido en las deducciones y se compara con la experiencia, esta forma de trabajo nos obliga al hombre de ciencia a efectuar combinaciones de los aspectos de la reflexión racional y la observación de la realidad que acontece en un determinado hecho(Diccionario de Psicología, n.d.)

### 3.3. Diseño de investigación.

Los diseños correlacionales son de carácter descriptivo que establece la relación entre al menos dos variables, tiene como propósito conocer el comportamiento de una variable, el valor de la correlación está comprendida en el intervalo  $[-1;1]$ , pasando por 0, si el coeficiente de correlación es negativo, se trata de una correlación inversa, si la correlación es positiva, la correlación es directa y si el valor de la correlación es 0, no existe correlación. (Stracuzi & Pestana, 2012)

El esquema es:



Donde:

M: Es la muestra conformada por los 25 docentes de la IE 80289

Ox: Son las observaciones en el clima institucional.

Oy: Son las observaciones en el desempeño docente.

r: Es el coeficiente de correlación que podría existir entre las variables.

### 3.4. Población, muestra y muestreo.

#### 3.4.1. Población.

Estuvo conformada por los 25 docentes que prestan servicios en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, distribuido de la siguiente manera:

*Cuadro 2.*

*Población*

Sexo	fi	f%
Masculino	11	44.0
Femenino	14	56.0
Total	25	100.0

Fuente: CAP de la UGEL de Otuzco 2020

#### 3.4.2. Muestra.

Se ha trabajado con el 100% de la población porque se trata de una población pequeña

#### 3.4.3. Muestreo.

Se usó el muestreo no probabilístico mediante el muestreo intencionado

### 3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.

Cuadro 3.

*Técnicas e instrumentos de recojo de datos*

Variable	Técnica	Instrumentos
Clima institucional	Encuesta virtual.	Cuestionario
	Fichaje.	Fichas
	Documental.	Documentos en internet
Desempeño docente	Encuesta virtual.	Cuestionario
	Fichaje.	Fichas
	Documental.	Documentos en internet

### **3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

El trabajo tuvo dos fases en el procesamiento estadístico:

- La parte descriptiva. Aquí se presentarán las tablas, gráficas y descripciones de las dimensiones y de las variables, dentro de cada tabla estarán los cálculos de las frecuencias absolutas y porcentuales y además la media, la desviación estándar y el coeficiente de variación.
- En la parte inferencial usaremos algún estadístico de asociación dependiendo si tienen o no distribución normal.

### **3.7. Ética investigativa.**

- Se ha respetado escrupulosamente los derechos de autor, consignándose el nombre y apellidos de las fuentes que citamos en la presente investigación.
- Se ha respetado el deseo de participar o no como elemento muestral del presente trabajo de investigación.
- La información que se obtuvo es de carácter anónimo.
- Los datos consignados son de carácter confidencial y sólo se hará uso para los fines de nuestra investigación.

## Capítulo IV: RESULTADOS

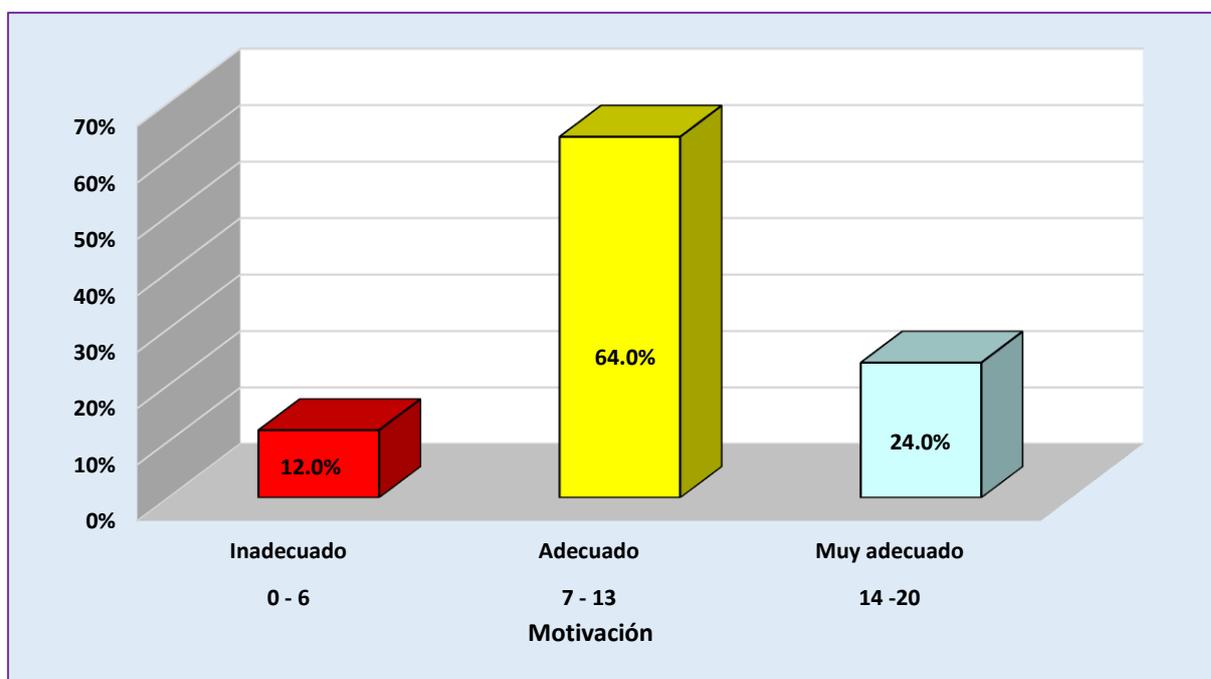
### 4.1. Presentación y análisis de resultados.

Tabla 1. Niveles registrados en la Motivación en los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco - 2020

Rango	Categoría	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
0 - 6	Inadecuado	3	12.0			
7 - 13	Adecuado	16	64.0	11.4	3.5	31.2
14 -20	Muy adecuado	6	24.0			
Total		25	100.0			

Nota: Base de datos del clima institucional.

Figura 1. Niveles en la motivación.



Descripción.

El 12% de los docentes consideran que la motivación dentro del clima institucional tiene un nivel inadecuado, lo que equivale decir que las condiciones en donde los docentes desempeñan su labor tiene deficiencias, el 64% considera es el adecuado, vemos que la mayoría absoluta tienen este criterio acerca del entorno donde prestan sus servicios, finalmente encontramos que el 24% considera que el nivel es muy adecuado porque en otros términos tiene las condiciones excelentes para poder desempeñar la función. La media

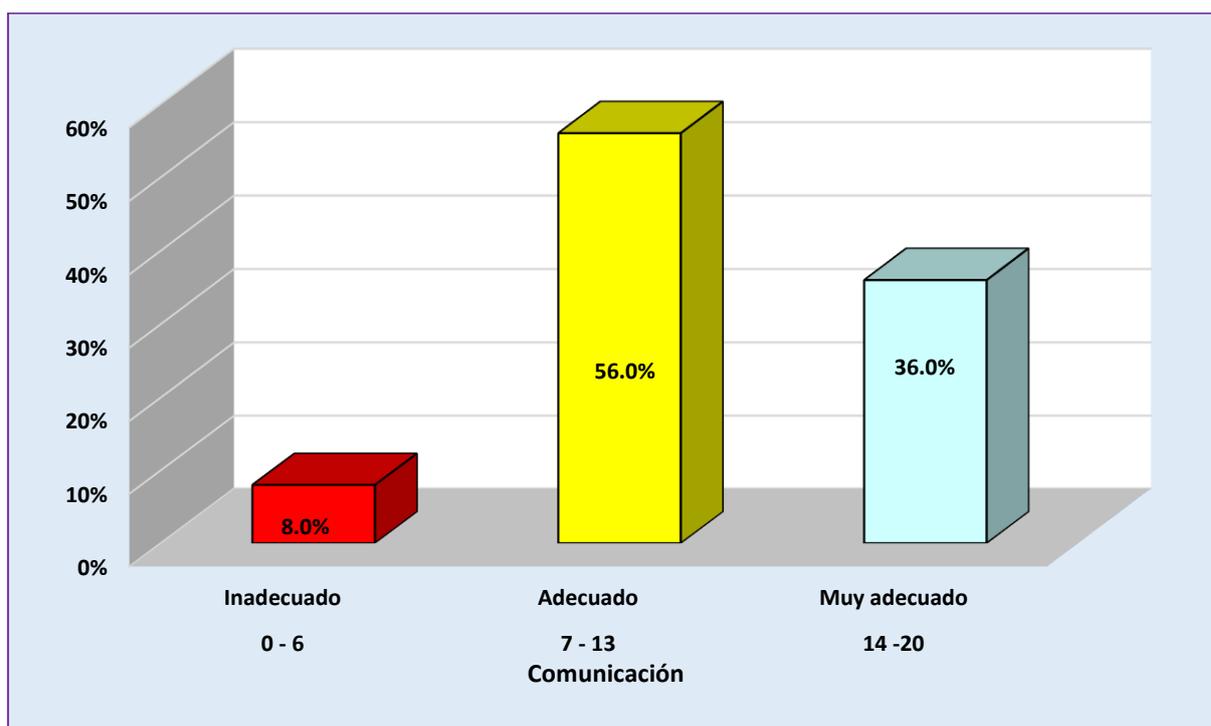
aritmética alcanzó el valor de 11.4 puntos, por lo que, los docentes consideran que el nivel que le corresponde esta dimensión es el adecuado, las puntuaciones son ligeramente homogéneas porque el coeficiente de variación alcanzó 31.2%.

Tabla 2. Niveles registrados en la comunicación en los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020.

Rango	Categoría	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
0 - 6	Inadecuado	2	8.0	12.9	4.2	32.3
7 - 13	Adecuado	14	56.0			
14 -20	Muy adecuado	9	36.0			
Total		25	100.0			

Nota: Base de datos del clima institucional.

Figura 2. Niveles en la comunicación.



Descripción.

En la dimensión comunicación el 8% de los docentes creen que el nivel comunicativo es inadecuado, el 56% afirma que es lo suficientemente adecuado un 36% afirma que esta categoría es muy adecuada. En promedio en la dimensión alcanzó el valor de 12.9 puntos que corresponde al nivel adecuado, la desviación estándar fluctúa con relación al promedio,

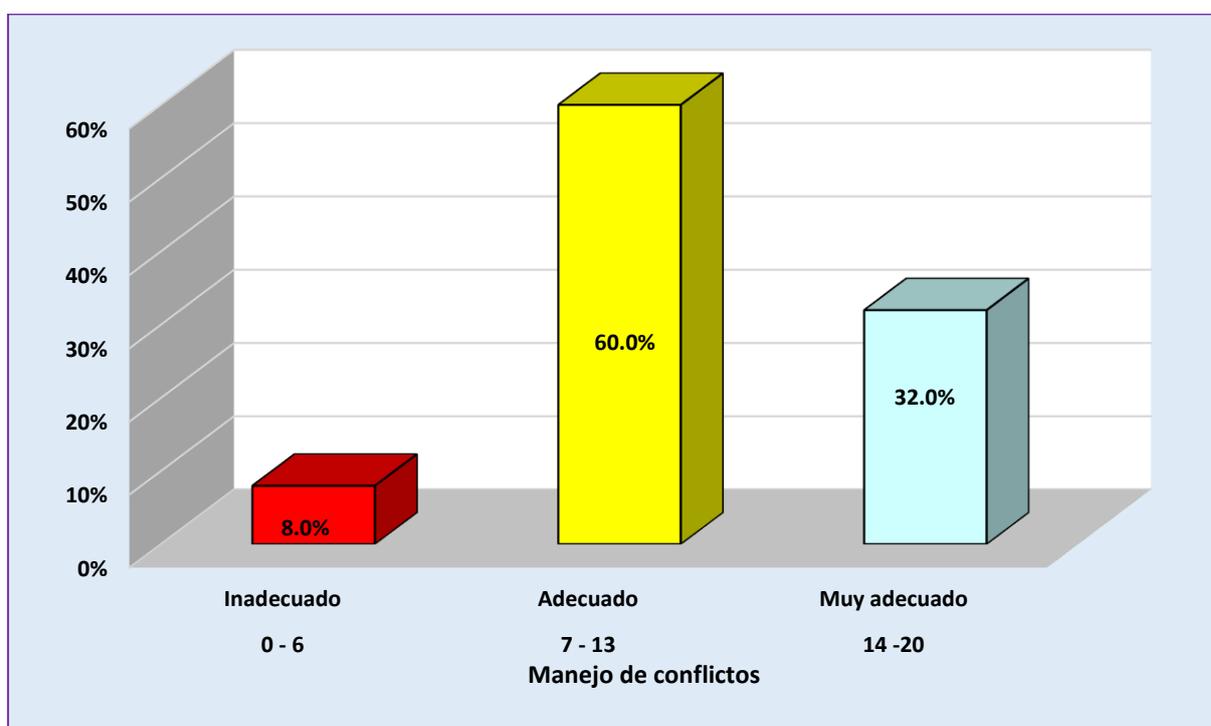
este fue de 4.2 puntos y con un coeficiente de variación de 32.3% por que se demuestra homogeneidad.

