

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y ACREDITACIÓN EDUCATIVA



RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA N° 80183 HUAMACHUCO

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

AUTOR (ES)

Br. Jeysi Jhovany Cruz Gutierrez

ORCID:<https://orcid.org/0000-0002-6568-121X>

Br. Yanira Magali Cruz Gutiérrez

ORCID:<https://orcid.org/0000-0003-1828-5668>

ASESOR (A)

Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar

ORCID:<https://orcid.org/0000-0001-8700-1441>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

TRUJILLO – PERÚ
2023

RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80183 HUAMACHUCO

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%
INDICE DE SIMILITUD

19%
FUENTES DE INTERNET

1%
PUBLICACIONES

13%
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Autoridades Universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Página de conformidad del asesor

Yo, Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar, con DNI N° 17903361, asesora de la Tesis de Maestría titulada: RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80183 HUAMACHUCO, presentado por los maestrandos Br. Jeysi Jhovany Cruz Gutierrez con DNI N°19101947 y Br. Yanira Magali Cruz Gutiérrez con DNI N° 19100059, 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 mi calidad de asesor(a), me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado.

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación está en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 11 de febrero de 2023



.....
Dra. Teresita del Rosario Merino Salazar
(ORCID: 0000-0001-8700-1441)
Asesora

Dedicatoria

A Dios por ser nuestro guía y protector, a nuestros hijos que con su inocencia y comprensión fortalecen nuestra vida y nos impulsan a conseguir nuestras metas, a nuestros padres por su amor, enseñanza y sabias palabras de aliento para superarnos.

LOS AUTORES

Agradecimiento

A nuestros queridos padres que, con sus sabias enseñanzas, en todo momento supieron guiarnos por el camino del bien y que todo se puede lograr con dedicación y perseverancia.

A la IE. 80183 - Pallar Alto, por su apoyo y colaboración del directivo y plana docente en el trabajo de investigación.

A la UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO, BENEDICTO XVI, ESCUELA DE POSGRADO, por darnos la oportunidad de formarnos como Magíster en educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa.

LOS AUTORES

Declaratoria de autenticidad

Nosotras, Jeysi Jhovany Cruz Gutierrez con DNI N° 19101947 y Yanira Magali Cruz Gutiérrez, con DNI N° 19100059, egresados de la Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la citada Universidad para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 80183 HUAMACHUCO, la que consta de 86 páginas, en las que se incluye 11 tablas y 4 figuras, más un totalde 17 páginas en apéndices.

Dejamos constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a nuestra autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizamos que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 20 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

Los Autores



Br. Jeysi Jhovany Cruz Gutierrez



Br. Yanira Magali Cruz Gutiérrez

ÍNDICE

Porcentaje De Similitud.....	ii
Autoridades universitarias	iii
Página de conformidad de asesor.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Declaratoria de autenticidad	vii
Índice.....	viii
RESUMEN.	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. METODOLOGÍA	44
III. RESULTADOS	50
IV. DISCUSIÓN.....	57
V. CONCLUSIONES	60
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXO.....	68

Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio: Docentes de la IE N° 80183 Pallar Alto	44
Tabla 2: Relación de validadores	45
Tabla 3: valores de confiabilidad	46
Tabla 4: Confiabilidad de los instrumentos.....	46
Tabla 5: Nivel de percepción sobre clima institucional	48
Tabla 6: Nivel de percepción del clima institucional en cada una de sus dimensiones.....	49
Tabla 7: Nivel sobre el desempeño docente.....	50
Tabla 8: Nivel de desempeño docente en cada uno de sus dimensiones	51
Tabla 9: Prueba de normalidad (Shapiro - Wilk), de los puntajes obtenidos con respecto a al clima institucional y el desempeño docente.....	52
Tabla 10: Relación entre el clima institucional y el desempeño docente	52
Tabla 11: Relación entre comunicación, motivación, confianza y participación frente al desempeño docente.....	53

Índice de figuras

<i>Figuras 1: Nivel de frecuencia sobre la percepción del clima institucional.....</i>	<i>50</i>
<i>Figura 2: Nivel de frecuencia sobre la percepción del clima institucional en cada una de sus dimensiones</i>	<i>51</i>
<i>Figura 3: Nivel de frecuencia sobre el desempeño de los docentes.....</i>	<i>52</i>
<i>Figura 4: Nivel de frecuencia sobre la percepción del desempeño docente en cada una de sus dimensiones.....</i>	<i>53</i>

Resumen

El presente estudio titulado “Relación entre clima institucional y desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Huamachuco”, tiene como objetivo general determinar el nivel de relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Huamachuco. La investigación es de enfoque cuantitativo de tipo básica, correspondiente a un diseño no experimental de corte transversal de nivel descriptivo correlacional. La muestra poblacional estuvo conformada por 20 docentes. Se elaboró un instrumento con escala tipo Likert con cinco alternativas de respuesta, para las variables de estudio “clima institucional” y “desempeño docente”. Se obtuvo una excelente confiabilidad en ambos instrumentos con un valor de Alfa de Cronbach de 0,937 y de 0.849. Concluye que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Huamachuco, 2019, con un nivel de significancia de, $0.000 < .05$ y correlación positiva media 0.728 y $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$.

Palabras clave: *clima institucional y desempeño docente.*

Abstract

The present study entitled "Relationship between institutional climate and teaching performance in the educational community of the educational institution No. 80183 Huamachuco", has as a general objective to determine the level of relationship that exists between the institutional climate and the teaching performance in the educational community. educational community of the educational institution No. 80183 Huamachuco. The research is of a quantitative approach of a basic type, corresponding to a non-experimental cross-sectional design with a descriptive correlational level. The population sample consisted of 20 teachers. An instrument with a Likert-type scale with five response alternatives was developed for the study variables "institutional climate" and "teacher performance". Excellent reliability was obtained in both instruments with a Cronbach's Alpha value of 0.937 and 0.849. It concludes that there is a significant relationship between the institutional climate and the teaching performance in the educational community of the educational institution No. 80183 Huamachuco, 2019, with a significance level of, $0.000 < 0.05$ and a mean positive correlation of 0.728 and $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$.

Keywords: *institutional climate and teaching performance.*

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

En la situación actual, las instituciones educativas sienten que enfrentan muchos desafíos y cambios que requieren adaptabilidad y buenas habilidades de desarrollo por parte de todos los educadores. Para lograr el desarrollo esperado en nuestro país, es necesario brindar excelentes servicios educativos. Por tanto, una de las causas de la excelencia en el servicio educativo es que el excelente logro educativo se da dentro del entorno institucional de la institución o el entorno organizacional que constituye el entorno laboral. Además de la innovación y el cambio, los determinantes y la dinámica respecto a procedimientos de gestión. Esto es un espacio con donde los integrantes del centro, logran generar un ambiente armonioso. Bris (2000), comenta que es claro que el entorno institucional, como la comunicación, la empatía y la confianza entre todos los integrantes, contribuye específicamente a la efectividad educativa de las actividades educativas de cada docente. (MINEDU, 2012a) define el logro académico como las áreas, habilidades y logros que caracterizan la buena educación de la EBR y son de necesidad para el trabajo que realiza el docente en el país. Encontramos que una buena relación entre los dos elementos de una institución educativa puede lograr y configurar un buen nivel educativo. La razón de ser de una organización es el resultado del trabajo en equipo que permita así, lograr objetivos en común. Esto es claramente algo que la iniciativa individual no puede lograr. Razón para intentar crear un entorno adecuado en el que la tolerancia y el respeto deben existir entre ellos.

De acuerdo a estudios realizados en el ámbito internacional, referido al clima institucional, además del desempeño docente en el sector educativo, un claro ejemplo de ello es Fernández (2016), en Venezuela, dan cuenta que la asociación que existe entre estas dos variables, específicamente la variable supervisión del desempeño docente, la cual también guarda relación con todas las dimensiones del clima organizacional, no obstante, el grado de asociación encontrado fue débil, pero existe al fin y al cabo relación entre las variables y sus dimensiones.

Bardasz (2009), descubrió que hay asociación entre el ámbito organizacional y la eficacia de la exploración en centros superiores de educación, respecto a los

causantes ambientales organizacionales y la eficacia de la exploración es débil gracias a los motivadores y la eficacia de la exploración. Evidentemente, hay una correlación efectiva. No se probó la relación entre los causantes de comunicación y toma de elecciones, y la correlación es efectiva y los resultados del rastreo organizacional son bajos.

Martín (1999) asegura que “en un ámbito institucional, por medio de la actitud de cada trabajador, una compañía puede manifestarse en relaciones expertos y personales donde se tienen que reivindicar puntos de fortalezas y beneficios” (p, 87).

En todo el país, tenemos la posibilidad de referirnos a Cuba (2010) menciona la asociación entre las variables analizadas, donde los alumnos van a ver relaciones débiles e indispensables, y los profesores van a ver relaciones de estación / sin consideración entre las condiciones de trabajo y el desarrollo de la facultad. Según un estudio de Salluca (2010), en su estudio sobre medir la relación entre escenarios o contextos referidos al agrado laboral y el desarrollo docente, esto llevado a cabo en instituciones educativas del Callao, cuyos hallazgos demostraron la existencia de una asociación entre las variables en mención. Entre tanto, de acuerdo a la percepción de los docentes.

Ya en el plano regional, se identifica al estudio de Mayhua (2014), quien tuvo como propósito el analizar cómo se asocia la organización en términos de tiempo y el desarrollo de las capacidades del docente, del cual se tuvo como principal hallazgo tal asociación, esto en un escenario de instituciones estatales de Yanahuara.

Por su parte, también se identificó el estudio desarrollo por Ortiz y Carrasco (2013), quien tuvo como propósito establecer y analizar la asociación entre el clima organizacional y el agrado laboral en docentes, obteniéndose como principal hallazgo que, existe un considerable nivel de relación entre las variables, aunado a ello, encontró que el tiempo organizacional en docentes, se encuentra posicionado en un nivel práctico, esto con un 7%, así también, observó que un 9% alcanzó un nivel fastidioso; por otro lado, el agrado laboral encontrado, permitió observar que el 64% alcanzaron un nivel satisfecho, no obstante, un 11% manifiesta lo contrario, estando en un nivel insatisfecho. Estos resultados dan cuenta que centros educativos a nivel mundial, están siempre sometidas a desafíos y cambios constantes, esto

debido a nuevos contextos educativos que se presentan cada cierto tiempo, para lo cual siempre deben estar en una constante innovación para adaptarse a estos nuevos escenarios y poder afrontarlos, de tal modo que tanto estudiantes como docentes no se vean afectados.

En tal sentido, se evidencia que los resultados referidos al clima institucional se presentan en un nivel deficiente, esto se encuentra presente en muchas instituciones educativas; se da a conocer que esto es causa de una clara carencia de un medio en donde de una aceptable comunicación, sumado a conflictos y falta de tolerancia, etc. Lo que genera que el clima no sea el adecuado para todos los actores del sistema educativo, además, perjudica de manera directa el progreso de lo que realizan los docentes y el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Gracias a estos antecedentes se ha podido evidenciar que en la mayor parte de centros de educación de Huamachuco, se aprecia que en la red social didáctica, existe entre sus pertenecientes algunos conflictos, lo que implica a conformar grupos antagónicos que no facilita el logro de la perspectiva institucional reflejándose en magros resultados.

Esto ha provocado una separación en la forma en cómo se relacionan las personas, haciendo que tambalee la organización y el clima ordenado que se ha establecido, de este modo se puede pausar el servicio de calidad que hay que brindar a la red social educativa; ocasiones que en muchas oportunidades la UGEL y otros órganos intervienen solo dando resoluciones superficiales que no solucionan en todo su contexto el inconveniente.

De acuerdo a lo expuesto, y teniendo en cuenta el propósito del estudio, se explora el grado de asociación entre el tiempo institucional y el desarrollo docente en la red social didáctica de la institución didáctica N° 80183 Pallar Alto, distrito de Huamachuco y ayuda de base a futuras indagaciones.

Formulación del problema

Problema general

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 ¿Pallar Alto distrito de Huamachuco?

Problemas específicos

PE1 ¿En qué medida se relaciona la comunicación del clima institucional frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco?

PE2 ¿En qué medida se relaciona la motivación del clima institucional frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco?

PE3 ¿En qué medida se relaciona la confianza y la participación del clima institucional frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco?

PE4 ¿En qué medida se relaciona la participación del clima institucional frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco?

Formulación de objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.