Tabla 3. Niveles registrados en el manejo de conflictos en los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020.

Rango	Categoría	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
0 - 6	Inadecuado	2	8.0			
7 - 13	Adecuado	15	60.0	12.3	4.0	32.4
14 -20	Muy adecuado	8	32.0			
Total		25	100.0			

Nota: Base de datos del clima institucional.

Figura 3. Niveles en el manejo de conflictos.



Descripción.

En el manejo de conflictos, también el 8% de los docentes indican que este manejo es inadecuado, el 60% considera que es adecuado y que en 32% sostiene que es muy adecuado. El promedio aritmético en esta dimensión alcanzó el valor de 12.2 puntos lo cual indica que los docentes de la institución en forma general consideran que el trabajo en equipo

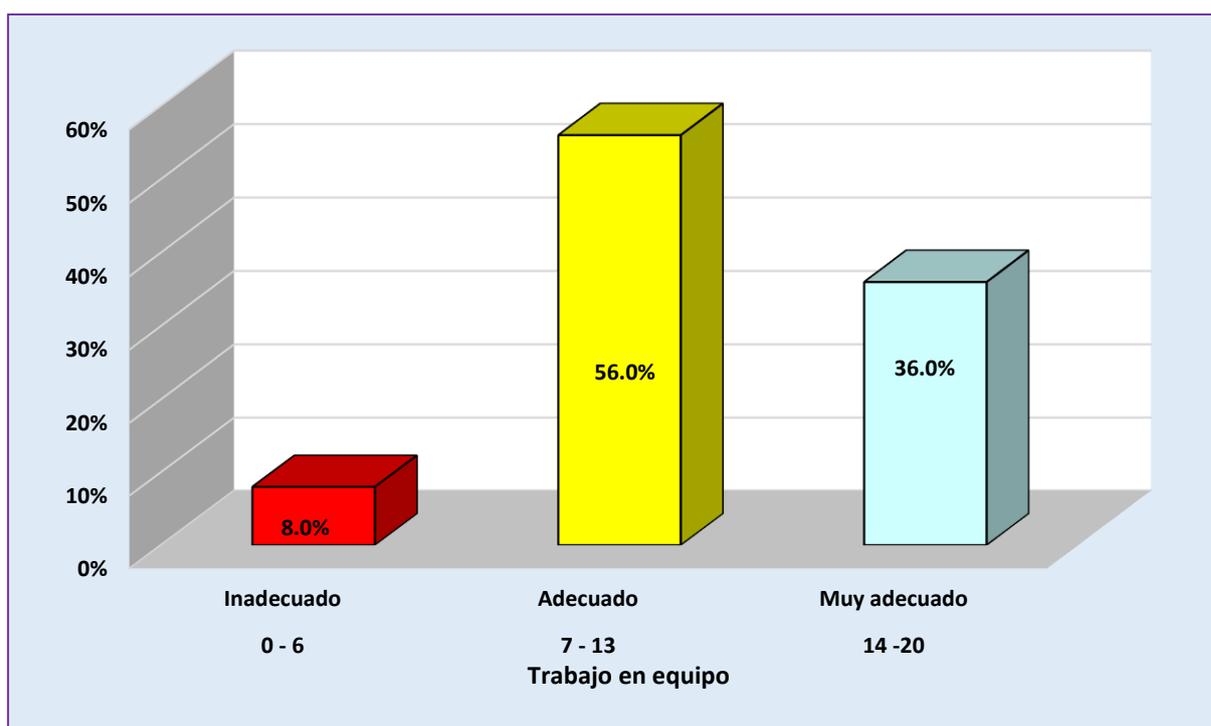
es adecuado, la desviación estándar alcanzó el valor de 3.6 puntos y se trata de puntuaciones homogéneas por el coeficiente de variación que alcanzó 29.6%.

Tabla 4. Niveles en el trabajo en equipo en los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Pururuchaga, Otuzco – 2020.

Rango	Categoría	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
0 - 6	Inadecuado	2	8.0	12.2	3.6	29.6
7 - 13	Adecuado	14	56.0			
14 - 20	Muy adecuado	9	36.0			
Total		25	100.0			

Nota: Base de datos del clima institucional.

Figura 4. Niveles en el trabajo en equipo.



Descripción.

En esta dimensión, también el 8% de docentes consideran que esta forma de trabajo tiene un nivel inadecuado, el 56% afirma que el nivel que le corresponde es adecuado y el 36% sostiene que muy adecuado. El promedio que se ha encontrado alcanzó el valor de dos por lo tanto también se encuentra ubicado en el nivel adecuado en forma general, esto es lo

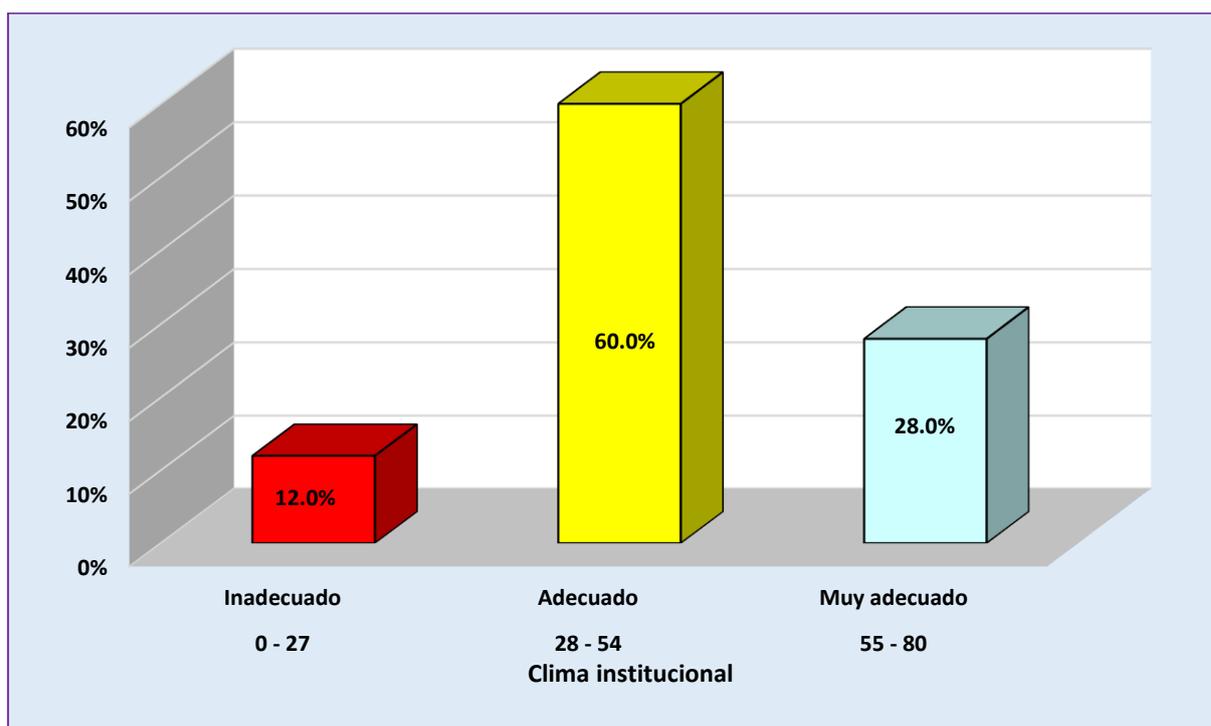
mismo que los docentes consideran que existe un ambiente adecuado para el desempeño de la función docente, la desviación estándar fue de 3.6 puntos con un coeficiente de variación de 29.6%, lo que indica que las puntuaciones en la dimensión son homogéneas.

Tabla 5. Niveles en el clima institucional según percepción de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020.

Rango	Categoría	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
0 - 27	Inadecuado	3	12.0			
28 - 54	Adecuado	15	60.0	48.7	14.9	30.5
55 - 80	Muy adecuado	7	28.0			
Total		25	100.0			

Nota: Base de datos del clima institucional.

Figura 5. Niveles en el clima institucional según los docentes.



Descripción.

A nivel de la variable del clima institucional, los resultados indican que el 12% de los docentes perciben que dicho clima es inadecuado, el 60% sostiene que el nivel que le corresponde es el adecuado y el 28% sostiene que es un clima altamente adecuado o muy adecuado. El promedio alcanzó el valor de 48.7 puntos, por lo tanto, los docentes perciben

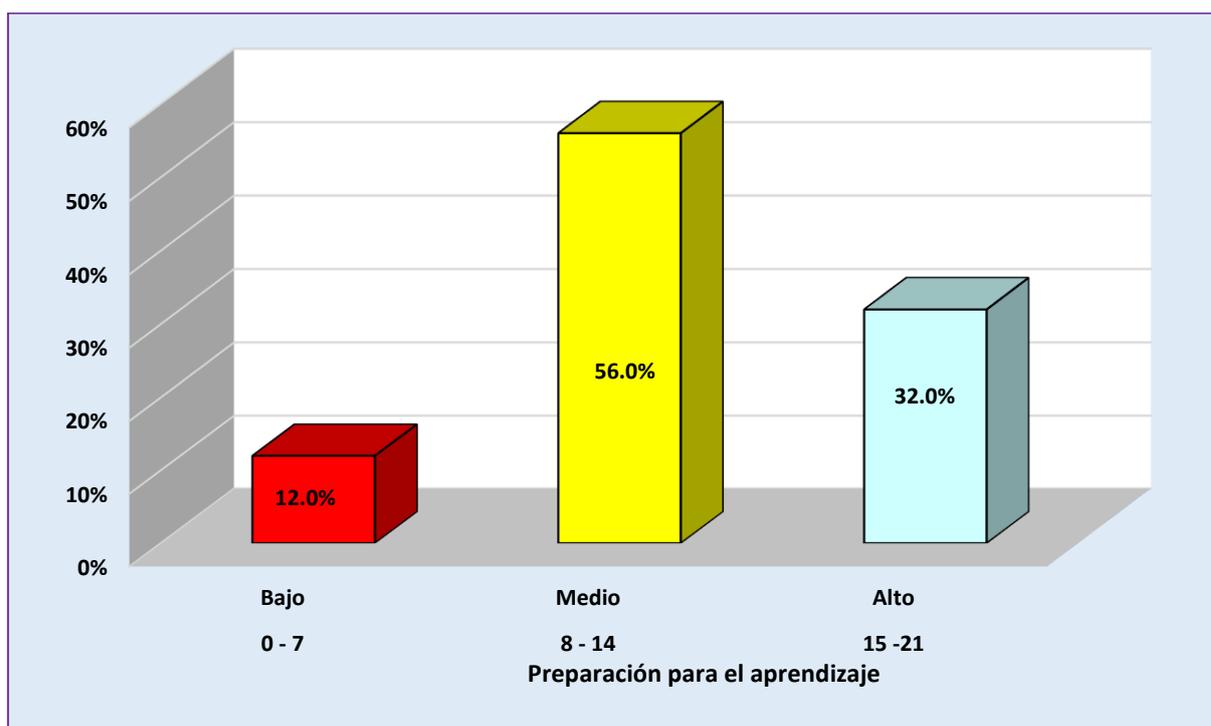
que en forma general el clima en la institución es adecuado, la desviación estándar fue de 14.9 puntos y el coeficiente de variabilidad al haber alcanzado el valor de 30.5% en vista que se trata de puntuaciones homogéneas.