Objetivos específicos

OE1 Establecer el nivel de percepción del clima institucional en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.

OE2 Establecer el nivel del desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.

OE3 Determinar la relación entre el clima institucional respecto a la comunicación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.

O_{E4} Determinar la relación entre el clima institucional respecto a la motivación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.

O_{E5} Determinar la relación entre el clima institucional respecto a la confianza, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.

O_{E6} Determinar la relación entre el clima institucional respecto a la participación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.

Justificación de la investigación

Pertinente

Esta exploración dejará ofrecer información de hoy de la circunstancia en que está comunidad educativa en torno al clima que viven sus integrantes. Porque el saber que se halle va a poner en evidencia a los integrantes de una red social didáctica se encuentran provocando sus asociaciones a nivel de adentro y de afuera, de esta forma a través de opciones y escenarios que en donde se están desarrollando la parte profesional en la institución educativa.

Relevante

La institución educativa ofrece un servicio que debe ser de calidad, la cual se basa en el desempeño de su personal y el logro de sus estudiantes, en tal sentido, la investigación permite conocer el escenario real de la institución objeto de estudio, para que los directivos y docentes tengan conocimiento de su desarrollo laboral y de la administración que desarrollan; logrando de esta forma asumir compromisos, como calidad de personas y como expertos de la educación, cuyo trabajo sea valorado por la sociedad en el lugar que estén.

Grado de correlación

Esta investigación es de carácter correlacional, dado que busca hallar el grado de asociación entre las variables objeto de estudio, de esta forma poder presentar una serie de elementos destacados para concretar una base para una adecuada toma de

decisiones, que servirá a modo de orientaciones para otras instituciones, independientemente sean o no del sector educación.

Teórica

El estudio aporta aspectos teóricos relevantes de interés como base para futuros estudios relacionados con el entorno institucional en relación con el entorno educativo y las variables relacionadas con el desempeño educativo del docente. En una práctica de trabajo social como la nuestra, es fundamental examinar ambas variables. De hecho, ayuda a comprender aspectos individuales de los profesores y los ambientes laborales que animan a los profesores a realizar las tareas más negativas en su trabajo diario. El equipo provisto con validez y confiabilidad ayudará a otros investigadores en entornos conductuales, como las variables de apoyo a la investigación.

El estudio se encuentra fundamentado sobre la investigación que llevó a cabo Sonia Palma (2004); donde analiza “los puntos relacionados al ámbito educativo” (p, 26). Es de esta forma, dado que previamente los datos se encuentran referenciados en la guía que se encuentra presente en el estudio de la investigadora.

Relevancia social

Los hallazgos de este estudio son de gran relevancia social, puesto que podrán ser empleados y además objeto de estudio, tanto para docentes, estudiantes como otras comunidades educativas.

Implicancias prácticas

Las herramientas de recolección de datos utilizadas, como el cuestionario de marco institucional y el cuestionario de desempeño docente, han sido validadas y pueden utilizarse en otras situaciones. Las conclusiones y recomendaciones proporcionan contribuciones teóricas útiles a los profesores de todo centro educativo en el país.

Utilidad metodológica

El diseño elegido les ayudará a realizar estudios más profundos y a mayor escala. Los niveles de las variables objeto de estudio se midieron utilizando técnicas y herramientas para lograr los objetivos establecidos.

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales:

Zans, A. (2017) en su investigación: “Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016”, en este trabajo de exploración se utilizó el tipo de exploración Post-positiva, no en fase de prueba, contando con una muestra de 59 trabajadores y gobernantes, a la cual aplicaron el instrumento entrevista, las conclusiones a las que arribaron fueron, El Clima Organizacional que se encuentra en la FAREM, presenta un gran optimismo, es por ello que se encuentra considerado como conveniente y también desfavorable, en ese sentido, el liderazgo es poco practicado y no es tan participativo, por tanto, no se encuentra ninguna disposición en crear un adecuado clima organizacional en los ambitos de la institución, lo que genera que el desarrollo laboral presenta un nivel bajo, a esto se suma la carencia de un plan de capacitación a los trabajadores, y es que de acuerdo a estos últimos, una plan de capacitación es esencial para mejorar el clima organizacional, además, tendrá una incidencia directa y positiva en el desarrollo laboral de todo el personal.

Paiva, F. (2016) en su tesis: “Clima Social Escolar y Rendimiento Escolar: Escenarios Vinculados en la Educación Chillán, diciembre, 2016”, utilizando el diseño de investigación no experimental, correlacional aplicándolo en una muestra de carácter no probabilístico, el total de la población medida es de 435 estudiantes. Teniendo como instrumento el cuestionario, consiguiendo como conclusiones que, respecto a la rigidez interna y en referido al instrumento empleado, se observó que existe una clara asociación entre las mencionadas variables, además, el presente trabajo es de enorme importancia para nuestra exploración, porque nos ofrece información muy elemental sobre la relación entre clima escolar y desarrollo docente y de esta forma así hacer un trabajo correcto y pertinente.

Campos (2015) en su investigación: “Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios en la Universidad de Montemorelos, México”, cuya exploración tuvo como enfoque el cuantitativo,

además, también fue explicativa, transversal y descriptiva. El estudio tuvo como muestra a trabajar a 214 docentes pertenecientes a 7 universidades. En cuestión, los hallazgos demostraron que respecto a la calidad del clima organizacional, esta se encuentra en un nivel predictorio y fuerte, mientras que el agrado laboral se encuentra en un nivel moderado al desarrollo laboral.

González (2015), con la tesis: “Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas, Universidad Santa María, Venezuela”, teniendo como objetivo principal el describir y analizar el liderazgo del directo y el desarrollo laboral de docentes en la menciona universidad, la exploración fue descriptiva de campo, no en fase de prueba, transversal. La muestra con la que se trabajó se encontró constituida por 2 directivos y 22 docentes pertenecientes a la universidad en mención, quienes tuvieron que responder a una escala compuesta por 21 ítems. Finalmente, los resultados permitieron concluir que, los directivos no han implementado un estilo de liderazgo que permita mejorar el desarrollo laboral del personal, puesto que no se acepta su participación en la toma de decisiones y elecciones en la organización de la universidad.

Luengo (2015) en su investigación “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial, Universidad de Zulia, Venezuela”, cuyo propósito investigar el grado de asociación entre las mencionadas variables, empleando para ello una investigación cuantitativa, así también un diseño descriptivo correlacional y transversal. La muestra con la que se trabajó estuvo constituida entre directivos y docentes, los cuales sumaron un total de 49, mismos que respondieron a un cuestionario compuesto por 36 ítems. Los hallazgos demostraron que en las instituciones educativas se encuentra muy presente un clima autoritario, lo que provoca los docentes disminuyan su productividad, lo que repercute en el proceso de enseñanza de los estudiantes.

Antecedentes nacionales

Sánchez, J. (2018) en su tesis: “Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016”, se utilizó el diseño de exploración descriptivo correlacional, se tiene como propósito general saber la asociación que hay las mencionadas variables, teniendo a una exhibe de carácter no probabilística

conformada por 23 docentes, quienes respondieron a un cuestionario, teniendo como resultados que, se halló el resultado que demuestra la relación entre las variables.

Este trabajo es importante porque nos facilita evidenciar que el tiempo institucional influye en el desarrollo docente y por lo tanto en el estudio de los alumnos. Por tal razón nos asistancia para nuestra exploración puesto que nos facilita tener alcances favorables relacionados al clima institucional y desarrollo docente.

Enciso, J 2018 en su indagación Ambiente institucional y descargo maestro en instituciones educativas de la sindicato educativa adventista de Puno, 2018, empleando a metodología un tratamiento de, correlacional, de interfaz no en fase de comprobación y tajadura sesgado, la multitud de estudio fue de 324 docentes y la exhibe fue de 190 competidores, quienes tuvieron que alegar preguntas de un interrogatorio. A los primordiales resultados, indicaron la asistencia de pezuña empresa moderada a las cambiantes de estudio, de este procedimiento tanto en las dimensiones de estado institucional constituidas por comunicación, capacidad, convicción y implicación. Al final, con la ganancia de resultados se concluye que hay relación moderada en las cambiantes, de la temperatura institucional y el progreso maestro en la afluencia de estudio.

Valencia, M. 2016 en su búsqueda La relación del situación institucional y el desembargo maestro de las Instituciones Educativas primarias del término de Compañía de la circunscripción de Yunguyo, se utilizó modelo de rastreo gráfico explicativo y de, el croquis de rastreo es correlacional, teniendo a ánimo general cultura la dentro las mencionadas variables, la estadística de estudio resonancia directivos y docentes, mismos que pertenecen a centros educativos del nivel vital de la circunscripción en estudio, los cuales llegaron a levantar casco cuantía de 40. Dentro los principales hallazgos, se encontró un grado moderado en la liga a las mencionadas variables, siendo de gran consideración esta consecuencia, poliedro que facilita el control de temas a sondeo y guardar una sobresaliente intuición de las variables en casco organización educativa.

Obrero 2015 con la consideración La situación gremial y la colaboración en el organismo educativa Enrique López Albuja de Piura, Colegio de Piura, Perú es por ello que la búsqueda fue cuantitativa con planteamiento no en fase de sufrimiento. La exhibe se conformó por directivos, docentes y auxiliares, mismos que fueron un cabal

de 58, quienes respondieron a un cuestionario. Finalmente, los resultados permitieron concluir que, el tiempo laboral encontrado en la institución educativa, se encuentra caracterizado por contar con un personal administrativo y servicio de los cuales se observa una clara falta de respeto hacia los otros miembros del personal.

Saccca (2015) en su investigación: “Relación entre Clima laboral y el Desempeño Académico de los Docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa del distrito de San Martín de Porres”, en un estudio de correlación con una muestra de 22 docentes de primaria, el objetivo fue favorecer al centro educativo con conocimientos de las relaciones humanas en relación con el entorno laboral y su vinculación con el desempeño laboral de los docentes. Los resultados permitieron concluir que, existe un claro nivel de asociación significativa entre las variables objeto de estudio; en otros resultados, se observó que en las instituciones se presenta un ambiente de trabajo en un nivel bueno.

Antecedentes locales

Morillos, K. (2019) en su investigación: “Desempeño docente y el clima institucional en las Instituciones Educativas de nivel Inicial del Alto Moche de Trujillo 2019”, cuyo principal objetivo de establecer la relación entre las variables objeto de estudio. Forma parte de la investigación descriptiva, correlacional y transversal. La muestra con la que se trabajó estuvo formada por 26 docentes, quienes tuvieron que responder a preguntas de un cuestionario. Finalmente, los hallazgos arrojaron una asociación positiva y moderada entre las variables en mención. Además, entre otros resultados, se observó que todos los docentes (100%) consideran bueno el desempeño didáctico, 96,15% consideran bueno el clima institucional; tras estos hallazgos se pudo concluir que existe un alto grado de asociación entre las variables en estudio.

Quispe, E. (2019) en su investigación: “Relación del clima institucional y el desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco 2019”, su objetivo general fue determinar el grado de asociación entre las variables objeto de estudio, además fue cuantitativa, no experimental y correlacional; entre tanto, se empleó el cuestionario para cada una de las variables que se estudiaron. Los hallazgos permitieron comprobar que existe una clara asociación positiva y significativa entre

las variables, dado que se obtuvo un valor r igual a 0.74, además de un p menor a 0.05.

Saavedra, J. (2018) En su investigación: “Clima laboral y el desempeño docente en la Institución Educativa de Acción Conjunta Dean Saavedra de Huanchaco”, utilizando para ello un diseño descriptivo correlacional, y concretando una población de 42 docentes, quienes que tuvieron que responder a un cuestionario. Finalmente, los hallazgos permitieron concluir que, existe un significativo grado de asociación entre las variables en estudio. En otros resultados se pudo conocer que cuando el clima laboral presenta un nivel alto, el desempeño laboral también tiende a aumentar, y se encuentra presente en el 75% de los docentes, caso contrario, solo se da en el 66.67%.

Bases teórico científicas

Clima institucional

Definiciones

Para el MINEDU (2017), enfatiza que, *“Es entendido como la opinión o postura que tienen los integrantes de una institución educativa, sobre las condiciones en donde se desarrollan las actividades diarias”* (p.12)

Según Alvez (2000), afirma:

Es definido como un conjunto de opiniones y expectativas que caracterizan al centro educativo, de manera particular partiendo de las perspectivas de las personas, mismas que tienen diferentes orígenes tanto étnicos como raciales. Además, el clima es dependiente de una serie de factores que se desarrollan en la institución, en donde se destaca lo diverso de la estructura de la institución, la historia y cual inclusivos se es con los integrantes de la misma (p.20)

Por su parte Martín (2000), menciona que:

El clima institucional constituye aspectos que se destacan los procesos y actividades de gestión de la organización, aunado a ello, implica facilitar el camino para facilitar procesos de innovación y cambios en cada una de las áreas de la organización, influenciando esto directamente en los colaboradores, dado que a partir de ello se dinamiza el flujo y ambiente de trabajo. (p.55)

El entorno de una institución educativa es aquel que se crea teniendo como punto de partir experiencias diarias de los que la integran. Además, se relaciona con las opiniones y posturas de cada colaborador.

Si su empresa tiene una iniciativa de diversidad e inclusión, ¿cuántas personas de grupos subrepresentados han contratado realmente? ¿Qué puestos ocupan? ¿Cuántas de esas personas están en puestos gerenciales o dentro del liderazgo? Una cosa es tener un personal diverso, pero si cada grupo no está representado en todos los departamentos y en todos los niveles, ¿el clima realmente refleja el valor que su organización reclama como parte de su cultura? Su organización puede tener la diversidad, pero no puede dejar de lado la inclusión.

Segredo (2013), define:

El clima institucional parte como “un proceso que tiene como finalizador el indicador salud, dado que es el resultado que da signos del crecimiento y progreso del centro educativo” (p.389)

Para Martínez y Ramírez (2010),

“El clima institucional también parte como un requisito indispensable para que un centro de educación pueda lograr un desarrollo no solo de las capacidades de los estudiantes, sino también de los docentes, esto debido a que el clima se encuentra basado en la disciplina y planificación de sus miembros, donde el director es el líder que invita a un trabajo colaborativo, respecto y participación a todos los miembros” (p.41)

Una parte importante de fomentar un clima organizacional que sea representativo de su cultura organizacional es a través de líderes que encarnan esos valores y los exhiben a lo largo de su trabajo. Un cambio de mentalidad, de gerente a entrenador, ayuda a los líderes no solo a demostrar los valores organizacionales, sino también a escuchar lo que sucede en el lugar de trabajo y ayudar a promover y construir un clima en el que los empleados se sientan vistos, escuchados y apoyados en su camino para lograr lo deseado. Cultura.

Según Onetto (2008), define al clima institucional como:

“la conjunción de una serie de aspectos relacionados a la satisfacción psicológica, y que también tiene que ver con aspectos morales y éticos” (p. 30), además, como estos se asocian con el entorno de un centro educativo. Aunado a ello, el trasfondo dice que se caracteriza por las

interrelaciones que se dan entre los miembros de un grupo (Onetto, 2008, p.30)

Para Robbins y Judge 2009 la circunstancia institucional La temperatura organizacional se define tal el componente de una atmósfera competente que tiene pezuña fuerte ascendiente en la acto y ejecución de los empleados que laboran en ese lugar de ocupación. Indica si se cumplen las expectativas y creencias de los individuos. Es un ambiente organizacional que oposición a zarpa firma de otra dándole garra identidad distinta. p. 44.

Las investigaciones de Chiavenato 2007, hacia la circunstancia organizacional, el tiempo puede verse todavía tal garra acuerdo de longitud para monitorear a los colaboradores, precisamente aún, medir el civilización de la organización en fresa a cuan triunfante es el sector en adonde se trabaja, y si se están poniendo en uso las políticas y normas establecidas para la organización p. 284.

Desde la circunstancia profesional, Salazar, Enredador, Machado y Rubén 2009, dicen que la atmósfera organizacional el ambiente organizacional es una calificación que ha sido vasto de dibujar los patrones que tienen un impacto en la actuación efímera y en el lugar de estudio. Es un involuntario de las percepciones que tiene un deslucido contra su entorno de pena. La circunstancia organizacional igualmente se conoce tal ambiente gremial, ya que cuantifica la instrucción de garra instituto. Tiene un impacto representativo en la disculpa gremial, el rendimiento y los niveles de acicate de los empleados de la organización. Salazar et al., 2009, atmósfera e ilustración.

Para García 2009, la situación institucional surge de la locución general o la sensación de los individuos aparte su organización, ya que representa sus pensamientos e impresiones por el medio becario de la casa p. 13

Como Álvarez 2006, citado por García e Ibarra, 2012 describe la estructura del ambiente, la atmósfera organizacional se estructura escuetamente a los significados que las personas atribuyen a paquetes interrelacionados de experiencias que tienen en el función, y esto se encuentra relacionado a la civilización

organizacional, la cual está referida a los supuestos básicos sobre el mundo y los valores que guían la vida en las organizaciones. (p.7)

En pocas palabras, el clima organizacional es la percepción de los empleados de una organización sobre los procesos, políticas y prácticas de la empresa. Entender cómo es el clima en tu empresa contribuye significativamente a retener el talento y reducir el ausentismo.

Hace un tiempo, la mayoría de las empresas se preocupaban por mantener un equipo altamente productivo, sin preocuparse por la salud y el bienestar de sus profesionales. Sin embargo, estos temas han ido cobrando cada vez más importancia dentro de las organizaciones, por lo que los directores y demás líderes también prestan atención al clima organizacional.

Dimensiones del clima institucional

Para el estudio, las dimensiones del clima institucional fueron tomadas del estudio de Martín Bris, quien desde una postura educativa, propone dimensiones más apegadas al mencionado sector. (Martín, 2000, p.111).

Comunicación

Para Pérez (2012) el sistema de comunicación de un lugar tiene un impacto directo en su clima organizacional. Los determinantes son tipo, flujo, dirección y dispersión del flujo de información.” (p.13)

Según Martín (2000) indica:

Una adecuada comunicación, proviene de organizaciones asertivas que saben que un ambiente de trabajo armonioso requiere de colaboración y trabajo conjunto, siendo indispensable la comprensión entre los miembros del equipo, permitieron que todos puedan aportar ideas y opiniones para contribuir a alcanzar las metas de la organización (p.6)

Por su parte, Ramírez (2000) refiere:

Las organizaciones competitivas se caracterizan por concretar una comunicación positiva, y esto se logra a partir de que se cuente con un líder que sepa escuchar y comunicarse con los miembros del equipo, por tanto, la comunicación en una organización es uno de los pilares para su desarrollo, dado que genera confianza entre sus miembros,

además, todos se sienten incluidos y comprometidos con los objetivos de la organización. (p.12)

Motivación

Esta dimensión es uno de los principales indicadores para medir el clima institucional en un centro educativo.

Según Robbins (1987) afirma:

“Se vuelve difícil seguir la misma rutina día a día y completar tareas tediosas similares. En tal sentido, se deben identificar los factores que motivan a las personas y ayude a fortalecerlas si está buscando formas de desarrollar y mejorar el clima organizacional.” (p.60)

Para Chiavenato (2004):

El clima organizacional proporciona un entorno en el que el empleado se siente satisfecho o insatisfecho. El excelente y positivo ambiente de trabajo motiva a los miembros y eleva sus niveles de desempeño. La satisfacción laboral está directamente relacionada con los niveles de eficiencia de los empleados, ya que reduce la rotación si se encuentra favorable.” (p.313)

Robbins y Judge (2009), refieren que:

“Una estructura clara en la organización, un flujo abierto de información a través de los canales de comunicación correctos y objetivos realistas ayudan a comprender si el supervisor valora las cualidades y habilidades personales de los empleados. Los gestos simples y las pequeñas mejoras tienen un impacto significativo en la motivación y la moral de los empleados. En última instancia, hace que el ambiente de trabajo sea cómodo para que sea fácil mejorar el clima organizacional y la productividad. (p.175).

Según Aldave (2008):

“El excelente y positivo ambiente de trabajo motiva a los miembros y eleva sus niveles de desempeño. La satisfacción laboral está directamente relacionada con los niveles de eficiencia de los empleados, ya que reduce la rotación si se encuentra favorable.”. (p.19)

De todo lo mencionado, se puede inferir que la motivación es el aspecto psicológico más importante en una organización, dado que influye de manera directa en la evolución de las interrelaciones entre los miembros que la conforman.

Confianza

Martín (2000) sostiene que:

“En los centros de estudio de alto desempeño, se destacan por un alto nivel de confianza mutua que se da entre sus integrantes, los cuales predicen integridad y promueven la eficiencia del trabajo individual” (p.18)

Para Bolle (1998) afirma que:

Plantea que “La confianza institucional es un anticipo del buen comportamiento institucional. Las personas confiarán en las instituciones si creen que se están administrando con honestidad. En ese sentido, esta confianza es entendida como la posibilidad en que personas se asocian con un comportamiento honesto” (p.60)

De acuerdo a lo visto, “La confianza entre las personas que conforman una empresa, pasa a convertirse en un pilar importante para conseguir una mejora cohesión orgánica, además orienta el trabajo hacia el cumplimiento de las metas trazadas.

Participación

La participación para Cataño y Wagner (2002) afirma:

“En esencia abarca el involucramiento de todos los miembros de la organización en el diseño e implementación de proposiciones que permitan conseguir objetivos, en ese sentido, la toma de decisiones tiene que contar con la participación de todos los colaboradores” (p.28)

Un procedimiento para mejorar la participación o involucramiento para promover la mejora de resultados académicos, implica una mejora coordinación de la planificación entre los integrantes de la institución, aunado a ello, también el promover una comunidad de aprendizaje profesional donde los docentes puedan compartir sus experiencias a fin de reforzar las metodologías de enseñanza (Zabalza, 2007, p.213)

Importancia

Para Chiavenato (1998) indica:

“El clima organizacional denota la percepción compartida de los empleados hacia las políticas formales de su empleador y las prácticas informales de su liderazgo. El constructo tiene varias similitudes con la cultura organizacional, pero tiene el potencial de ser un mejor

barómetro de la respuesta de los empleados a una política o práctica organizacional, ya que puede ser operacionalizado para una categoría específica” (p.2)

Montero y Pilar (2003) indican que:

“Este caso es el director, se manifiesta en una mejor retención de docentes y estudiantes, además, va de la mano con una mejor generación de objetivos y metas a cumplir. En tal sentido, el clima se encuentra vinculado a resultados que llegan a alcanzar los integrantes del centro de estudios, convirtiéndolo en una destacada herramienta para los líderes” (p.23)

Si las organizaciones quieren ser exitosas, siempre tienen que desarrollar investigaciones o estar al tanto de estudios sobre el clima institucional, y respecto a esto el Ministerio de Salud del Perú (MINSA, 2009), menciona que una institución al auto evaluarse, puede identificar sus puntos deficientes, además, de conocer de mejor modo a los miembros que conforman el mismo, tener conocimiento de las condiciones laborales y relaciones interpersonales, esto permite o facilita el desarrollo de propuestas que apunten a mejorar problemas referidos al clima institucional.

No obstante, los problemas de clima organizacional surgen cuando no estás prestando atención. En las empresas que parecen relativamente saludables, la gerencia tiende a seguir adelante y mantener el statu quo. Sin embargo, muchas organizaciones son vulnerables a problemas que aumentan lentamente porque no están sintonizadas con la experiencia diaria. Puede ser un problema con la comunicación y los mensajes, la insatisfacción general con el liderazgo y las decisiones comerciales, o fallas estructurales y de procedimiento más profundas que fomentan la frustración y dañan el compromiso y la satisfacción.

“Como se desprende de las declaraciones de varios autores, la variable en estudio constituye una herramienta clave para tener un panorama del ambiente laboral, dado que su mejora tiene incidencia directa en el desempeño y productividad de los colaboradores, dado que moldea su comportamiento y tiene un efecto en las relaciones interpersonales (Espinoza, 2016). Un clima laboral eficiente y positivo, se consigue, de acuerdo a Herrera (2010), “se da cuando el colaborador presenta un desempeño eficiente y se supere como ser humano”.

Es una buena idea que los líderes educativos mantengan un dedo en el pulso del centro de estudios por así decirlo, y no se dejen sorprender. Las encuestas a los docentes son una buena manera de obtener una idea amplia de los pensamientos predominantes de los miembros del personal, y los resultados de la encuesta pueden servir como trampolín para programas relacionados con una mayor transparencia, una mayor colaboración, una mejor alineación del talento o un mayor potencial para abordar las preocupaciones comerciales.