Tabla 6. Niveles en la preparación para el aprendizaje según percepción de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020.

Rango	Categoría	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
0 - 7	Bajo	3	12.0			
8 - 14	Medio	14	56.0			
15 - 21	Alto	8	32.0	12.6	4.3	34.1
Total		25	100.0			

Nota: Base de datos del desempeño docente.

Figura 6. Niveles en la preparación para el aprendizaje.



Descripción.

En la tabla precedente observamos que el 12% de los docentes consideran que existen problemas para la preparación para el aprendizajes por eso le otorgan el nivel bajo, el 56% cree que el nivel medio les corresponde los docentes de esta IE, existen el 32% que está convencido que a la entidad les corresponde el nivel alto. El promedio alcanzado es el 12.6

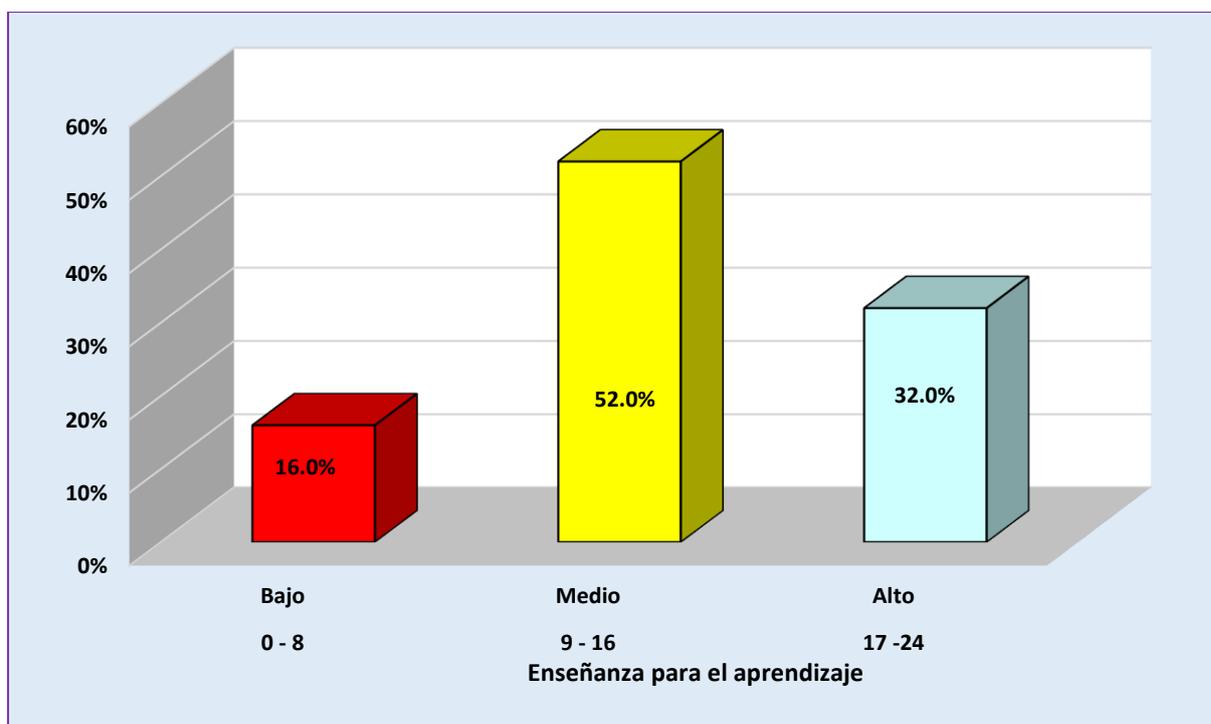
puntos por lo que en forma general ubica a los docentes en el nivel medio, la desviación estándar fue de 4.3 puntos y CV = 34.1% que la describe como puntuaciones heterogéneas.

Tabla 7. Niveles en la enseñanza para el aprendizaje según percepción de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020.

Rango	Categoría	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
0 - 8	Bajo	4	16.0			
9 - 16	Medio	13	52.0	14.0	5.0	35.3
17 -24	Alto	8	32.0			
Total		25	100.0			

Nota: Base de datos del desempeño docente.

Figura 7. Niveles en la enseñanza para el aprendizaje.



Descripción.

En esta dimensión se observa que el 16% de los docentes perciben que en la institución en proceso de la enseñanza tiene un nivel bajo, el 52% cree que el nivel de enseñanza que brindan los docentes tiene un nivel medio y el 32% considera que dicho trabajo alcanza el nivel alto. El promedio registrado fue de 14.0 puntos por lo que en forma general la percepción docente es que el nivel de la enseñanza en la IE tiene un nivel medio,

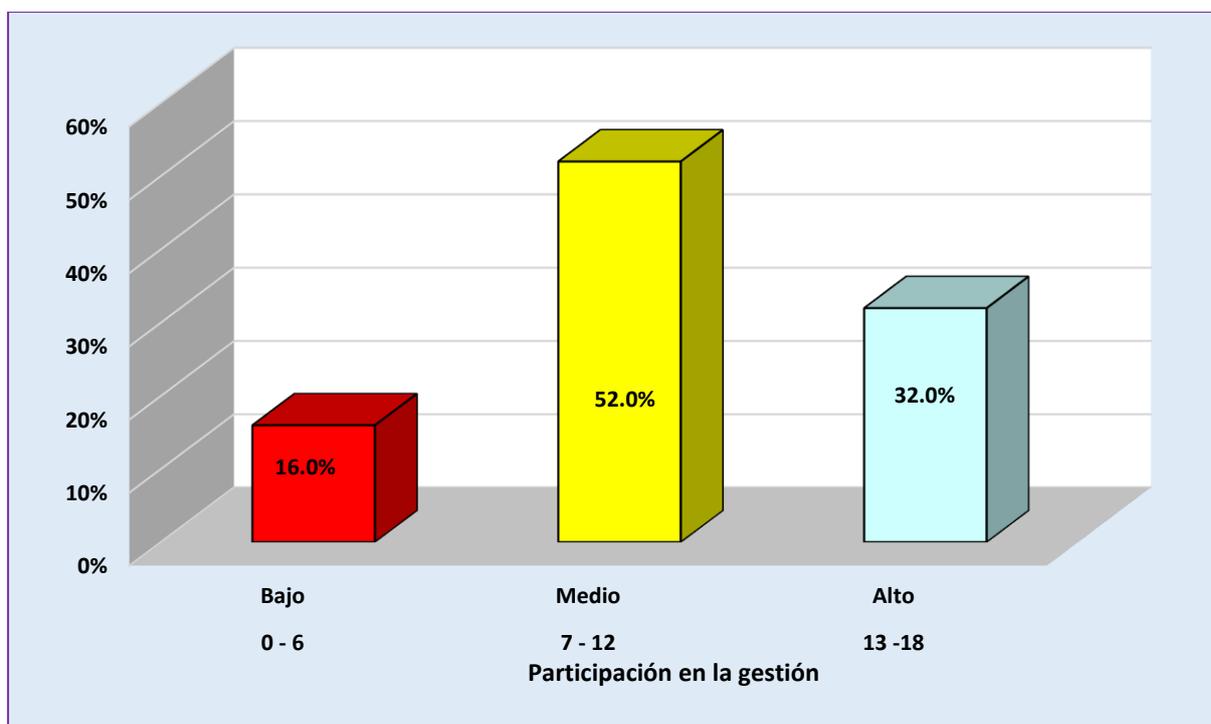
las puntuaciones son heterogéneas porque el coeficiente de alcanzado fue de 35.3% que indica que las puntuaciones caen en el rango de la heterogeneidad.

Tabla 8. Niveles en la participación en la gestión según percepción de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020.

Rango	Categoría	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
0 - 6	Bajo	4	16.0	11.1	3.9	35.2
7 - 12	Medio	13	52.0			
13 - 18	Alto	8	32.0			
Total		25	100.0			

Nota: Base de datos del desempeño docente.

Figura 8. Representación de los niveles en la participación en la gestión.



Descripción.

En relación a la forma participativa del docente se ha observamos que el 16% considera que el nivel es bajo, el 52% percibe que el docente tiene un nivel medio en cuanto a la gestión institucional, observamos también el 32% de los que consideran que en la entidad existe un alto nivel participativo en la gestión. El promedio registrado fue de 11.1 puntos, por lo tanto, en forma global los docentes consideran que la participación tiene el nivel

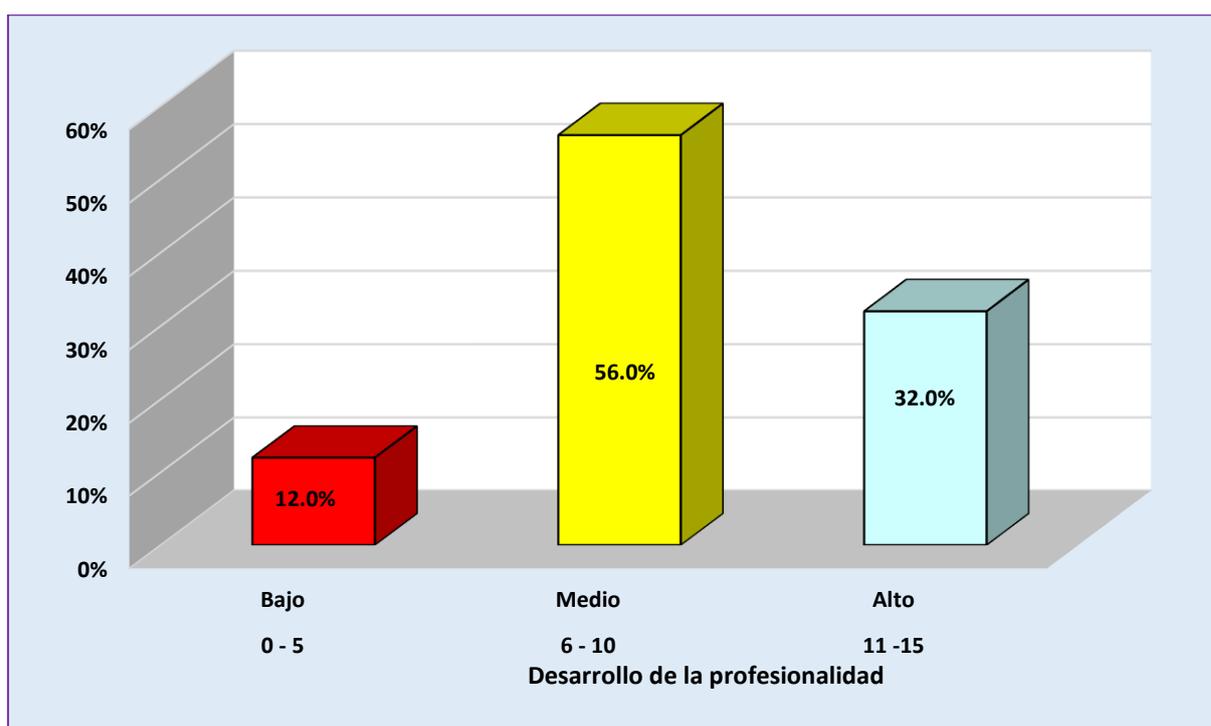
medio, la desviación estándar fue de 3.9 puntos y un coeficiente de variación de 35.2% que es un indicador de que las puntuaciones dimensionales alcanzaron el rango de la heterogeneidad.

Tabla 9. Resultados por niveles en el desarrollo de la profesionalidad según percepción de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020.

Rango	Categoría	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
0 - 5	Bajo	3	12.0	9.3	3.2	34.9
6 - 10	Medio	14	56.0			
11 -15	Alto	8	32.0			
Total		25	100.0			

Nota: Base de datos del desempeño docente.

Figura 9. Representación gráfica de los niveles en el desarrollo de la profesionalidad.



Descripción.

Con relación al desarrollo de la profesionalidad y la identificación con la docencia, el 12% considera que este nivel es bajo, lo que es lo mismo decir que no existe un interés para poder elevarse profesionalmente y por tanto por la identificación propia con la carrera, el 56% considera que el nivel es medio y el 32% considera que existe un alto nivel en esta

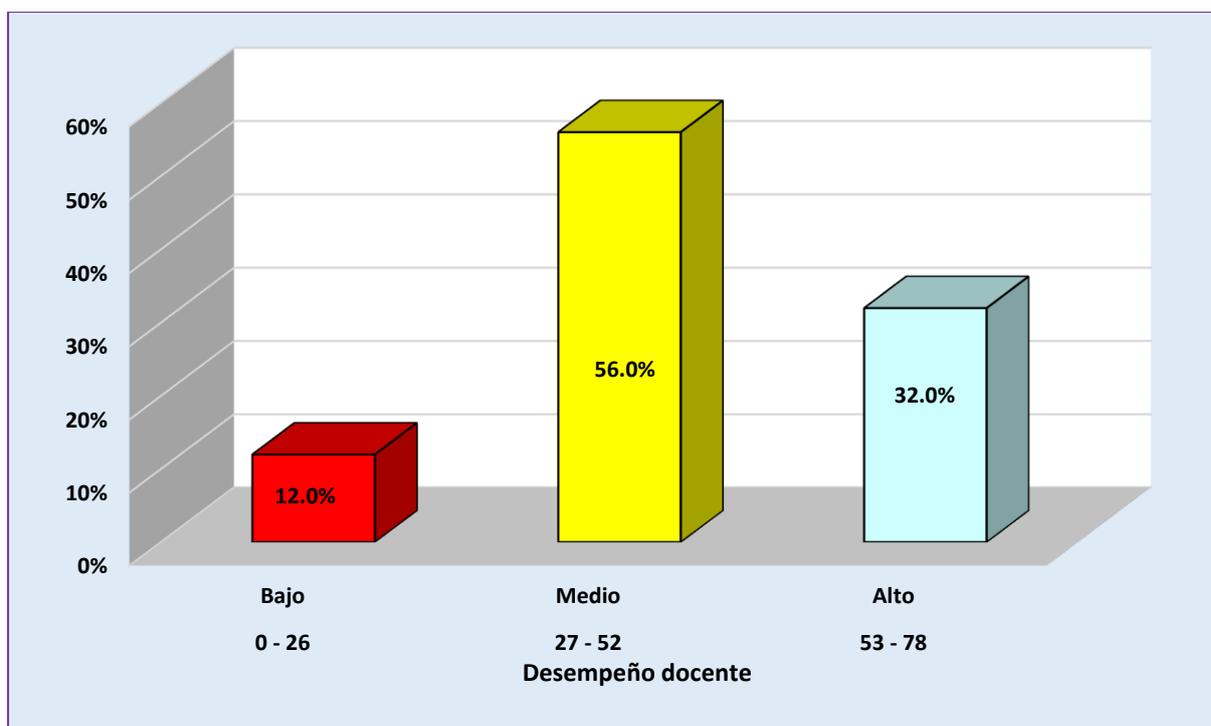
dimensión. El promedio registrado fue de 9.3 puntos, por lo tanto, el nivel general es medio, las puntuaciones son heterogéneas porque el coeficiente de variación de 34.9%.

Tabla 10. Resultados obtenidos por niveles en el desempeño docente según percepción de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco – 2020.

Rango	Categoría	fi	f%	Media	Ds	CV (%)
0 - 26	Bajo	3	12.0	47.0	16.3	34.7
27 - 52	Medio	14	56.0			
53 - 78	Alto	8	32.0			
Total		25	100.0			

Nota: Base de datos del desempeño docente.

Figura 10. Representación gráfica por niveles en el desempeño docente.



Descripción.

En el desempeño docente como variable, observamos que el 12% de los docentes opinan que dicho desempeño docente tiene un nivel bajo, la mayoría absoluta conformada por 56% considera que el nivel de los docentes en forma general es medio y el 32% es de la opinión que el nivel que corresponde al accionar docente tiene un alto nivel. El promedio aritmético en la variable fue de 47.0 puntos por lo que también en forma similar a los niveles

en las dimensiones, también a nivel de variable les corresponde el nivel medio. A nivel de dicha variable existe heterogeneidad por lo que se obtuvo un coeficiente de variación de 34.7%.

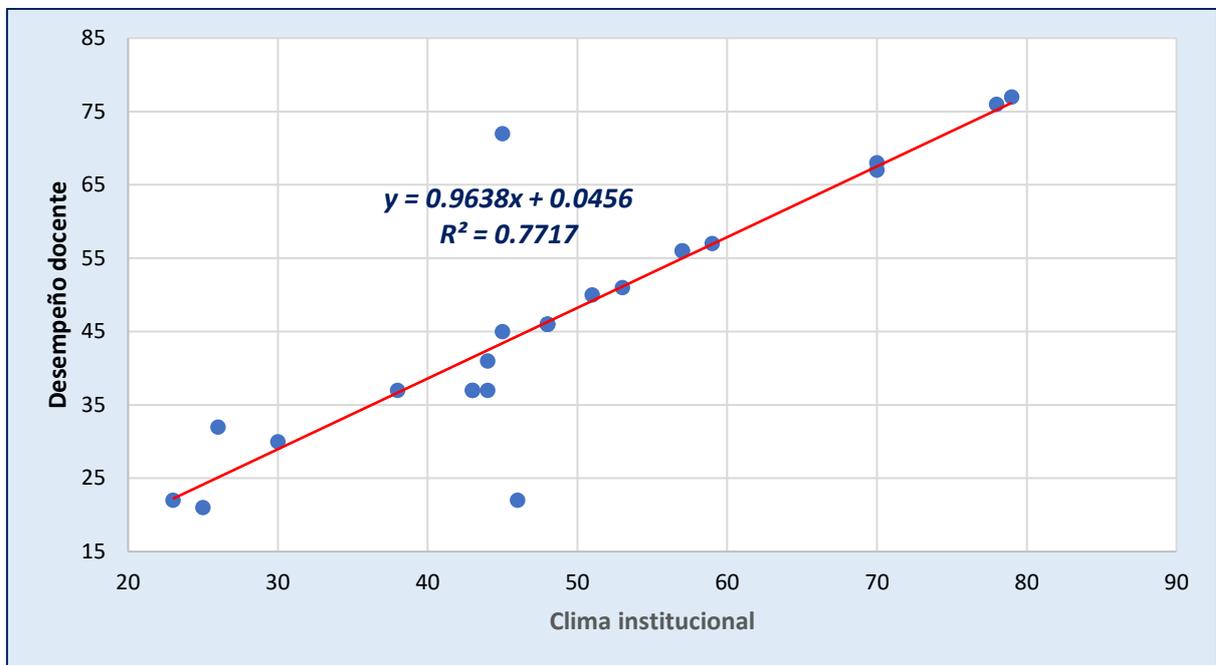
Tabla 11. *Dispersión de puntuaciones de las variables.*

Clima institucional	78	57	38	70	59	45	48	30	25	57	70	45	48	43	46	43	48	48	26	79	44	23	53	51	44
Desempeño docente	76	56	37	67	57	45	46	30	21	56	68	72	46	37	22	37	46	46	26	77	41	22	51	50	37

Nota: Base de datos de las variables del clima institucional y el desempeño docente

Figura 11.

*Dispersión de las puntuaciones del clima institucional y el desempeño docente.*



Descripción.

La tabla y la gráfica anterior indica que las puntuaciones se encuentran ubicadas en el cuadrante I, y que es notorio que en la medida que aumenta el clima accionar mejora el desempeño docente, la línea de tendencia está determinada por  $y = 0.9638x + 0.0456$  y que además  $R^2$  es 0.7717, lo que implica que el 77.17% de lo que ocurra en el clima institucional repercutirá en el desempeño docente. Por otro lado, se provee que relación entre dichas variables.

Tabla 12. Prueba de normalidad.

Dimensiones y variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	,108	25	,200*	,965	25	,520
Comunicación	,129	25	,200*	,951	25	,262
Manejo de conflictos	,172	25	,055	,949	25	,235
Trabajo en equipo	,118	25	,200*	,964	25	,511
Clima institucionales	,159	25	,101	,943	25	,170
Preparación para el aprendizaje	,152	25	,139	,952	25	,278
Enseñanza para el aprendizaje	,103	25	,200*	,956	25	,341
Participación en la gestión	,112	25	,200*	,949	25	,240
Desarrollo de la profesionalidad	,134	25	,200*	,947	25	,211
Desempeño docente	,118	25	,200*	,954	25	,306

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

a. Corrección de significación de Lilliefors

#### Descripción.

En la tabla precedente, se indica los resultados de los niveles de significancia para muestras hasta de 50 elementos con el criterio de Shapiro-Wilk y para muestras mayores de 50 elementos muestrales, se asume el criterio de Kolmogorov – Smirnov, en nuestro caso asumimos el criterio de los primeros teóricos y en la columna que corresponde al nivel de significancia (Sig.) observamos que todos los valores a nivel de dimensiones y de las variables, estos son siempre mayores que 0.05 lo que demuestra que existe normalidad en las puntuaciones, por lo tanto, el estadístico para la contrastación de las hipótesis debemos usar el coeficiente de Pearson.

## 4.2. Prueba de hipótesis.

### 1. De la motivación Vs Desempeño docente.

#### a. Formulación.

$H_{E01}$ : No hay relación entre la motivación y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

$$H_{01}: r = 0$$

$H_{E1}$ : Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

$$H_{a1}: r > 0$$

#### b. Estadístico de contraste: r de Pearson.

#### c. Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ .

#### d. Resultados

Contrastación	r	$\alpha$	p	Significancia
Motivación Vs. Desempeño docente.	0.858	0.05	4,1911E-8	Existe porque $p < 0.05$

#### e. Decisión.

Teniendo en cuenta que:

$$r = 0.858.$$

$$p = 4,1911E-8 < 0.05, \text{ en consecuencia:}$$

Existe relación directa muy fuerte y significativa entre la motivación y el desempeño docente por lo que se acepta la hipótesis alterna.

2. De la comunicación Vs Desempeño docente.

a. Formulación de hipótesis.