Factores que perturban el clima institucional

Espinoza (2016), afirma “Varios factores determinan la clase del entorno institucional en una organización. Juegan muchos factores, que va desde los aspectos relacionados con el comportamiento y los resultados humanos hasta los relacionados con la estructura. Completamente la dinámica institucional que genere un entorno desfavorable o favorable para los negocios” (p.23)

“En general, las instituciones educativas nacionales están formadas por docentes algo motivados para trabajar, especialmente por materiales de trabajo que afectan negativamente las condiciones salariales y el clima. Esta condición degenera las relaciones interpersonales.”

Por otro lado, la forma de gestión del estilo de liderazgo, ya sea positivo o negativo, también tiene un impacto significativo en el entorno institucional, como lo señala Hernández (2010) “Cuando puede surgir un círculo vicioso cuando un empleado expresa un rechazo a un estilo en particular, la gerencia responde imponiendo más mecanismos de control y refuerza el rechazo del comportamiento.” (p.45)

En tal sentido Sacca (2010), “Se ha sugerido que la variable en mención, está influenciado por otras estructurales que tienen que ver con aspectos políticos, diferentes estilos de liderazgo, planes de gestión, procedimientos de contratación y hasta despidos de empleados y miembros, y viceversa, estas variables también pueden verse influenciadas por el clima”.

Se tienen factores que merman el clima institucional, que de acuerdo a lo que refiere Manco (2013), serían:

“Discriminación por parte de directivos y estratificación, presencia de bandos hostiles considerados como guías, información que es más

empleada, falta de empatía y heterogeneidad con la organización. Estos y otros factores contextuales pueden afectar el entorno de una organización.” (p.43)

A medida que la investigación del clima ha aumentado en su complejidad, otra dirección que ha tomado es aclarar los mecanismos a través de los cuales varios constructos internos de la organización se relacionan con la eficacia organizacional.

Estos problemas fundamentales parecen crear un ambiente de trabajo generalmente positivo para los empleados, que es el enfoque principal de la investigación sobre el clima molar. Por lo tanto, la literatura sobre climas molares y climas enfocados se puede integrar considerando los climas molares, que podrían surgir al enfocarse simultáneamente en múltiples climas de procesos, como apoyo a la moral de los empleados, y luego un clima estratégico como indicador del objetivo de los esfuerzos de los empleados hacia objetivos específicos, objetivos estratégicos de la organización.

En otras palabras, el clima molar positivo hace que los empleados sean más receptivos a lo que la organización intenta lograr a través de su(s) clima(s) estratégico(s). El enfoque estratégico del clima puede aumentar la motivación, el esfuerzo y el compromiso de los empleados hacia el logro de los objetivos estratégicos de la organización, así como aumentar los comportamientos y el desempeño estratégicamente enfocados de los empleados (Jiang et al., 2015). Son los empleados que actúan de manera consistente con el clima en su unidad los que finalmente producen los resultados de interés, como la satisfacción del cliente, la reducción de las tasas de accidentes y el desempeño financiero (Ehrhart & Raver, 2014).

Finalmente, hay algunas tendencias en la investigación climática reciente que probablemente persistirán en el futuro. Uno es el estudio de cómo múltiples climas operan simultáneamente en unidades de trabajo. Investigaciones recientes han explorado cómo el clima de diversidad y el clima de servicio interactúan en la predicción de la satisfacción del cliente (McKay et al., 2011) y cómo el clima de seguridad, el clima de servicio y el clima de productividad influyen simultáneamente en la relación entre seguridad versus conflicto de producción y comportamiento de seguridad (Jiang & Probst, 2015).

Relacionado con esta investigación está cómo el clima opera simultáneamente en múltiples niveles de la organización, y cómo la alineación entre niveles es crítica

para la efectividad organizacional (Zohar & Luria, 2005). Otra tendencia es examinar configuraciones o perfiles de dimensiones climáticas (Schulte, Ostroff, Shmulyian, & Kinicki, 2009), idea que también se ha aplicado a la fuerza del clima examinando patrones de (des)acuerdo en unidades de trabajo (González-Romá & Hernández, 2014).

Tipos

Como mencionan García, Arnoletto y Díaz (2009), proponen que

“Se cuenta con cuatro tipos, los cuales tienen como propósito la identificación de causas y consecuencias de acuerdo al modelo de trabajo que se desarrolle en la organización, estos tipos se dividen en sistema I, que tiene que ver con el autoritario explotador, el sistema II, que es el autoritario paternalista, también está el sistema III, que es participativo consultivo y por último el sistema IV, que es el participativo en grupo” (p.76)

Por su parte Likert, según García (2009),

“De acuerdo al entorno institucional, este es considerado como multidimensional y consta de ocho dimensiones: cómo dirigir los procesos de comunicación, influencia, motivación, gestión, toma de decisiones, planificación e implementación y mejora de metas. “Estos aspectos o factores confluyen, y el entorno o las características específicas de cada organización tienen un gran impacto en el comportamiento de los trabajadores que la integran”. (p.21)

“Los climas Tipo I y II son característicos de los climas cerrados y exhiben estructuras fuertes que constituyen un clima adverso.” (Espinoza, 2016). “Por otro lado, los tipos de clima del Sistema III y IV presentan climas abiertos con estructuras flexibles que propician la vida institucional”.

Clima tipo autoritario explotador: sistema I

“Hace referencia a gerentes que no confían en sus empleados. Las acciones, posturas, consentimientos y metas, se encuentran definidas por el órgano de gobierno de una institución, además, se encuentran divididas de acuerdo a las funciones desempeñadas de arriba a abajo” (Espinoza, 2016). “Cuando las personas trabajan en un entorno de miedo, intimidación, castigo y, a veces, compensación”.

“La tiranía de la explotación se refiere a un entorno relativamente estable en el que la comunicación entre gerentes y trabajadores toma la forma de instrucciones y pautas específicas.”. (Arnoletto y Díaz, 2009)

Clima tipo autoritario paternalista: sistema II

“Aquí los gerentes presentan gran confianza en sus empleados. No obstante, en su mayoría las decisiones son tomadas por el grupo ejecutivo son insignificantes ya que el proceso de gestión permanece centrado en la gestión y se toma en un nivel inferior, pero en algunos casos se asigna a la dirección baja o media.”.

“Las recompensas y, a veces, los castigos se utilizan para motivar a colaboradores. En tal sentido, los gerentes trabajan en las expectativas sociales de sus colaboradores.”

Clima tipo participativo consultivo: sistema III

“Se encuentra caracterizado por la confianza de los gerentes en sus subordinados. Las políticas y decisiones organizacionales a menudo las establecen los gerentes”

“Sin embargo, los subordinados pueden proporcionar condiciones o instrucciones específicas en cada nivel. Comunicación de arriba hacia abajo”.

“Por otro lado, a menudo se utilizan formas esporádicas de premios, sanción y otros métodos de motivación dirigidos a los colaboradores. Está destinado a satisfacer la necesidad de orgullo y fama” (Espinoza, 2016). “Las interacciones intermedias entre superiores y subordinados a veces tienen un grado suficiente de confianza. En tal entorno, la gestión ofrece un entorno muy dinámico en cuanto a los objetivos a alcanzar”.

Clima tipo participativo en grupo: sistema IV

“Aquí los gerentes presentan una clara confianza en las personas que trabajan para la institución. Las responsabilidades se distribuyen mediante sólidas relaciones de confianza entre gerentes y subordinados. Comuníquese tanto de forma horizontal como de arriba hacia abajo o viceversa.”

“Este ambiente se caracteriza por el hecho de que trabajar con gerentes y trabajar en equipos de empleados tiene un impacto significativo al momento de tomar una decisión” (Espinoza, 2016). “Participación y participación en el desempeño, teniendo en cuenta el establecimiento de la institución, la cual están representadas en mejoras”.

“Según la clasificación de Likert, cuanto más cercano está el entorno laboral de una institución a un entorno del Sistema I, más inferior o desventajoso es el entorno laboral de la institución al trabajo realizado por sus miembros. La tensión entre la confianza y las relaciones interpersonales”

“Además, cuanto más cercano al Sistema IV, más ventajoso es este sistema porque se adapta al entorno abierto y, por lo tanto, representa una organización flexible que ayuda a crear un posible entorno dentro de la organización”

Desempeño docente

Según Montenegro (2007) define:

“Es el aporte más significativo en el proceso educativo que cualquiera; eventualmente el docente tiene que interpretar e implementar estas políticas a través del proceso de enseñanza aprendizaje. El término no solo cubre el efecto o la conducta de la instrucción, como el rendimiento estudiantil o el crecimiento personal o también no características del maestro” (p.19)

Por su parte Manuel Fernández (2002, citado por Peceros, 2014) lo describe como:

La actuación didáctica forma parte de un constructo que abarca una serie de aspectos múltiples y también de variadas actividades que forman parte del desempeño y la labor de los docentes. Estas actividades hacen referencia a la planificación de las series de clase, y pasa por la orientación personalizada a los estudiantes, para posteriormente, ejecutar una intervención para mejorar el rendimiento del mismo (p.242)

Por su parte Valdez (2004, citado por Peceros, 2014) manifiesta que:

“Incluye a la mencionada variable como parte de un proceso de carácter sistémico, que adquiere datos confiables, con el propósito de evaluar los resultados educativos producto despliegue de sus habilidades pedagógicas produce en los estudiantes, disponibilidad para el desarrollo de actividades docentes, responsable en el trabajo y la esencia de las relaciones interpersonales con sus estudiantes, además de apoderados e integrantes del centro de educación” (p.243)

Menciona Valdés (2004, citado por Pérez, 2012) que:

“La actuación didáctica es el deber educativo asociado al desarrollo de experiencias adquiridas en forma de conocimientos de carácter

profesional, las cuales se representan en dominio de conocimiento de postulados teóricos, además de prácticos referidos al comportamiento humano. Por tanto, el docente reúne todos estos aspectos que permiten la promoción del aprendizaje y desarrollo de habilidades que facilitan la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes (p.22-23)

Desde la postura de Montenegro (2003, citado por Pérez 2012):

“En el centro del proceso de actuar profesional del maestro se encuentra un deber basado en el estudio continuo referido a su desempeño, por lo que tomar conciencia en diversas situaciones es idóneo para mejorar el mismo, así como la evaluación de la actuación del director y los superiores como estrategia motivacional” (p.23).

“La docencia adquiere una especial relevancia dentro de las estructuras organizativas, especialmente en las universidades, ya que engloba una serie de factores interrelacionados como: habilidades y destrezas, empatía emocional, sentido del actuar y, del mismo modo, el docente debe buscar mejorar las relaciones interpersonales tanto con sus colegas y estudiantes”.

Evaluación del desempeño docente

“Ahora bien, siendo parte de un círculo de mejora constante de la educación y su calidad que se lleva a cabo en nuestro país, la evaluación del desempeño docente es tan básica y necesaria como la evaluación de los estudiantes”. (MINEDU, 2014)

“Cuando los resultados de revisión e identificación de fortalezas y también de las debilidades que se observan en el actuar del docente, se pueden implementar una variedad de programas de desarrollo educativo y profesional” (MINEDU, 2014). “Esto se debe a que existe una clara asociación entre las enseñanzas del maestro y cómo enseñan utilizando otros recursos y materiales, y la cantidad y calidad de su aprendizaje”. (MINEDU, 2014)

Sobre ello Valdés (2009), argumenta que:

“La revisión del rendimiento académico es un procedimiento de carácter sistémico en donde se recopilan datos válidos y confiables para demostrar y analizar el impacto educativo de la capacitación vocacional, las responsabilidades laborales y el manejo emocional de los estudiantes. Interactuar con miembros de la organización” (p.22)

“Cabe señalar que la calidad de la práctica profesional del maestro presenta impacto decisivo en la asimilación de conocimientos de los estudiantes y que utilizan en la escuela... todo el PEA de un alumno es un elemento importante en el aprendizaje de las competencias establecidos en el currículo escolar. En las escuelas, nadie puede reemplazar a un maestro cuyo trabajo es ayudar a desarrollar el aprendizaje de los estudiantes.”. (MINEDU, 2014)

“Por un lado, es fundamental obtener resultados fiables sobre la profesionalidad del profesorado para tener en cuenta esta información en las decisiones sobre la situación laboral del profesorado y los planes y políticas de desarrollo. Luego decide cómo superar las debilidades identificadas en el aspecto institucional, en quién incidir, qué recursos implementar”. (MINEDU, 2014)

Propósito de evaluar el desempeño de docentes

De acuerdo a lo referido por el MINEDU, son un conjunto de indicadores que conforman procesos que forman parte del sistema educativo del país, el cual se ejecuta para la evaluación del actuar de los maestros a modo de reforma y mejora, teniendo los siguientes propósitos:

- Fomentar el análisis sobre la práctica docente logrando el éxito profesional y construyendo una visión compartida de la educación en la comunidad.
- Habla y analiza diversos procesos educativos para concretar un lenguaje sencillo.
- Desarrollar e implementar políticas de formación, mejora de las condiciones laborales, orientar la conciencia profesional, evaluar a los docentes y asegurar la coherencia.
- Reevaluar a nivel social y profesional a los maestros con el fin de fortalecer aspectos relacionados a sus competencias en el proceso de aprendizaje, crecimiento y mejora continua.