$H_{01}$ : No hay relación entre la comunicación y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

$$H_{02}: r = 0$$

$H_{E1}$ : Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

$$H_{a2}: r > 0$$

b. Estadístico de contraste: r de Pearson.

c. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ .

d. Resultados

Contrastación	r	$\alpha$	p	Significancia
Comunicación Vs. Desempeño docente.	0.882	0.05	5,7867E-9	Existe porque $p < 0.05$

e. Decisión.

Teniendo en cuenta que:

$$r = 0.882$$

$$p = 5,7867E-9 < 0.05, \text{ en consecuencia:}$$

Existe relación directa muy fuerte y significativa entre la comunicación y el desempeño docente por lo que se acepta la hipótesis alterna.

3. Del manejo de conflictos Vs Desempeño docente.

a. Formulación de hipótesis.

$H_{03}$ : No hay relación entre el manejo de conflictos y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

$$H_{03}: r = 0$$

$H_{E3}$ : Existe relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

$$H_{a3}: r > 0$$

b. Estadístico de contraste: r de Pearson.

c. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ .

d. Resultados

Contrastación	r	$\alpha$	p	Significancia
Manejo de conflictos Vs. Desempeño docente.	0.873	0.05	1,2169E-8	Existe porque $p < 0.05$

e. Decisión.

Teniendo en cuenta que:

$$r = 0.873$$

$$p = 1,2169E-8 < 0.05, \text{ en consecuencia:}$$

Existe relación directa muy fuerte y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente por lo que se acepta la hipótesis alterna.

4. Del trabajo en equipo Vs Desempeño docente.

a. Formulación de hipótesis.

$H_{04}$ : No hay relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

$$H_{04}: r = 0$$

$H_{E4}$ : Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

$$H_{a4}: r > 0$$

b. Estadístico de contraste: r de Pearson.

c. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ .

d. Resultados

Contrastación	r	$\alpha$	p	Significancia
Trabajo en equipo Vs. Desempeño docente.	0.828	0.05	3,1574E-7	Existe porque $p < 0.05$

e. Decisión.

Teniendo en cuenta que:

$$r = 0.828$$

$$p = 3,1574E-7 < 0.05, \text{ en consecuencia:}$$

Existe relación directa muy fuerte y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente por lo que se acepta la hipótesis alterna.

5. Clima institucional Vs Desempeño docente (hipótesis general)

a. Formulación de hipótesis.

$H_{0G}$ : No hay asociación entre el clima institucional y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

$$H_{0G}: r = 0$$

$H_{aG}$ : Existe asociación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

$$H_{aG}: r > 0$$

b. Estadístico de contraste: r de Pearson.

c. Nivel de significancia:  $\alpha = 0.05$ .

d. Resultados

Contrastación	r	$\alpha$	p	Significancia
Clima institucional Vs. Desempeño docente.	0.887	0.05	3,4731E-9	Existe porque $p < 0.05$

e. Decisión.

Teniendo en cuenta que:

$$r = 0.887$$

$$p = 3,4731E-9 < 0.05, \text{ en consecuencia:}$$

Existe relación directa muy fuerte y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente por lo que se acepta  $H_{aG}$ .

### 4.3. Discusión de resultados

Como sabemos la educación está pasando por uno de los más álgidos momentos de la historia debido a la pandemia que asola a la humanidad, en donde ha sido trastocada no solamente el trabajo del docente sino también en el clima en el cual tienen que ejecutar su función profesional, desde luego ha tenido que dejar la función que siempre debe irse desarrollando y que si bien es cierto la tecnología ha permitido cambios interesantes, lo fundamental dentro de la educación no solamente somos conocimientos sino también es participación, desarrollo de habilidades motrices, de habilidades afectivas, de habilidades valorativas y esto no lo podemos aplicar desde el trabajo remoto, pero en base a las experiencias anteriores y los enfoques de las teorías que sustentan las variables clima institucional y desempeño docente, tenemos que decir que la educación ha tenido y tendrá siempre un rol preponderante en la vida del ser humano, lograr que se den las condiciones necesarias para que los estudiantes puedan aprender en forma efectiva y los docentes puedan realizar su función de manera apropiada, es necesario que se den las condiciones mínimas tanto en el aspecto de infraestructura, equipamiento y mobiliario como en las relaciones en los diversos niveles que pueda realizarse en una institución dedicada a la labor formadora de estudiantes, en otras palabras las condiciones tanto para la enseñanza como para el aprendizaje, deben tener un clima institucional. Junto a las ideas anteriores, consideramos que uno de los ejes fundamentales al proceso educativo es que los docentes también deben reunir condiciones apropiadas en el desempeño de su función, con un adecuado clima dentro de la institución y con docentes que sean capaces de efectuar una labor efectiva, creemos que si bien es cierto los estudiantes y padres de familia tienen que poner su cuota, al menos el 50% estaría garantizado con el trabajo que realice el docente.

En nuestro quehacer profesional diario como docentes, pretendemos realizar un estudio de la influencia del clima institucional y el desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco durante el 2020. Los resultados a los cuales se han arribado son:

En la motivación como dimensiones del clima institucional, se ha encontrado que el 64% de los docentes alcanzaron el nivel adecuado por haber registrado un promedio de 11.4 puntos y que se trata de puntuaciones homogéneas por qué el coeficiente de variación fue de 31.2%. En la comunicación también la mayoría absoluta equivalente al 56% se ubicó en el nivel adecuado al haber registrado también una media de la 12.9 puntos con puntuaciones

también homogéneas. En el manejo de conflictos también observamos que la mayoría de los docentes consideran que el nivel que corresponde a esta dimensión es el adecuado al registrarse en esta opción 60% de los educadores, esto se corrobora con la media alcanzada que registra el valor de 12.3 puntos y también con puntuaciones homogéneas porque el coeficiente de distorsión fue de 32.4%. En el trabajo en equipo como parte del clima institucional encontramos también al 56% de las docentes que perciben que el nivel que corresponde a esta dimensión alcanza el nivel adecuado y que se corrobora también con la media aritmética que obtuvo el valor de 12.2 puntos y además un coeficiente de variación de 29.6% que le otorga características de homogeneidad. Finalmente, a nivel de la variable observamos que el 60% de los docentes consideran que el clima tiene un nivel adecuado, también coincide con la media aritmética que alcanzó el valor de 48.7 puntos y con un coeficiente de variación de 30.5%. Con estos resultados concordamos con el trabajo presentado por Guillermo (2019) de la Universidad Enrique un nivel en la cual se indica que los niveles de las dimensiones del clima se encuentran entre el nivel bajo y medio, con predominio del nivel medio. De la misma manera en otra de sus conclusiones dice que hay relación entre la motivación, comunicación afectiva, manejo de conflictos y trabajo en equipo con el desempeño de los docentes.

Con relación al ejercicio docente y en la planificación aprendizaje estudiantil el 56% de docentes que tienen el nivel medio ello implica que no es demasiado elevado pues bajo el nivel que tienen los docentes para prepararse para el aprendizaje en nuestro caso el trabajo remoto, lo cual indica que lo hacen de acuerdo al medio al que pueden acceder la mayor parte de estudiantes y PP FF, esto es generalmente haciendo uso de WhatsApp. En la enseñanza para el aprendizaje, si bien es cierto que también docente en el nivel medio, pero está en cuatro puntos menos que en la preparación para el aprendizaje, también registran el nivel medio al obtener 14.0 puntos y el promedio que trate de puntuaciones heterogéneas porque el coeficiente de variación alcanza el valor de 35.3%. En la participación en la gestión, está centrada más en la colaboración que tienen los docentes en el apoyo a la gestión educativa de la institución, toda vez que la forma clásica ha sido reemplazada por otras formas de trabajo, la media para acá alcanza el valor de 11.1 puntos y también con puntuaciones heterogéneas. En lo relacionado al desarrollo de la unidad se ha encontrado que el nivel que le corresponde es medio porque se ha registrado un promedio de 9.3 puntos que también son puntuaciones heterogéneas por qué el coeficiente que determina la

homogeneidad o heterogeneidad alcanzó el valor de 34.9%. A nivel de la variable encontramos que el 56% de los docentes se ubican en el nivel medio, el promedio es coincidente con la mayoría absoluta porque alcanza el valor de 47.0 puntos y con puntuaciones también heterogéneas al registrarse  $CV = 34.7\%$ . En ese sentido concordamos con el trabajo de Mauricio (2016) de la Universidad nacional de Trujillo en la cual indica que hay relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente al haberse obtenido  $r = 0.936$  y  $p = 0.0089$ .

En la contrastación de la hipótesis se ha utilizado el coeficiente de Pearson porque los datos a nivel de variables y dimensiones presentaron distribución normal.

Al contrastarse la motivación con el desempeño docente se observa que  $r = 0.858$  con  $p = 4.1911E-8$ , lo cual demuestra que existe una relación muy fuerte, directa y significativa entre la dimensión y la variable. Desde este punto de vista concordamos con Mauricio (2016) que indica que existe relación significativa entre el clima institucional y la sanación para el aprendizaje al registrarse  $r = 0.901$  con  $p = 0.0117$

Al contrastarse la comunicación con la variable se obtuvo  $r = 0.882$  con  $p = 5.7867E-9$ , que se interpreta como que también existe una relación muy fuerte, directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente por lo que se acepta la hipótesis alterna.

En el proceso de contrastación del manejo de conflictos con la variable se ha obtenido  $r = 0.873$  con  $p = 1.2169E-8$  lo que nos demuestra que también hay relación fuerte directa y significativa entre el manejo de los conflictos y el desempeño, razón también nos permite aceptar la hipótesis que ha formulado la investigadora.

Al contrastarse el trabajo en equipo con la variable se ha obtenido como resultado  $r = 0.828$  con  $p = 3.1574E-7$ , en consecuencia, también aceptamos la hipótesis formulada por la investigadora porque existe relación muy fuerte directa y significativa entre el trabajo en equipo y la variable.

Finalmente, al contrastar el clima institucional con el desempeño docente se ha obtenido  $r = 0.887$  con  $p = 3.4731E-9$  por lo que se demuestra la existencia de una relación directa, muy alta y significativa entre el clima institucional y desempeño docente, razón nos permite aceptar la hipótesis formulada por la investigadora.

Los resultados del desempeño docente concuerdan con el trabajo de Medina (2017) de la Universidad Simón Bolívar porque una de sus conclusiones indica que al comparar el primer momento con el segundo momento se demuestra que el clima organizacional influye en el desempeño docente, pero que está influenciado es muy alta.

Por otro lado, también hay concordancias trabajo de Angulo (2016) de la PUC del Ecuador en ya que en una de sus conclusiones indica que existen muy buenas relaciones entre todos los agentes educativos de la institución en donde ha realizado la investigación.

## Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### 5.1 Conclusiones.

- Primera: La relación entre el clima institucional y el desempeño docente en los profesores de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco en 2020 es muy fuerte directa y estadísticamente significativa al observarse  $r = 0.887$  con  $p = 3.4731E-9$
- Segunda: La relación entre la motivación y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco en 2020 es muy fuerte, directa y significativa estadísticamente al observarse  $r = 0.858$  con  $p = 4.1911E-8$ .
- Tercera: Entre la comunicación y el desempeño de los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco en 2020 es muy fuerte, directa y estadísticamente significativa al haber registrado  $r = 0.882$  con  $p = 5.7867E-9$ .
- Cuarta: Existe relación entre el manejo de conflictos y el desempeño de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco en 2020 al registrar  $r = 0.873$  con  $p = 1.2169E-8$
- Quinta: Hay relación directa, muy fuerte y con significancia entre el trabajo en equipo y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco en 2020 al registrar  $r = 0.828$  y  $p = 3.1574$ .

## 5.2 Sugerencias

A los directivos de la IE, mejorar las condiciones favorables para que exista un mejor clima institucional y así contribuir a una mejor labor docente

A, los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco a mejorar su desempeño porque demuestran un nivel medio.

También a los docentes de la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco a contribuir al desarrollo de un buen clima institucional por cuanto tiene impacto en el desempeño de la función docente por ubicarse en un nivel intermedio.

A los directivos de la IE80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco a insertar en sus actividades de gestión en clima institucional y desempeño docente para mejorar los niveles de aprendizaje porque hay un alto vínculo entre las mismas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarado, L. (2018). *El clima en la Institución y desempeño académico de los docentes de la IE “Modesto Basadre” de la UGEL Tacna, 2016* [Universidad Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2364/TM AD-Gp 3752 A1 - Alvarado Calderon.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor influyente en el rendimiento estudiantil en la IE técnica industrial de Marinilla*. [Universidad de Antioquía]. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Angulo, J. (2016). *El liderazgo directivo y clima institucional* [PUC del Ecuador - Esmeraldas]. <http://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/963/1/ANGULO BOLANOS JOHN JACKSON.pdf>
- Atalaya, O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo Magister UGEL 07 - 2013* [Universidad nacional Mayor de san Marcos]. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5314/1/Atalaya\\_jo.pdf](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/5314/1/Atalaya_jo.pdf)
- Barraza, A. (2007). Apuntes sobre Metodología de la Investigación Confiabilidad. *Universidad Pedagógica de Durango*, 6, 6–10.
- Buendía, Y. (2019). *Clima Institucional y Desempeño Docente en la* [Universidad César Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35817/buendia\\_ay.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/35817/buendia_ay.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cornejo, M., & Iraitá, R. (2019). *Clima organizacional y rendimiento académico en alumnos del Seminario Mayor “Sn Carlos Y Sn Marcelo” de Trujillo* [Universidad Católica de Trujillo]. [http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211\\_0001193711\\_T\\_2018.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211_0001193711_T_2018.pdf)
- Diccionario de Psicología. (n.d.). *Método hipotético deductivo - Epistemología - Diccionario de Psicología*. Retrieved July 2, 2020, from <https://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Vocabulario/Metodo-Hipotetico-Deductivo.htm>

- Edel, R., García, A., & Guzmán, F. (2007). Clima y compromiso organizacional. In *Vol. II, Versión electrónica: Vol. II*. <https://doi.org/ISBN-13: 978-84-691-0999-1>
- El.Colombiano. (2017). *Cómo manejar el conflicto en el aula*.  
<https://www.elcolombiano.com/tendencias/como-manejar-el-conflicto-en-el-aula-IY5717587>
- Elesapiens. (2019). *Las competencias digitales: el nuevo reto docente*.  
<https://www.elesapiens.com/blog/las-competencias-digitales-el-nuevo-reto-docente/>
- Facultad-de-Humanidades-UCLM. (2014). *Concepto de clima institucional*.  
<https://cuatrohumanistas.wordpress.com/2013/12/03/concepto-de-clima-organizacional-luis-mena/>
- Flores, T. (2020). *La docencia virtual en tiempos del COVID-19 - Temática archivada*.
- García, M., & Ibarra, L. (2009). Diagnóstico de clima organizacional del departamento de educación de la universidad de Guanajuato. *Eumet.Net*, 138.  
<https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0711>
- Guillermo, R. (2019). *El clima institucional y el desempeño docente en la IE Ovidio Decroly, Yanacancha, Pasco, 2018* [Universidad Enrique Guzmán y Valle].  
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4069/TM CE-Ge 4851 G1 - Guillermo Rivera Rosa Elvira.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- International.Business, S. (2018). *¿Qué es la Comunicación Institucional y por qué es importante?* <https://www.nextibs.com/que-es-la-comunicacion-institucional-y-por-que-es-importante/>
- Joblers. (n.d.). *La importancia del clima organizacional*. <https://www.joblers.net/la-importancia-del-clima-organizacional/>
- Liza, W., & Pereira, J. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en una IE de Sartimbamba, Región La Libertad* [Universidad Católica de Trujillo].  
[http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211\\_0001193711\\_T\\_2018.pdf](http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211_0001193711_T_2018.pdf)

- Maldonado, J. (2015a). *Metodología de la investigación*.
- Maldonado, J. (2015b). *Metodología de la investigación* (p. 274).
- Marshall, J. (2010). *Motivacion y Emocion John Marshall Reeve es scribd com | Dolores Gomez - Academia.edu* (Quinta).  
[https://www.academia.edu/28436051/Motivacion\\_y\\_Emocion\\_John\\_Marshall\\_Reeve\\_es\\_scribd\\_com](https://www.academia.edu/28436051/Motivacion_y_Emocion_John_Marshall_Reeve_es_scribd_com)
- Martínez, I., Guevara, A., & Valles, M. (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. 13. <https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Mauricio, A. (2016). El clima institucional y el desempeño docente en la IE 80271 Pedro Cerna Valdivieso” del Distrito de Sinsicap, 2016”. In *Tidsskrift for den Norske Laegeforening*. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.16.0688>
- Medina, A. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente de la UE Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito* [U. Simón Bolívar Sede Ecuador].  
<http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Minedu. (2014). *Desempeño Docente y mejora de la practica como maestro en la guía del aprendizaje de tus estudiantes*. 60. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Minedu. (2018). *Evaluación del Desempeño Docente* (p. 84).  
[http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11526069761Manual\\_Comite-EDD.pdf](http://evaluaciondocente.perueduca.pe/media/11526069761Manual_Comite-EDD.pdf)
- Ministerio de Educación. (2015). *Marco de buen desempeño docente*.  
[http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe\\_tefw\\_2013\\_spa.pdf](http://www.ibe.unesco.org/curricula/peru/pe_tefw_2013_spa.pdf)
- Monje, C. (2011). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN CUANTITATIVA Y CUALITATIVA Guía didáctica*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Moreno-Galindo, E. (2013). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis.: DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN*.

<http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/definicion-y-clasificacion-de-las.html>

Onetto, F. (2017). *Clima institucional y factor humano*.

<https://www.magisterio.com.co/articulo/clima-institucional-y-factor-humano>

Salkind, N. (1998). *Metodos de Investigacion*. 210–211.

Stracuzi, S. P., & Pestana, F. M. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9).

<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

Such, G., & Subaldo, L. (2015). *Opiniones sobre el desempeño docente y sus repercusiones en la satisfacción profesional y personal de los profesores*. 25.

Tejada, H. (2019). *Clima institucional y el desempeño docente en la IE Serapio Calderón de Paucartambo – Cusco*.

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34439/tejada\\_sh.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/34439/tejada_sh.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ucrós, M., & Gamboa, T. (2010). *Clima organizacional: Discusión de diferentes enfoques teóricos*. 12. <https://biblat.unam.mx/hevila/Visiongerencial/2010/vol9/no1/14.pdf>

UNESCO. (2013). *Antecedentes y criterios en las políticas docentes en América Latina y el Caribe; 2013* (p. 170). Antecedentes y criterios para la elaboración de políticas docentes en América Latina y el Caribe; 2013

Universidad.del.salvador. (n.d.). *LA COMUNICACIÓN: Los elementos de la comunicación*. Retrieved January 28, 2020, from

<https://campus.usal.edu.ar/mod/book/view.php?id=24678&chapterid=10521>

Viñals, A., & Cuenca, J. (2016). *Index @ Www.Redalyc.Org*.

<http://www.redalyc.org/jatsRepo/292/29242800008/index.html>

Zambrano, P. (2017). *Clima definicion, elementos y tipos*. <https://naturaleza.paradais-sphynx.com/atmosfera/clima-definicion-elementos-tipos.htm>

## ANEXOS Y/O APÉNDICES

Anexo 1: Instrumentos de medición .

### **Encuesta a los docentes sobre el clima institucional.**

#### **I. Datos generales.**

Nivel..... Sexo.....Edad.....

#### **II. Instrucciones.**

Estimado profesor(a) le solicitamos su colaboración con respondiendo a la siguiente encuesta marcando con una X la puntuación que corresponde según su propia concepción a lo formulado en cada ítem, teniendo en cuenta la siguiente valoración:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

#### **III. Cuerpo del instrumento**

Ítems	Nunca (0)	Casi Nunca (1)	A Veces (2)	Casi siempre (3)	Siempre (4)
<b>Motivación.</b>					
1. Se siente animado para trabajar en la institución educativa					
2. Recibo estímulos permanentes para trabajar por parte de los directivos					
3. Me siento animada por parte de los docentes que laboran conmigo					
4. Te propongo metas y objetivos para desarrollar en mi institución					
5. Alienta mis compañeros de trabajo para cumplir lo planificado en los instrumentos de gestión					
<b>Comunicación</b>					
6. La conversación de mi persona con los demás profesores es fluida.					
7. Me siento predispuesto para que la comunicación con las demás personas sean la adecuada.					
8. Hago uso de un lenguaje apropiado cuando me comunico con las demás personas de la institución.					
9. En mi institución existe una adecuada comunicación vertical en ambos sentidos.					
10. En la institución donde laboro la comunicación horizontal es muy adecuada.					
<b>Manejo de conflictos.</b>					
11. Cuando surge algún problema este predispuesto a resolverlo por la vía pacífica.					
12. Cuando surge algún desencuentro entre profesores, los directivos se prestan de manera oportuna para mediar					

13. Los directivos, hacen reuniones frecuentes con la finalidad para neutralizar algunos problemas que pueden presentarse entre los profesores.					
14. Los profesores en mayoría muestran predisposición al diálogo entre cualquier problema surgido.					
15. Los directivos de la institución y los docentes muestren actitudes dialogantes.					
<b>Trabajo en equipo.</b>					
16. Se ha organizado equipos de trabajo para las diversas tareas regionales					
17. Los trabajos que se realizan en la institución siempre se hacen con la participación de equipos					
18. Existe la predisposición colaborativa dentro de la institución para el trabajo en equipos.					
19. Los docentes demuestran interés por el trabajo en equipo					
20. Los directivos promueven la participación de los docentes impulsando los equipos de trabajo.					

Anexo 2: Ficha técnica de la encuesta del clima institucional.

**1. Descripción**

Características	Descripción
Instrumento	Encuesta para medir los niveles del clima institucional.
Objetivo	Especificar los niveles del clima institucional en la IE 80298 Magdalena de Puruchaga, Otuzco
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"><li>- Motivación</li><li>- Comunicación</li><li>- Manejo de conflictos.</li><li>- Trabajo en equipo</li></ul>
Numero de ítems	20
Puntuaciones	Numérica: 0, 1, 2, 3 y 4
Puntuación total	80 ptos.
Forma de administrar	Virtual e individual
Tiempo a emplear	40 min
Autores	- Gloria Janet Urbina Castro
Fecha última de elaboración	15.05.2020
Constructo que se evalúa	Clima institucional
Soporte	Laptop, internet e instrumento virtual.

## 2. Baremación dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Puntaje total	Escala	Valoración
Motivación	1 - 5	5	20	0 - 6	Inadecuado
				7 - 13	Adecuado
				14- 20	Muy adecuado
Comunicación	6 - 10	5	20	0 - 6	Inadecuado
				7 - 13	Adecuado
				14- 20	Muy adecuado
Manejo de conflictos	11 - 15	5	20	0 - 6	Inadecuado
				7 - 13	Adecuado
				14- 20	Muy adecuado
Trabajo en equipo	16 - 20	5	20	0 - 6	Inadecuado
				7 - 13	Adecuado
				14- 20	Muy adecuado

## 3. Baremación general

Variable	Total, Ítems	Puntaje total	Escala	Valoración
Clima institucional	20	80	0 - 27	Inadecuado
			28 - 54	Adecuado
			55 - 80	Muy adecuado

## **Confiabilidad por el alfa de Cronbach de la encuesta del Clima institucional”**

Autora:

Gloria Janet Urbina Castro.