Dimensiones de la evaluación de la práctica docente

Tomando lo referido y consignado en el Marco del buen desempeño docente (Resolución Ministerial No. 0547-2012-ED) nos da a conocer que:

Conocido como marco de dominios, competencias y desempeño, se encuentra caracterizado por buscar buenos docentes. Por tanto, se concreta un acuerdo de carácter social y técnico que se da entre el

estado, la sociedad y los docentes, todo dentro de un marco de competencias docentes que se deben seguir, las cuales están en función al aprendizaje de los estudiantes. (p.12)

Entrenamiento para mejoras del aprendizaje de estudiantes

El MBDD, (2012) nos señala:

Incluye la planificación de las actividades pedagógicas por medio del diseño del currículo, la parte didáctica y de aprendizaje, todo dentro de un marco intercultural y también inclusivo. Además, se encuentra relacionado con los saberes sociales, materiales e inmateriales, cultural y cognitivo más destacados de los estudiantes, a esto se suma el dominio de información pedagógica y disciplinaria, también la identificación de materiales educativos, diseño de estrategias de enseñanza y evaluar el aprendizaje (p.12)

Forma de aprendizaje de estudiantes

El MBDD, (2012) nos señala:

Incluye conducir la secuencia del proceso de enseñanza una estructura educativa que permita brindar que se incluya a todos los estudiantes independiente de su origen, un ambiente propicio para generar un aprendizaje significativo, administración de la información, motivación hacia el logro de metas en la vida de los estudiantes, diseño de estrategias metodológicas y de análisis por medio de la evaluación, empleo de herramientas que faciliten la observación de resultados. (p.13).

La comunidad y su participación en la gestión del centro de estudios.

El MBDD, (2012) nos señala:

Implica participar cuando se tomen decisiones en el centro educativo, esto con el propósito de moldear a la comunidad de aprendizaje. Esta se encuentra asociada a una comunicación positiva con los actores que conforman el sistema educativo, implica también la implementación y análisis de los objetivos institucionales, además de contribuir a que se concrete un ambiente armonioso para generar respeto entre la comunidad y una responsabilidad compartida entre los apoderados de los estudiantes. (p.13).

La identidad del docente y su desarrollo profesional

El MBDD, (2012) nos indica:

Abarca aspectos que caracterizan el desarrollo de comunidades de aprendizaje profesional docente, además, se encuentra referida a un análisis sistémico sobre el actuar pedagógico, sumado a la de sus colegas, con los cuales se debe trabajar en equipo y teniendo una participación activa en el desarrollo de la actualización profesional; en ese sentido, para ello también debe contemplar responsabilidad del proceso de aprendizaje y de los resultados, sumado a la administración de la información, con ello se facilita el concretar políticas educativas. (p.13).

Definición de términos básicos

Clima

Definida como las posturas que tienen los colaboradores sobre su ambiente laboral, el cual debe presentar una comunicación positiva y asertiva, en donde se fomente el respeto y aceptación entre los miembros, esto va a generar satisfacción entre todos, lo que propicia a que se defina un clima adecuado.

Clima institucional

Definido como un ambiente adecuado para fomentar relaciones interpersonales entre los miembros del equipo. En este ambiente confluyen miembros pertenecientes a una institución, con el fin de que se promuevan las condiciones necesarias que caracterizan el sistema escolar.

Dimensión institucional

Contribuye a la identificación de aspectos y guías que permiten organizar a los integrantes del centro educativo, con el propósito de mejorar su gestión.

Clima organizacional

Es una serie de características o aspectos de carácter ambiental, los cuales son percibidas por los integrantes de la organización, además, se considera como unos aspectos fundamental y destacado en el funcionamiento de estas, dado que puede afectar a sus integrantes.

La comunicación

Las organizaciones competitivas se caracterizan por concretar una comunicación positiva, y esto se logra a partir de que se cuente con un líder que sepa escuchar y comunicarse con los miembros del equipo

La motivación

El excelente y positivo ambiente de trabajo motiva a los miembros y eleva sus niveles de desempeño. La satisfacción laboral está directamente relacionada con los niveles de eficiencia de los empleados, ya que reduce la rotación si se encuentra favorable.

Docente

Según la Ley de la Reforma Magisterial (2012), el término docente hace referencia a aquellas personas poseen título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas, que presta servicio público dirigido a estudiantes y a la comunidad. (p.18)

Enseñanza

Según la Ley de la Reforma Magisterial (2012), hace referencia a la asimilación de conocimientos que realiza una persona en toda su vida. Esto incluye el desarrollo de métodos y técnicas que tienen como propósito la transmisión de información hacia otro individuo. (p.19)

Evaluación

Definida como la identificación de carácter sistémico del valor, mérito y significado en función a indicadores de un conjunto de aspectos.

Evaluación del desempeño docente

Es definida como un proceso de indagación sobre el actuar profesional del docente, de esta forma se podrá tener un consolidado del valor educativo.

2.1. Formulación de hipótesis

2.1.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

Ho: No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

2.1.2. Hipótesis específicas

H_{E1} Existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la comunicación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la

institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

H_{E2} Existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la motivación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

H_{E3} Existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la confianza, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

H_{E4} Existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la participación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de medición
Clima institucional	Según Eslava (2009); Es definido como un conjunto de opiniones y expectativas que caracterizan al centro educativo, de manera particular partiendo de las perspectivas de las personas, mismas que tienen diferentes orígenes tanto étnicos como raciales. Además, el clima es dependiente de una serie de factores que se desarrollan en la institución, en donde se destaca lo diverso de la estructura de la institución.	El entorno institucional es la percepción de la organización y el entorno laboral. Se operacionalizará con las dimensiones establecidas: 1. Dimensión comunicación 2. Dimensión motivación 3. Dimensión confianza 4. Dimensión de participación	Comunicación	- Comunicación/traslado de información - Rapidez/agilidad - Respeto - Aceptación - Espacios y horarios - Ocultar información	1, 2, 3, 4, 5, 6	Cuestionario	Escala ordinal tipo Likert - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre Siempre
			Motivación	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio - Autonomía	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13		
			Confianza	- Confianza - Sinceridad	14, 15, 16, 17, 18		
			Participación	- Voluntad - Equipos y reuniones de trabajo - Grupos formales e informales - Coordinación de actores	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30.		

Desempeño docente	Valdez (2004), define al desempeño profesional del docente “el desempeño docente es el aporte más significativo en el proceso educativo que cualquiera; eventualmente el docente tiene que interpretar e implementar estas políticas a través del proceso de enseñanza aprendizaje. El término no solo cubre el efecto o la conducta de la instrucción, como el rendimiento estudiantil o el crecimiento personal o también no características del maestro” (p.9)	El logro educativo incluye el desarrollo apropiado de la capacidad educativa para examinar las emociones en la profesión educativa, la responsabilidad de realizar funciones laborales. Considerando sus dimensiones: 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	- Planificación curricular. - Selección de instrumentos de evaluación. -	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12,	Cuestionario	Escala ordinal tipo Likert - Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre Siempre
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	- Clima en el aula. - Metodología. - Evaluación formativa	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,		
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Comunicación efectiva. - Participación en la elaboración del PEI. - Clima institucional.	30, 31, 32, 33, 34, 35		
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	- Formación y desarrollo profesional. - Compromiso y responsabilidad.	36, 37, 38, 39, 40.		

CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

2.1 Objeto de estudio

Tipo de investigación

Fue de tipo no experimental, y sobre ello los autores Hernández, Fernández & Baptista (2014), mencionan que

“Se encuentra caracterizada por no manipular deliberadamente las variables objeto de estudio, por el contrario, se busca la observación los fenómenos asociados a estas tal y como se desarrollan en el contexto en estudio, además, se destaca que aquí se desarrollan estudios ya existentes y no provocados de manera intencional por el responsable de la investigación”. (p.184)

Método de investigación

Según Bernal (2006), indica que:

“El método o enfoque cuantitativo, se caracteriza por ser una estrategia de investigación, la cual busca resultados de carácter estadístico o numérico para poder contrastar una hipótesis establecida al inicio de la investigación, y con ello dar respuesta a un problema, con el cual se comenzó el estudio” (p.57)

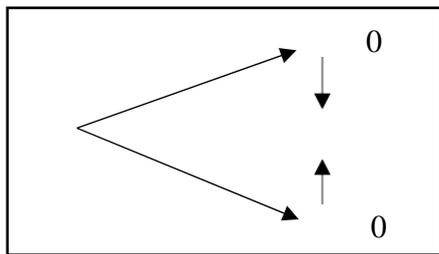
Del mismo modo, se empleó el método hipotético deductivo, que de acuerdo a Bernal (2006), que “implica el buscar los resultados que permitan concretar conclusiones que lleguen a algo concreto y poder confirmar o refutar una postura o hipótesis” (p.56).

Es descriptivo el estudio, y de acuerdo a ello, Sánchez Carlessi y Reyes (2015), mencionan que “el método descriptivo busca analizar sistemáticamente e interpretar del mismo modo los fenómenos asociados a las variables” (p.54).

Diseño de investigación

En el estudio se empleó el diseño descriptivo correlacional, y de acuerdo a ello, Hernández (2006), menciona que, “una investigación correlacional tiene como propósito el establecer, analizar e interpretar una correlación que existe en entre dos o más variables, incluyendo sus dimensiones y aspectos del fenómeno objeto de estudio”. (p.104)

La estructura del diseño de investigación que se emplea, se grafica a continuación:



Donde:

- M = Muestra de la investigación
- 01 = Observaciones de la variable 1: clima institucional
- 02 = Observaciones de la variable 2: desempeño docente
- r = Coeficiente de correlación entre las variables 01 y 02

Población, muestra y muestreo

Población.

“La población es considerada como el universo de sujetos que presentan características y especificaciones similares (Hernández et al., 2006, p.239).

Para el estudio, la población la conformó los docentes de la institución en mención, los cuales fueron un total de 20 pertenecientes a los 3 niveles. Cabe señalar que la población presenta una serie de aspectos, en ese sentido, se debe señalar que son maestros de la red territorial. Además, cabe recalcar que, al ser considerada como una población pequeña, se convierte en una población muestral:

Tabla 1:

Población de estudio: Docentes de la IE N° 80183 Pallar Alto

I.E.I.	Nivel	Docentes
80183	Inicial	5
80183	Primaria	6
80183	Secundaria	9
	Total	20

Nota: Estadística de calidad educativa

Muestra:

“La muestra es definida como la parte destacada o representativa de la población, además, guardan las mismas características y especificaciones (Carrasco, 2009, p.243)

Como se mencionó, se concretó una población muestra de 20 docentes pertenecientes a la institución objeto de estudio.

2.2 Instrumentos, técnicas, equipos de laboratorio de recojo de datos.

Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnicas

Hernández, Fernández & Baptista (2010) afirma: “La encuesta es considerada como una técnica que permite recoger información para el desarrollo de un estudio, todo esto por medio del instrumento que se deriva de la misma, que es el cuestionario, en donde se registran las respuestas de los sujetos que forman parte de la población. (p.54)

Instrumentos

Bernal (2006), afirma que “el cuestionario es considerado como un instrumento que contiene una serie de interrogantes que van a estar dirigidas a una población o muestra, de la cual se podrá recoger información relacionada al fenómeno objeto de estudio, esto a fin de resolver y alcanzar los objetivos establecidos al inicio de la investigación. Se debe señalar que, por su naturaleza, el cuestionario permite establecer interrogantes cerradas o abiertas, estas pueden ser de tipo dicotómica o politómica”. (p.56)

Validez

Hernández (2014): “menciona que la validez está referida a la comprobación de la coherencia del contenido de un instrumento, de esta forma se tiene conocimiento si realmente se mide lo que se desea para la variable” (p.32). Para estos procedimientos que abarcaron instrumentos para ambas variables, fue necesario recurrir al ojo experto de especialistas, los cuales son magister del sector educación, mismos que observaron el contenido a fin de analizar la coherencia de las interrogantes.

Tabla 2:

Relación de validadores

Experto	Especialidad	Criterio de la validación			
		Calidad de redacción de los ítems	Amplitud del contenido a evaluar	Congruencia con los indicadores	Coherencia con las dimensiones
Mg. Judith Emeline Amaranto Gutierrez,	Educación	X	X	X	X
Mg. Wilder Milton Reyes Agreda	Docencia y Gestión Educativa	X	X	X	X
Mg. Jorge Luis Reyes Zavaleta	Administración de la Educación	X	X	X	X

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad del instrumento:

Hernández (2014), “Es un procedimiento de carácter estadístico, cuyo punto de inicio es la aplicación de una encuesta piloto, posterior a ello, se aplica el coeficiente alfa de Cron Bach, dado que los instrumentos presentan una medición de escala ordinal. (p.34)

Cabe señalar que, para llevar a cabo el proceso estadístico de confiabilidad, se empleó el software SPSS, en donde se aplicó la fórmula que se presenta a continuación:

Formula

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(1 - \frac{\sum V_i}{V_T} \right)$$

Donde:

α = Alfa de Cronbanch

K = Número de ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza del total

La escala valorativa para la determinación de la confiabilidad se muestra a continuación:

Tabla 3: valores de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Nota: Hernández y otros (2014), Metodología de la investigación científica. 6° ed. México DF, México: McGraw Hill, p. 208

Tabla 4:
Confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumentos	Estadístico de confiabilidad	N° de elementos
1	Clima institucional	0.937	35
2	Desempeño docente	0.849	40

Nota: Prueba piloto

Teniendo en cuenta los resultados de la confiabilidad, para el instrumento de la primera variable, se obtuvo un puntaje de 0.937, y para la segunda variable fue de 0.849, estos coeficientes dan cuenta que ambos instrumentos presentan una excelente confiabilidad y, por tanto, fueron viables sus aplicaciones.

2.3 Análisis de la información

Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Hernández (2006) “La observación de la información se realizó por medio de la estadística descriptiva y empírica. Este estudio se empleó el software SPSS en su versión 25, esto con el fin de analizar los datos, desarrollar el proceso de confiabilidad y también de validez de los datos, realizar análisis estadísticos de variables y suposiciones para determinar los resultados y hacer otra recomendación. (p.34).

Hernández (2006) considera: “La estadística descriptiva implica estadígrafos que son representados en resultados de distribución de frecuencias, además de medidas de tendencia central y variabilidad. En cuanto a la estadística inferencial,

esta sirve en su mayoría para la contrastación de una hipótesis, y para el caso del estudio, se empleó el coeficiente de Pearson. (p.34).

2.4 Aspectos éticos en investigación

Ética investigativa

En este estudio se consideraron principios éticos. La confiabilidad de los detalles (Navarro, 2009) que aumentan la probabilidad de obtener resultados confiables se puede lograr a través del esfuerzo de los investigadores e informantes del estudio. El propósito comprometerse a identificar aspectos que influyen en el proceso de aprendizaje. Aplicabilidad: Utilice información arribada, extraídas de otros contextos en los que las personas encuentran experiencias similares. Capacidad de prueba: esto es cuando otros investigadores crean un "camino" claro en la dirección que están tomando, y otros investigadores deben sacar conclusiones similares y compararlas con los estudiantes. Este es un criterio estricto que determina si la investigación puede ser escuchada. Conveniencia: Revise la objetividad o neutralidad del estudio y asegúrese que lo arribado y las sugerencias se encuentran respaldados por datos y pruebas actuales. Esto debe estar basado y sustentado por expertos y sus posturas (Polit y Hungler, 2000).

CAPÍTULO III

RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados

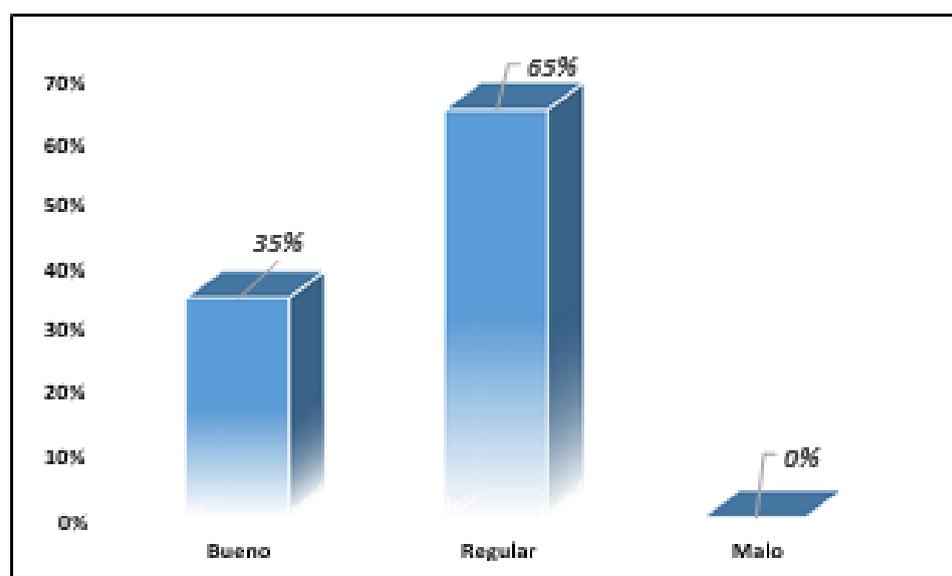
Análisis de lo arribado referente a las variables, se distribuyen los hallazgos por cada una de las dimensiones:

Tabla 5:

Nivel de percepción sobre clima institucional

Niveles	Escala	Clima Institucional	
		N	%
Bueno	112-152	7	35%
Regular	71-111	13	65%
Malo	30-70	0	0%
Total		20	100%

Nota: Base de datos visualizados en el anexo 4



Figuras 1: Nivel de frecuencia sobre la percepción del clima institucional

Nota: Tabla N° 5

De la tabla 5 y figura 1, se demuestra que el 65% de los trabajadores, respondieron percibir un regular clima institucional y cerca del 35% respondieron que el clima que perciben en la institución es bueno.

Tabla 6:

Nivel de percepción del clima institucional en cada una de sus dimensiones

Niveles	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Bueno	1	5%	8	40%	10	50%	7	35%
Regular	19	95%	12	60%	9	45%	12	60%
Malo	0	0%	0	0%	1	5%	1	5%
Total	20	100%	20	100%	20	100%	20	100%

Nota: Base de datos visualizados en el anexo 4

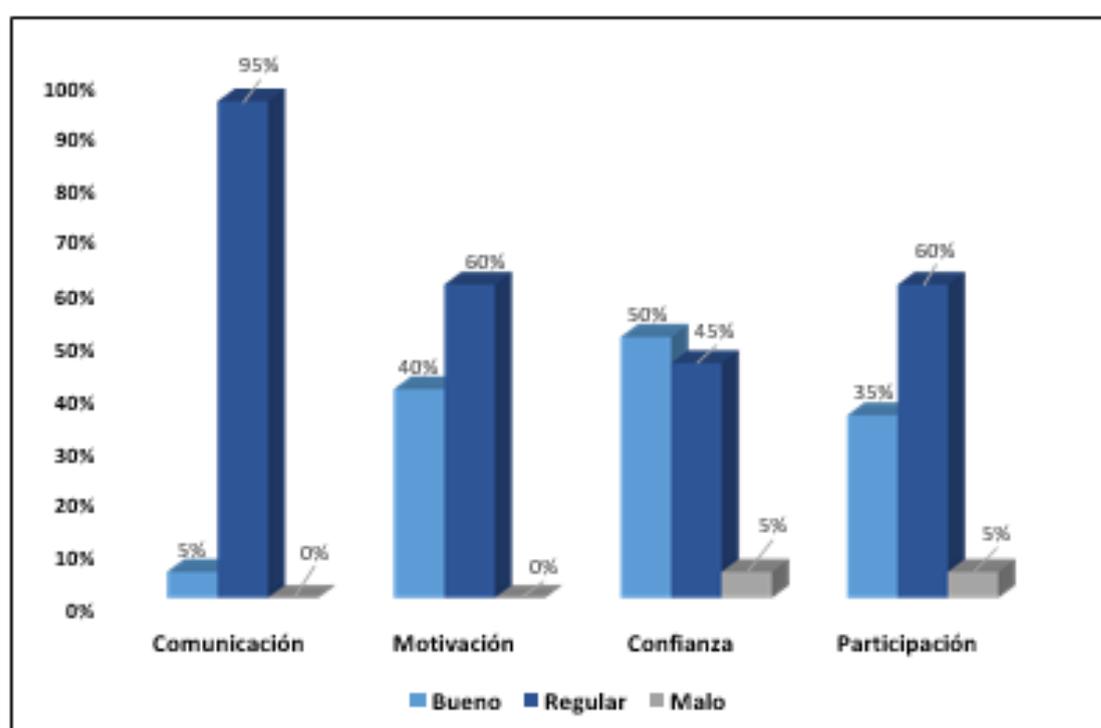


Figura 2: Nivel de frecuencia sobre la percepción del clima institucional en cada una de sus dimensiones

Nota: Tabla N.º 6.

De la tabla 6 y figura 2, se observa que los trabajadores, respondieron percibir un regular clima institucional, debido a que en la mencionada institución ellos perciben que existe una regular comunicación, motivación, confianza y participación entre todos sus integrantes.

Tabla 7:

Nivel sobre el desempeño docente

Niveles	Escala	Desempeño Docente	
		N	%
Bueno	148-201	18	90%
Regular	94-147	2	10%
Malo	40-93	0	0%
Total		20	100%

Nota: Base de datos visualizados en el anexo 4

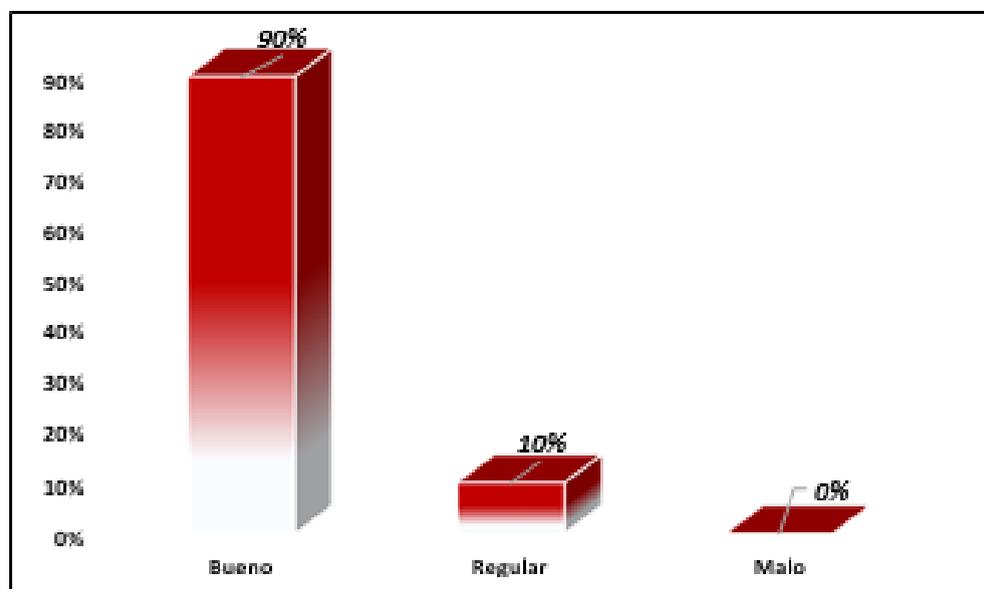


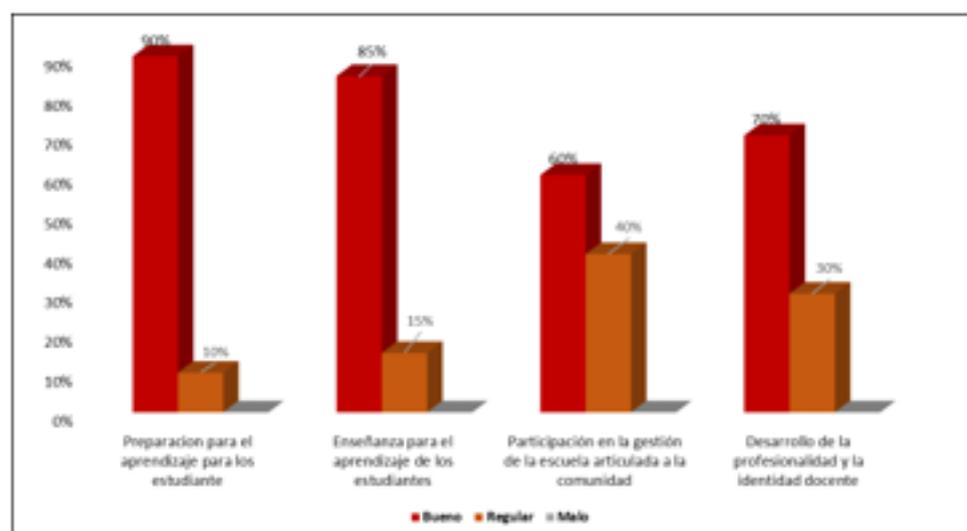
Figura 3: Nivel de frecuencia sobre el desempeño de los docentes

Nota: Tabla N° 7

De la tabla 7 y figura 3, se observa que, el 90% de los docentes, tienen buen desempeño en sus labores, beneficiando principalmente el aprendizaje del alumno.