Proyecto:

“Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de magdalena de Puruchaga, Otuzco - 2020

No	ít 1	ít 2	ít 3	ít 4	ít 5	ít 6	ít 7	ít 8	ít 9	ít 10	ít 11	ít 12	ít 13	ít 14	ít 15	ít 16	ít 17	ít 18	ít 19	ít 20	Clima Insitu.
1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1	2	1	2	31
2	0	1	3	4	3	1	3	4	3	1	1	1	4	1	0	3	3	1	2	1	40
3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	49
4	3	1	1	1	3	4	1	4	3	1	4	3	1	3	4	3	3	3	1	4	51
5	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	27
6	2	1	2	0	3	1	3	1	3	1	0	3	3	1	0	2	0	1	1	2	30
7	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	49
8	3	3	4	4	3	1	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	0	2	4	1	59
9	0	1	0	2	0	1	0	1	2	1	0	1	1	3	3	0	0	1	1	1	19
10	2	1	3	2	0	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	44
	1.04	0.44	1.21	1.29	1.6	0.84	1.29	1.24	0.65	0.45	2.16	0.49	1.29	0.96	1.8	1.04	1.24	0.69	0.81	0.96	<b>145.090</b>
																					<b>21.490</b>

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

**$\alpha = 0.897$**

Considerando que:

El valor 0.897 que se ha obtenido por el alfa de Cronbach está comprendido entre es mayor 0.8 - 0.9 por lo que le corresponde una muy buena confiabilidad tal como lo indica (Barraza, 2007), en donde se considera que:

Valores de $\alpha$	Criterio valorativo
<b><math>\alpha &lt; 0.60</math></b>	Inaceptable
<b><math>0.60 &lt; \alpha &lt; 0.65</math></b>	Indeseable
<b><math>0.65 &lt; \alpha &lt; 0.70</math></b>	Mínimamente aceptable
<b><math>0.70 &lt; \alpha &lt; 0.80</math></b>	Respetable
<b><math>0.80 &lt; \alpha &lt; 0.90</math></b>	Muy Buena

Fuente: Barraza (2007)

Por lo tanto, el instrumento queda habilitado para ser aplicado a la muestra seleccionada

**Ficha para la evaluación por el criterio de juicio de expertos en el clima institucional**

**I. Datos generales:**

Apellidos y nombres del experto : Rosas Reyes, Edita Natividad.

Institución donde labora : IE 2273 - Otuzco.

Autora del instrumento : Gloria Janet Urbina Castro.

Tesis: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 80289 DE MAGDALENA DE PURRUCHAGA, OTUZCO - 2020**

**II. Aspectos de validación:**

Por favor, marcar con una “X” en el puntaje adecuado, según su apreciación.

Se debe tener en cuenta los criterios:

**1. Pertinencia:** Si es que la escala es aplicable **2. Relevancia.** Si es que reviste importancia **3. Objetividad.** Si es que las conductas son observables **4. Claridad.** si es que tiene lenguaje apropiado

Dimensiones	Criterios	Baja	Regular	Buena	Muy buena	Promedio dimensional
		0	1	2	3	
Preparación para el aprendizaje	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	
Enseñanza para el aprendizaje	Pertinencia			X		2
	Relevancia			X		
	Objetividad			X		
	Claridad				X	
Participación en la gestión educativa	Pertinencia			X		3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad			X		

**III. Opinión sobre aplicabilidad:**

---



---

Fecha: .....15 de agosto del 2020.


  
 Firma y DNI del validador  
 DNI N° 44848835

**Ficha para la evaluación por la opinión del criterio de juicio de expertos del clima institucional**

**I. Datos generales:**

Apellidos y nombres del experto : Corcuera Herrera, Sandra Janet.

Institución donde labora : IE 1839

Autora del instrumento : Gloria Janet Urbina Castro.

Tesis: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 80289 DE MAGDALENA DE PURRUCHAGA, OTUZCO - 2020**

**II. Aspectos de validación:**

Por favor, marcar con una “X” en el puntaje adecuado, según su apreciación.

Se debe tener en cuenta los criterios:

**1. Pertinencia:** Si es que la escala es aplicable **2. Relevancia.** Si es que reviste importancia **3. Objetividad.** Si es que las conductas son observables **4. Claridad.** si es que tiene lenguaje apropiado

Dimensiones	Criterios	Baja	Regular	Buena	Muy buena	Promedio dimensional
		0	1	2	3	
Preparación para el aprendizaje	Pertinencia			x		2
	Relevancia			x		
	Objetividad			x		
	Claridad				x	
Enseñanza para el aprendizaje	Pertinencia				x	3
	Relevancia				x	
	Objetividad			x	x	
	Claridad				x	
Participación en la gestión educativa	Pertinencia			x		3
	Relevancia				x	
	Objetividad				x	
	Claridad				x	
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Pertinencia			x		3
	Relevancia				x	
	Objetividad				x	
	Claridad				x	

**IV. Opinión sobre aplicabilidad:**

---

Fecha: ...15 de agosto del 2020...




  
 Sandra Janet Corcuera Herrera  
 DNI N° 10090215  
 DIRECTORA

**Ficha para la evaluación por la opinión del juicio de expertos en el clima institucional**

**II. Datos generales:**

Apellidos y nombres del experto : Soto Garcia Ana Patricia

Institución donde labora : 1565 Agallpampa

Autora del instrumento : Gloria Janet Urbina Castro.

Tesis: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 80289 DE MAGDALENA DE PURRUCHAGA, OTUZCO - 2020**

**II. Aspectos de validación:**

Por favor, marcar con una "X" en el puntaje adecuado, según su apreciación.

Se debe tener en cuenta los criterios:

**1. Pertinencia:** Si es que la escala es aplicable **2. Relevancia.** Si es que reviste importancia **3. Objetividad.** Si es que las conductas son observables **4. Claridad.** si es que tiene lenguaje apropiado

Dimensiones	Criterios	Baja	Regular	Buena	Muy buena	Promedio dimensional
		0	1	2	3	
Preparación para el aprendizaje	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	
Enseñanza para el aprendizaje	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	
Participación en la gestión educativa	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	

**V. Opinión sobre aplicabilidad:**

---



---

Fecha: ..15 de agosto del 2020

  
 M<sup>g</sup>. Ana Patricia Soto Garcia
   
 DIRECTORA I.E. N° 1565
   
 DNI: 46584811

Anexo.

Cuestionario para medir los niveles del desempeño docente.

I. Aspectos generales.

1.1. Sexo: Masculino  Femenino

1.2. Edad.....años

II. Instrucciones.

Estimado profesor, a continuación, se te presenta un cuestionario al cual te solicitamos lo contestes teniendo en cuenta que los resultados de este trabajo han de contribuir a comprender y mejorar la situación por la cual hoy atravesamos. Por favor leer detenidamente cada ítem y dale la valoración que a tu criterio corresponde. Por favor marca con una (X) el valor que le das al ítem, por favor considerar la siguiente escala valorativa:

Muy inadecuado (0)	Inadecuado (1)	Adecuado (2)	Muy adecuado (3)
--------------------	----------------	--------------	------------------

<b>Dimensión e Ítems</b>	0	1	2	3
<b><i>Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes</i></b>				
1. Conozco las diferencias de los estudiantes.				
2. Tengo conocimiento pleno las áreas a desarrollar en mis sesiones de aprendizaje				
3. El manejo de sus clases a distancia es				
4. Elaboro las planificaciones de las sesiones siguiendo las pautas que señalan los documentos normativos				
5. Hago una adecuada selección de competencias y contenidos para el desarrollo de mis sesiones virtuales contextualizándolo a la educación a distancia.				
6. Selecciono los materiales que brinda la internet para el desarrollo de mis sesiones virtuales.				
7. Opero mis sesiones de educación a distancia poniendo em práctica el material proporcionado por el Ministerio a través de Perú Educa.				
<b><i>Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje</i></b>				
8. Propicio condiciones virtuales favorables para los aprendizajes.				
9. Desarrollo mis sesiones virtuales que garanticen condiciones de aprendizaje de acuerdo a los intereses estudiantiles.				
10. Dirijo mi trabajo hacia el logro de los aprendizajes e informo oportunamente a mis estudiantes sobre las expectativas esperadas.				
11. Motivo en forma permanente el aprendizaje a mis estudiantes usando la educación a distancia.				
12. Propendo a la existencia de respeto y los buenos hábitos entre los estudiantes en el proceso de aprendizaje en la educación a distancia.				
13. Contribuyo a la solución de conflictos que se generan en el manejo de las herramientas de la educación remota.				
14. Promuevo la investigación en las investigaciones que brinda la internet.				

15. Propicio espacios reflexivos sobre los resultados y en función a mi trabajo virtual con los alumnos.				
<b>Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</b>				
16. Asisto puntualmente a las reuniones virtuales para tratar la problemática institucional.				
17. Aporto personalmente en la elaboración de los documentos de gestión y participación docente				
18. Contribuyo de manera eficaz y constructiva proyectar una mejor imagen virtual de la IE				
19. Promuevo el fomento de los valores inmateriales de la comunidad				
20. Contribuyo a la planificación de los vínculos de la IE con la comunidad en el PEI alterno de emergencia COVI 2019				
21. Planifico reuniones virtuales con los PP FF para tratar asuntos relacionados con la comunidad.				
<b>Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>				
22. Realizo mi reflexión a cerca de mi desempeño profesional virtual.				
23. Me esmero en conocer la variedad de plataformas educativas para el desarrollo de la educación a distancia.				
24. Apoyo en el soporte de la educación virtual a mis colegas que tienen dificultades en el manejo de la educación a distancia.				
25. Hago uso de la educación a distancia e internet usando los principios de la ética profesional				
26. Participo en forma activa y colegiada el uso de la educación a distancia. Con mis colegas promoviendo nuestro desarrollo profesional.				

Ficha técnica del desempeño docente.

### 1. Descripción

Características	Descripción
Instrumento	Encuesta para medir los niveles del desempeño docente.
Objetivo	Especificar los niveles del desempeño docente en la IE 80298 de Purruchaga, Otuzco
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"><li>- Preparación para el aprendizaje</li><li>- Enseñanza para el aprendizaje.</li><li>- Participación en la gestión.</li><li>- Desarrollo de la profesionalidad.</li></ul>
Numero de ítems	26
Puntuaciones	Numérica/opción: 0, 1, 2 y 3
Puntuación total	78 pts.
Forma de administrar	Directa y remota
Tiempo a emplear	40 min.
Autores	- Gloria Janet Urbina Castro
Fecha última de elaboración	15.05.2020
Constructo que se evalúa	Desempeño docente
Soporte	Laptop, internet e instrumento

## 2. Baremación dimensional

Dimensión	Ítems	Total Ítems	Puntaje total	Escala	Valoración
Preparación para el aprendizaje	1 - 7	7	21	0 - 7	Bajo
				8 - 14	Medio
				15 - 21	Alto
Enseñanza para el aprendizaje	8 - 15	8	24	0 - 8	Bajo
				9 - 18	Medio
				19- 24	Alto
Participación en la gestión	16 - 21	6	18	0 - 6	Bajo
				7 - 12	Medio
				13 - 18	Alto
Desarrollo de la profesionalidad	22 - 26	5	15	0 - 5	Bajo
				6 - 10	Medio
				11- 15	Alto

## 3. Baremación general

Variable	Total, Ítems	Puntaje total	Escala	Valoración
Desempeño docente	26	78	0 - 26	Bajo
			27 - 52	Medio
			53 - 78	Alto

## Confiabilidad por el alfa de Cronbach de la encuesta del Clima institucional”

Autora:

Gloria Janet Urbina Castro.