Tabla 8:*Nivel de desempeño docente en cada una de sus dimensiones*

Nivelos		Preparación para el aprendizaje para los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Bueno Regular Malo	B	1	9	1	8	1	6	1	7
	R	2	1	3	1	8	4	6	3
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
T		2	1	2	1	2	1	2	1
Total		0	00%	0	00%	0	00%	0	00%

Nota: Base de datos visualizados en el anexo 4*Figura 4: Nivel de frecuencia sobre la percepción del desempeño docente en cada una de sus dimensiones.**Nota: Tabla N.º 8*

De la tabla 8 y figura 4, se observa que, se desarrolla un buen desempeño de los docentes de la institución educativa, respecto a su preparación para el aprendizaje para los estudiantes, enseñanza para los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Prueba de hipótesis

Tabla 9:

Prueba de normalidad (Shapiro - Wilk), de los puntajes obtenidos con respecto a al clima institucional y el desempeño docente

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.939	20	0.232
Desempeño Docente	0.944	20	0.281
Comunicación	0.935	20	0.191
Motivación	0.960	20	0.547
Confianza	0.867	20	0.010
Participación	0.965	20	0.644

Nota: Instrumentos aplicados a la institución educativa N° 80183

En la Tabla 9 se demuestra que, teniendo en cuenta que la muestra es menor a 50 sujetos, todo apunta a seleccionar la prueba de Shapiro-Wilk, esto con el fin de calcular la normalidad de las variables, y verificar si su distribución es normal o no, en tal, sentido, su significancia es mayor al 0.05 (nivel de significancia), es por ello que se emplea a Pearson como prueba estadística de correlación o asociación entre variables.

Hipótesis General:

Hi: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.

Tabla 10:

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,728**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,728**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	20	20

Nota: Información procesada de la base de datos, anexo 4

En la tabla 10 se observa que, la relación estadística entre el clima institucional y el desempeño docente es de 0.728 lo que representa que la asociación es positiva en un nivel medio, además, por el p obtenido, que fue de 0.000, se hace manifiesto que la relación también es significativa al 5%.

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.

Hipótesis Específicas

Tabla 11:

Relación entre comunicación, motivación, confianza y participación frente al desempeño docente

		Comunicación	Motivación	Confianza	Participación	Desempeño docente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,792 ^{**}	,792 ^{**}	,707 ^{**}	,890 ^{**}
	Sig. (bilateral)		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	20	20	20	20	20
Motivación	Correlación de Pearson	,792 ^{**}	1	,792 ^{**}	,707 ^{**}	,892 ^{**}
	Sig. (bilateral)	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	20	20	20	20	20
Confianza	Correlación de Pearson	,792 ^{**}	,792 ^{**}	1	,707 ^{**}	,899 ^{**}
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	20	20	20	20	20
Participación	Correlación de Pearson	,707 ^{**}	,707 ^{**}	,707 ^{**}	1	,787 ^{**}
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	20	20	20	20	20
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,890 ^{**}	,892 ^{**}	,899 ^{**}	,787 ^{**}	1
	Sig. (bilateral)	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	20	20	20	20	20

Nota: Información procesada de la base de datos, anexo 4

En la tabla 11 se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre comunicación y el desempeño docente es de 0.890, donde dicho valor representa una correlación positiva fuerte por otro lado se observa que dicha correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre el clima

institucional respecto a la comunicación y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

Se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre motivación y el desempeño docente es de 0.892, donde dicho valor representa una correlación positiva fuerte por otro lado se observa que dicha correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la motivación y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

Se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre confianza y el desempeño docente es de 0.899, donde dicho valor representa una correlación positiva fuerte por otro lado se observa que dicha correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la confianza y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

Se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre participación y el desempeño docente es de 0.787, donde dicho valor representa una correlación positiva media por otro lado se observa que dicha correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la participación y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

Por lo tanto, se demuestra de toda la mencionada tabla que existe relación significativa entre el clima institucional respecto a su comunicación, motivación, confianza y participación frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los hallazgos del estudio evidencian que la percepción docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto Huamachuco, existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente.

De acuerdo a lo mencionado y de los hallazgos referidos a la correlación desarrollada, se afirma que en el centro de estudios objeto de investigación, mientras mejora el clima institucional, mismo resultado también se da con el desempeño de los docentes; mejor explicado, el clima o ambiente que se da en la institución, es un factor que incide en el desempeño de los docentes.

Coincidencias se encontró en el estudio de Sánchez (2018), en su estudio encontró que sus resultados nos permiten evidenciar que el clima institucional influye en el desempeño docente y por ende en el aprendizaje de los estudiantes, en el nivel secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista. Por su parte Valencia (2016), coincide con nuestros resultados, en su investigación sobre la relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo, concluye que cuando mejora el clima institucional en todas sus dimensiones, mejora el desempeño de los maestros en los centros educativos, ya que de esto depende el buen funcionamiento de la institución educativa y por ende el logro de los aprendizajes de los estudiantes.

Sacsa (2015), “encontró también resultados semejantes, en su estudio en donde incluyó a docentes de CEBAs del distrito de San Martín de Porres, en donde encontró la existencia de la asociación entre las mismas variables que se desarrollan en el presente estudio”. Por su parte Morillas (2019), en su investigación arribó a resultados que permitieron concluir que existe relación entre las variables en estudio, todo esto en instituciones educativas de Trujillo.

A nivel internacional encontramos similares resultados, como Zans (2017), “en su estudio, donde se muestra que el mejoramiento del clima organizacional incide de manera positiva en el desempeño laboral”. Por su parte Luengo (2015), “respecto a las mencionadas variables, estas se desarrollaron en una institución educativa de Venezuela, en donde se encontró un valor p de 0.726, lo que representa que existe un alto grado de asociación entre las variables en mención”.

Por lo tanto, se demuestra en esta investigación correlacional, se da una correlación positiva media de 0.728 con un nivel de significancia inferior al 0.05

($p=0.000$) es significativo; por tanto, se acepta la hipótesis general; por lo que la variable clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente en la institución educativa N° 80183 Pallar Alto Huamachuco.

En referencia a las hipótesis específicas, se observa el valor del coeficiente de correlación entre comunicación y el desempeño docente es de 0.890, donde dicho valor representa una correlación positiva fuerte, con un nivel de correlación significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la comunicación y el desempeño docente de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.

Además, se evidencia que el valor del coeficiente de correlación entre motivación y desempeño docente es de 0.892, donde dicho valor representa una correlación positiva fuerte, con un nivel cuya correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa positiva entre el clima institucional respecto a la motivación y el desempeño docente de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.

Luego se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre confianza y el desempeño docente es de 0.899, donde dicho valor representa una correlación positiva fuerte, con un nivel cuya correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la confianza y el desempeño docente de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.

Finalmente se observa que, el valor del coeficiente de correlación entre participación y el desempeño docente es de 0.787, donde dicho valor representa una correlación positiva media, cuyo nivel de dicha correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa positiva entre el clima institucional respecto a la participación y el desempeño docente de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.

Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la comunicación, motivación, confianza y participación

frente al desempeño docente de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.

Los hallazgos coinciden también con el estudio de Enciso (2018), “quien concluye que existe relación significativa entre las variables de estudio, así como en sus dimensiones del clima institucional respecto a la comunicación, motivación, confianza y participación con el desempeño docente en la población de estudio en las instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno. Además, Quispe (2019), también llega a la misma conclusión, encontrando un valor r de 0.74, lo cual hace que represente un nivel alto y significativo, debido a que el valor p fue menor a 0.05, con ello se afirmó la hipótesis alterna.

Al respecto Saavedra (2018), señala que “existe relación estadística significativa entre las variables en estudio, así también, entre otros resultados obtenidos, se pudo observar que el 75% de docentes presentó un nivel alto respecto a su desempeño, mismo nivel y porcentaje considerado para el clima laboral.

Finalmente, por un lado, es fundamental obtener resultados fiables sobre la profesionalidad del profesorado para tener en cuenta esta información en las decisiones sobre la situación laboral del profesorado y los planes y políticas de desarrollo. Luego decide cómo superar las debilidades identificadas en el aspecto institucional, en quién incidir, qué recursos implementar.

Como se desprende de las declaraciones de varios autores, la variable en estudio constituye una herramienta clave para tener un panorama del ambiente laboral, dado que su mejora tiene incidencia directa en el desempeño y productividad de los colaboradores, dado que moldea su comportamiento y tiene un efecto en las relaciones interpersonales (Espinoza, 2016). Un clima laboral eficiente y positivo, se consigue, de acuerdo a Herrera (2010), “se da cuando el colaborador presenta un desempeño eficiente y se supere como ser humano”.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Los resultados totales expresados por el valor p (significancia bilateral) = 0,000y el nivel de correlación de 0,728 evidencian que existe una relación significativa entre las variables clima institucional y desempeño docente, según la percepción de los docentes, en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 PallarAlto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

Existe una correlación positiva fuerte entre confianza y el desempeño docente, ya que el valor del coeficiente es de 0.899, por otro lado, se observa que dicha correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Siendo la confianza la dimensión del clima institucional que mayor nivelde significancia obtiene al correlacionar con el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

Existe una correlación positiva fuerte entre comunicación y el desempeño docente, cuyo valor es de 0.890, demostrando que dicha correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la comunicación y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.

Existe una correlación positiva fuerte entre motivación y el desempeño docente, cuyo valor es de 0.892, donde dicha correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la motivación y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, provincia Sánchez Carrión.

Existe una correlación positiva media entre participación y el desempeño docente, cuyo valor es de 0.787, donde dicha correlación es significativa debido a que el valor de significancia es inferior al 0.05 ($p= 0.000$). Por lo tanto, se demuestra que existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la participación y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.

CAPÍTULO V

RECOMENDACIONES

El equipo directivo socialice los resultados de este estudio para que a nivel de comunidad educativa se puedan tomar las decisiones en la mejora del clima institucional, como factor que influye en el desempeño del docente.

En base a este estudio, el equipo directivo debe desarrollar talleres, estudios, conferencias, etc. referidos al clima institucional y también al desempeño docente, esto con el propósito de mejorar la competitividad del centro de estudios.

El equipo directivo debería considerar mejorar diseñar estrategias que permitan concretar un ambiente o clima armónico, esto con el fin de influir en el desempeño de los docentes, partiendo con la consigna que también va a mejorar la confianza, la motivación, comunicación y hasta la participación institucional, lo que va a contribuir en la mejora del nivel de la calidad educativa.

Se debe optimizar los aspectos relacionados tanto al clima institucional como la evaluación de docentes, puesto que esto debe generar compromiso, entusiasmo y motivación para la cooperación entre los miembros de la comunidad educativa, quienes tienen la responsabilidad de concretar las condiciones para crear un ambiente que permita que se instaure un clima armonioso, además de promover un desarrollo de calidad del proceso pedagógico, esto a través del reconocimiento de necesidades y el logro de los aprendizajes.

El equipo directivo debe fomentar foros de participación interna y externa de los docentes, que sean lugares de reflexión y debate con el propósito de mejorar las relaciones humanas, donde se genere la integración y compromiso de cada uno con la finalidad de mejorar el clima institucional y el desempeño docente.