Proyecto:

“Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de magdalena de Puruchaga, Otuzco - 2020

No	ít1	ít2	ít3	ít4	ít5	ít6	ít7	ít8	ít9	ít10	ít11	ít12	ít13	ít14	ít15	ít16	ít17	ít18	ít19	ít20	ít21	ít22	ít23	ít24	ít25	ít26	Desempeño docente
1	2	1	2	1	2	1	2	1	0	2	0	1	2	1	2	0	1	2	0	2	1	0	2	0	1	1	30
2	2	3	3	2	2	2	0	2	3	2	0	3	2	2	3	0	3	2	0	2	0	2	0	2	3	2	47
3	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	0	2	1	1	0	0	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	34
4	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	2	16
5	2	2	1	0	1	2	1	1	2	0	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	0	32
6	2	1	2	2	2	1	2	1	0	2	2	1	2	1	2	2	1	2	0	2	1	2	2	2	1	1	39
7	2	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	1	2	2	0	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	56
8	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	0	2	1	1	0	0	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	34
9	1	0	1	0	1	0	1	3	1	1	0	1	3	0	0	1	0	1	1	0	3	1	2	1	2	0	25
10	2	2	1	0	1	2	1	1	2	0	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	0	32
	0.24	1.04	0.64	0.89	0.24	0.64	0.61	0.65	0.84	0.64	1.29	0.44	0.65	0.40	1.29	0.56	1.04	0.24	0.89	0.64	0.81	0.44	0.64	0.44	0.65	0.60	<b>110.45</b>
																											<b>17.45</b>

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

**$\alpha = 0.876$**

Considerando que:

El valor 0.876 que se ha obtenido por el alfa de Cronbach está comprendido entre es mayor 0.8 - 0.9 por lo que le corresponde una muy buena confiabilidad tal como lo indica (Barraza, 2007), en donde se considera que:

Valores de $\alpha$	Criterio valorativo
<b><math>\alpha &lt; 0.60</math></b>	Inaceptable
<b><math>0.60 &lt; \alpha &lt; 0.65</math></b>	Indeseable
<b><math>0.65 &lt; \alpha &lt; 0.70</math></b>	Mínimamente aceptable
<b><math>0.70 &lt; \alpha &lt; 0.80</math></b>	Respetable
<b><math>0.80 &lt; \alpha &lt; 0.90</math></b>	Muy Buena

Fuente: Barraza (2007)

Por lo tanto, el instrumento queda habilitado para ser aplicado a la muestra seleccionada

**Ficha para la evaluación por la opinión del criterio de juicio de expertos del desempeño docente**

**I. Datos generales:**

Apellidos y nombres del experto : Rosas Reyes, Edita Natividad

Institución donde labora : IE 2273 - Otuzco.

Autora del instrumento : Gloria Janet Urbina Castro.

Tesis: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 80289 DE MAGDALENA DE PURRUCHAGA, OTUZCO - 2020**

**II. Aspectos de validación:**

Por favor, marcar con una “X” en el puntaje adecuado, según su apreciación.

Se debe tener en cuenta los criterios:

**1. Pertinencia:** Si es que la escala es aplicable **2. Relevancia.** Si es que reviste importancia **3. Objetividad.** Si es que las conductas son observables **4. Claridad.** si es que tiene lenguaje apropiado

Dimensiones	Criterios	Baja	Regular	Buena	Muy buena	Promedio dimensional
		0	1	2	3	
Preparación para el aprendizaje	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad			X		
	Claridad				X	
Enseñanza para el aprendizaje	Pertinencia			X		2
	Relevancia			X		
	Objetividad				X	
	Claridad			X		
Participación en la gestión educativa	Pertinencia			X		3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Pertinencia			X		3
	Relevancia			X		
	Objetividad				X	
	Claridad				X	

**VI. Opinión sobre aplicabilidad:**

Fecha: .....15de agosto del2020.....


  
 Firma y DNI del validador
   

  
 DNI N° 44848835

**Ficha para la evaluación por la opinión del criterio de juicio de expertos del desempeño docente**

**I. Datos generales:**

Apellidos y nombres del experto : Corcuera Herrera, Sandra Janet

Institución donde labora : IE 1839

Autora del instrumento : Gloria Janet Urbina Castro.

Tesis: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 80289 DE MAGDALENA DE PURRUCHAGA, OTUZCO – 2020.**

**II. Aspectos de validación:**

Por favor, marcar con una “X” en el puntaje adecuado, según su apreciación.

Se debe tener en cuenta los criterios:

**1. Pertinencia:** Si es que la escala es aplicable **2. Relevancia.** Si es que reviste importancia **3. Objetividad.** Si es que las conductas son observables **4. Claridad.** si es que tiene lenguaje apropiado

Dimensiones	Criterios	Baja	Regular	Buena	Muy buena	Promedio dimensional
		0	1	2	3	
Preparación para el aprendizaje	Pertinencia				x	2
	Relevancia			x		
	Objetividad			x		
	Claridad			x		
Enseñanza para el aprendizaje	Pertinencia				x	3
	Relevancia				x	
	Objetividad				x	
	Claridad			x		
Participación en la gestión educativa	Pertinencia			x		3
	Relevancia				x	
	Objetividad				x	
	Claridad				x	
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Pertinencia			x		3
	Relevancia			x		
	Objetividad				x	
	Claridad				x	

**VII. Opinión sobre aplicabilidad:**

---

Fecha: .15 de agosto del 2020


  
 Sandra Janet Corcuera Herrera
   
 DNI N° 19090219
   
 DIRECTORA

**Ficha para la evaluación por la opinión del criterio de juicio de expertos del desempeño docente**

**I. Datos generales:**

Apellidos y nombres del experto : Soto García Ana Patricia

Institución donde labora : 1565 Agallpampa

Autora del instrumento : Gloria Janet Urbina Castro.

Tesis: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 80289 DE MAGDALENA DE PURRUCHAGA, OTUZCO - 2020.**

**II. Aspectos de validación:**

Por favor, marcar con una “X” en el puntaje adecuado, según su apreciación.

Se debe tener en cuenta los criterios:

**1. Pertinencia:** Si es que la escala es aplicable **2. Relevancia.** Si es que reviste importancia **3. Objetividad.** Si es que las conductas son observables **4. Claridad.** si es que tiene lenguaje apropiado

Dimensiones	Criterios	Baja	Regular	Buena	Muy buena	Promedio dimensional
		0	1	2	3	
Preparación para el aprendizaje	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	
Enseñanza para el aprendizaje	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	
Participación en la gestión educativa	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	Pertinencia				X	3
	Relevancia				X	
	Objetividad				X	
	Claridad				X	

**VIII. Opinión sobre aplicabilidad:**

\_\_\_\_\_

Fecha: .15 de agosto del 2020

  
 Mg. Ana Patricia Soto García
   
 DIRECTORA I.E. N° 1565
   
 DNI: 96684811

#### Anexo 4: Base de datos

##### Del clima institucional

No	Motivación	Comunicación	Manejo de conflictos	Traben equipo	Clima institucional
1	18	21	20	19	78
2	13	15	15	14	57
3	9	10	10	9	38
4	16	19	18	17	70
5	14	16	15	14	59
6	10	12	12	11	45
7	11	13	12	12	48
8	7	8	8	7	30
9	5	6	6	8	25
10	13	15	15	14	57
11	16	19	18	17	70
12	12	12	10	11	45
13	11	13	12	12	48
14	9	10	10	14	43
15	12	13	11	10	46
16	14	10	10	9	43
17	11	13	12	12	48
18	11	13	12	12	48
19	6	7	7	6	26
20	18	21	21	19	79
21	10	12	11	11	44
22	5	6	6	6	23
23	12	14	14	13	53
24	12	14	13	12	51
25	9	10	10	15	44

Del desempeño docente.

No	Preparación para la enseñanza	Enseñanza para el aprendizaje	Participación en la gestión	Desarrollo profesional e identidad docente	Desempeño docente
1	20	23	18	15	76
2	15	17	13	11	56
3	10	11	9	7	37
4	18	20	16	13	67
5	15	17	14	11	57
6	12	13	11	9	45
7	12	14	11	9	46
8	8	9	7	6	30
9	6	6	5	4	21
10	15	17	13	11	56
11	18	20	16	14	68
12	19	22	17	14	72
13	12	14	11	9	46
14	10	11	9	7	37
15	6	7	5	4	22
16	10	11	9	7	37
17	12	14	11	9	46
18	12	14	11	9	46
19	7	8	6	5	26
20	21	23	18	15	77
21	11	12	10	8	41
22	6	7	5	4	22
23	14	15	12	10	51
24	13	15	12	10	50
25	10	11	9	7	37

## Constancia de aplicación de los instrumentos



REPUBLICA DEL PERU

INSTITUCION EDUCATIVA N° 80289  
MAGDALENA DE PURRUCHAGA  
R.M. N° 1113-31-03-1971



-----  
“AÑO DE LA UNIVERSALIZACION DE LA SALUD”

El director de la IE 80289 de Magdalena de Purrucho, Otuzco hacer

### CONSTAR.

Que la profesora: *Gloria Janet Urbina Castro*, ha aplicado los instrumentos de evaluación denominados: *Clima institucional y Desempeño docente* al personal docente vía virtual en nuestra institución dentro del marco de la para realizar su trabajo de investigación titulado CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA IE 80289 DE MAGDALENA DE PURRUCHAGA, OTUZCO – 2020.

Se expide la presente constancia a favor de la parte interesada para los fines que considere oportunos.

|

  
*Jose Cortijo Rodriguez*  
DIRECTOR

Anexo 5: Matriz de consistencia

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variab les	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<b>General</b> ¿Existe relación entre el Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga?	<b>General</b> Determinar la relación entre el Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco, 2020.	<b>General</b> H0G: No hay relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, 2020.	<b>Clima institucional</b>	Motivación	- Existen las Condiciones ambientales para el trabajo. -Se estimula al personal por la labor ejecutada. - Condiciones de ambiente social favorables	Tipo de investigación:  Descriptivo-correlacional.  Diseño Correlacional
<b>Específicos</b> a. ¿Cuál es el grado de relación entre el liderazgo y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga?	a. Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco, 2020.	HaG: Existe relación directa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, 2020.		Comunicación	- Existe fluidez comunicativa entre estamentos e inter estamentos. -Hay fluidez de comunicación horizontal	Esquema
b. ¿Cuál es el grado de relación entre la toma de decisiones y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga?	b. Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco, 2020.	<b>Específicas</b> HE1: Existe relación directa y significativa entre la motivación y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.		Manejo de conflictos	-Mantenimiento de tranquilidad ante cualquier conflicto. -Se busca negociaciones cuando hay conflicto en la IE.	
c. ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga?	c. Cuantificar la relación entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco, 2020.	HE2: Existe relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga,		Trabajo en equipo	- Existe impulso para el	
d. ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga?	d. Determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente de los				Muestra: 25 docentes Ox: Clima institucional	

d. ¿Cuál es el grado de asociación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga?

docentes que laboran en la IE80289 de Magdalena de Puruchaga de Otuzco, 2020.

Otuzco, correspondiente a 2020.

HE3: Existe relación directa y significativa entre el manejo de conflictos y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

e. ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación y el desempeño de los docentes que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga?

HE4: Existe relación directa y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente de los profesores que laboran en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco, correspondiente a 2020.

		trabajo entre los estratos organizativos. - Las decisiones frente a cualquier conflicto se toman en cuenta las opiniones de equipo	Oy: Desempeño docente. r: Coeficiente de correlación
<b>Desempeño docente</b>	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	-Competencia 1 -Competencia 2	
	Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3. Competencia 4 Competencia 5	
	Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Competencia 6 Competencia 7	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Competencia 9	