CAPÍTULO VI

REFERENCIAS

- Albañil (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albuja de Piura, (tesis de maestría). Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Álvarez, L. (1993). Hacia un clima organizacional plenamente gratificante. Santiago de Cali, Colombia. Universidad del Valle.
http://decisiondecontrol.weebly.com/uploads/9/3/5/7/9357109/anexo_1modelo_clima_organizacional.pdf
- Alves, J. (2015). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de psicología del deporte*, 9(1-2), 123-133. Recuperada de <http://www.rpd-online.com/article/view/63/63>
- Avila R.B. (2001). Metodología de la investigación. Lima, Perú: Estudios y ediciones R.A.
- Bardasz I. (2009). *Relación del clima organizacional con la productividad en investigación en una organización de educación superior*. (Tesis de maestría) Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela.
<http://www.buenastareas.com/ensayos /clima-Organizacional. 113112. html>
- Bris, M. (2000) Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Revista educar del departamento de pedagogía aplicada, universidad autónoma de Barcelona – España, 103 – 117.
www.uab.cat/pub/educar/ 0211819Xn27p103.pdf
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México D.F. : Trillas
- Campos C., Cervera V., y Caballero R. (2013). Relación entre el clima institucional y gestión de recursos humanos, en los docentes de la red educativa “Integración Rural” de las Piñas de Chontalí, durante el año 2012 (tesis de maestría). Jaén, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Campos (2015). Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios. (Tesis de maestría). Montemorelos, México: Universidad de Montemorelos.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. Octava edición. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Cuba L., G. (2010). Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 4021 del distrito de Ventanilla – Callao (tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.

- Enciso, J (2018), Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno, 2018. (tesis de maestría). Puno, Perú: Universidad nacional del Altiplano
- Eslava, E. (2009). Gerencia y Negocios en Hispanoamérica. Recuperado de http://www.degerencia.com/articulo/la_gestion_estrategica_del_clima_labor_al
- Fernández A. (2016). Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica (tesis de maestría). Maracaibo, Venezuela: Universidad de Rafael Urdaneta.
- Flores, J. J. (2007). Aplicación de los estímulos organizacionales para el mejoramiento del clima organizacional (tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Mayor de San Marcos.
- Gamarra R., H. C. (2014). Percepción de Directivos y Docentes sobre cuatro categorías del Clima Organizacional en una Institución Educativa Estatal de la UGEL 04 de Comas. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- García R. M. G. y Ibarra V., L. A. (2012). Diagnóstico del clima organizacional del departamento de educación de la Universidad de Guanajuato.
<http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/index.htm>
- García, S. M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. Cali, Colombia: Universidad del Valle.
- García V., G. E. (2007). Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo. Bucaramanga, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- González (2015), Liderazgo del director para el desempeño laboral de los docentes en la U.E.E. José Tadeo Monagas. Tesis de maestría. Caracas, Venezuela: Universidad Santa María.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2003). Metodología de la investigación. México D.F. McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández C., y Baptista P. (2010). Metodología de la investigación. 5ta. Edición. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández R., M. Y. (2010). Estudio de clima organizacional en la empresa JMC comunicaciones integradas, CA (tesis de maestría). Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Herrera A., A. (2010). Gestión Educativa. Trujillo, Perú: Universidad César Vallejo.
- Lahura, E. (2003). El coeficiente de correlación y correlaciones espurias.

<http://departamento.pucp.edu.pe/economia/images/documentos/DDD218.pdf>

f

- Latorre, A. Rincón D., y Arnal J. (1996). Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona, España: GR92.
- Luengo Y. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. Tesis de Maestría Estado de Zulia, Venezuela: Universidad del Zulia.
- Maldonado, R. (2012). Percepción del desempeño docente en relación con el aprendizaje de los estudiantes; para optar al Grado Académico de Maestro en Educación con mención en Docencia e Investigación Universitaria, sustentada en el Instituto para la Calidad de la Educación, Sección de Posgrado de la Universidad de San Martín de Porras.
- Martin, B. M. (1999). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, (27), 103-117.
- Martinez, R., & Ramírez, M. (2010). La motivación y el clima organizacional en la facultad de contaduría pública de la benemérita universidad autónoma de puebla. *REVISTA INTERNACIONAL ADMINISTRACIÓN & FINANZAS*, 3(1), 39-48. <http://www.theibfr2.com/RePEc/ibf/riafin/riaf-v3n1-2010/RIAF-V3N1-2010-4.pdf>
- Mayhua F. (2014). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en Yanahuara-2014*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo Arequipa, Perú.
- Mejía, E. (2005). Metodología de la Investigación Científica. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Mendoza, A. (2011). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la Red N° 9 Callao (tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Ministerio de Educación. (2017). Marco del Buen Desempeño docente. Lima, Perú.
- Ministerio de Educación (2012). Marco de Buen Desempeño Docente. Documento de trabajo. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación (2012). Marco de Buen Desempeño Directivo. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación (2012). Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación (2013). Diseño Curricular Nacional. Lima: Ministerio de Educación.

- Monrroy, M. (2102). Desempeño docente y rendimiento académico en matemática de los alumnos de una Institución Educativa de Ventanilla – Callao. Lima, Perú. 77.
- Morillos, K. (2019) Desempeño docente y clima institucional en las docentes de las instituciones educativas del nivel inicial del Alto Moche de Trujillo 2019. Trujillo, Perú. Universidad César Vallejo.
- Núñez, D. y Cáceres, T. (2014). Evaluación de la práctica docente en la educación primaria desde la pedagogía de la misericordia; para obtener el Título de Magíster en Educación; sustentada en la Facultad de Humanidades de la Universidad de la Costa, de Colombia, Barranquilla.
- Onetto, F. (2008). *Climas educativos y pronósticos de violencia*. (1.a ed.). Buenos Aires: Novedades educativas.
- Ortiz, H. y Carrasco, R. (2013). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa -2013* (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Paiva, F. (2016). Clima Social Escolar y Rendimiento Escolar: Escenarios Vinculados en la Educación Chillán, diciembre, 2016, (Tesis de maestría). Chillan, Chile: Universidad del Bío-Bío, Chile.
- Pérez H. Y. (2012). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla (tesis de maestría). Lima, Perú. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Quispe, E. (2019). Clima institucional y desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco 2019. Universidad César Vallejo. <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/410/TP%20%20UNH%20AD%20MIN%200011.pdf>
- Ramírez, F. (2010). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), 32-48.
- Ramos M., D. C. (2012). El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Cundimarca, Colombia: Universidad Nacional Abierta.
- Resolución Ministerial No. 0547 (2012). Marco del Buen Desempeño Docente. Lima, Perú. Corporación Gráfica Navarrete.
- Robbins, S., & Judge, T. (2010). *Comportamiento organizacional*. (13.a ed.). México: Pearson educación. Saavedra L. J. (2018) Relación entre el clima laboral y el desempeño docente en la institución educativa de acción conjunta Dean Saavedra. Huanchaco 2018. Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.

- Saccca C., J. (2010). Relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de los Centros de Educación Básica Alternativa (CEBAs) del distrito de San Martín de Porres (tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Salazar, J., Guerrero, J., Machado, Y., & Rubén, C. (2009). *Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral*. Habana. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004.
- Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao* (Tesis de maestría), universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. [https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Salluca+L.\(2010\).+%E2%80%9CRelaci%C3%B3n+entre+niveles+de+satisfacci%C3%B3n+laboral+y+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+educativas+del+cercado+callao%E2%80%9D](https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Salluca+L.(2010).+%E2%80%9CRelaci%C3%B3n+entre+niveles+de+satisfacci%C3%B3n+laboral+y+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+educativas+del+cercado+callao%E2%80%9D).
- Sánchez, J. (2018). Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista – Lima, 2016. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), pp. 385-393. <http://www.redalyc.org/pdf/214/21430556017.pdf>
- Valderrama, S. (2010). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cualitativa, cuantitativa y mixta; Lima, Perú. San Marcos.
- Valdés H. (2009). Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes. Lima, Perú: Tarea.
- Valencia, M. (2016). La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo, (Tesis de maestría). Puno, Perú: Universidad Nacional del Altiplano.
- Vásquez, M. (2015). La evaluación de la práctica docente en colegios públicos de primaria: la autoevaluación de la práctica docente. Universidad Complutense de Madrid, España.
- Villegas, S. (2019). El clima organizacional, el desempeño laboral y su influencia en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de educación inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017. (Tesis de maestría). Tacna, Perú: Universidad César Vallejo.

Zans, A. (2017). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la facultad regional multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016, (Tesis de maestría). Managua, Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua.

ANEXOS Y/O APÉNDICES

Anexo 1: Instrumentos de medición

Cuestionario para determinar el clima institucional en la institución educativa N°

80183 Pallar Alto, distrito Huamachuco, provincia Sánchez Carrión

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca del clima institucional que se viene dando en la institución educativa donde laboras. Este cuestionario es anónimo; por ello, es necesario que respondas con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características sobre el clima institucional. Cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que debes calificar; por ello, debes leerlo en forma completa y, luego, marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas que a continuación te presentamos:

Categorías				
Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto
1	2	3	4	5

N°	Comunicación	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde laboras?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?					
	Motivación					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que realiza en la institución educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					

10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la institución educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su institución educativa?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución educativa?					
	Confianza					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su institución educativa?					
16	¿Considera usted que existe respeto por los espacios de cada integrante de la institución educativa?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la institución educativa?					
	Participación					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del consejo educativo?					
21	¿Cómo percibe usted la participación de los profesores en el consejo educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su institución educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Cuestionario para determinar el desempeño docente en la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, distrito Huamachuco, provincia Sánchez Carrión

El presente cuestionario es parte de una investigación, que tiene por finalidad la obtención de información acerca del desempeño docente que se viene dando en la institución educativa donde laboras. Este cuestionario es anónimo; por ello, es necesario que respondas con sinceridad.

INSTRUCCIONES:

En el siguiente cuestionario, se presenta un conjunto de características sobre la práctica docente. Cada una de ellas va seguida de cinco posibles alternativas de respuestas que debes calificar; por ello, debes leerlo en forma completa y, luego, marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas que a continuación te presentamos:

Categorías				
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

N°	Ítems	Categorías				
	Dimensiones	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.						
1	Los docentes demuestran conocimiento de las características individuales de tus estudiantes					
2	Los docentes demuestran conocimiento de las características evolutivas de tus estudiantes					
3	Los docentes comprenden las necesidades especiales de sus estudiantes					
4	Los docentes demuestran conocimientos actualizados de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseñan					
5	Demuestran conocimiento acerca de las prácticas pedagógicas actualizadas.					
6	Los docentes elaboran la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.					
7	Los docentes seleccionan los contenidos de la enseñanza, en función de los aprendizajes fundamentales que el marco curricular nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes.					
8	Los docentes diseñan creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos.					
9	Los docentes contextualizan el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.					

10	Los docentes crean, seleccionan y organizan diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje					
11	Los docentes diseñan la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.					
12	Diseñan la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y distribuye adecuadamente el tiempo.					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		1	2	3	4	5
13	Los docentes construyen de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.					
14	Los docentes orientan su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
15	Los docentes generan relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
16	Los docentes resuelven conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos.					
17	Los docentes organizan el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad.					
18	Los docentes reflexionan permanentemente con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas.					
19	Los docentes verifican la ejecución de tu programación, observando el impacto en los estudiantes, realizas cambios oportunos.					
20	Los docentes propician oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica					
21	Los docentes verifican que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.					
22	Los docentes desarrollan estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender.					
23	Los docentes utilizan recursos y tecnologías diversas y accesibles así como el tiempo requerido en función al propósito de la sesión de aprendizaje					
24	Los docentes manejan diversas estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
25	Los docentes utilizan diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes.					
26	Los docentes elaboran instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes.					
27	Los docentes sistematizan los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna.					
28	Los docentes evalúan los aprendizajes de todos los estudiantes en función de los criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder.					
29	Los docentes comparten oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje					

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad						
30	Los docentes interactúan con tus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
31	Los docentes participan en la gestión del proyecto educativo institucional, del currículo y de los planes de mejora continua involucrándose activamente en equipo de trabajo.					
32	Los docentes desarrollan individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela.					
33	Los docentes fomentan respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
34	Los docentes integran críticamente en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Los docentes comparten con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						
36	Reflexionan en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.					
37	Participan en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.					
38	Participan en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional					
39	Actúan de acuerdo a los principios de la ética profesional docente y resuelven dilemas prácticos y normativos de la vida escolar sobre la base de ellos.					
40	Actúan y tomas decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.					

Anexo 2:
Ficha técnica

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de clima institucional												
Autor y año:	ORIGINAL: Mario Martin Bris (2018)												
	ADAPTACIÓN: Jeysi Jhovany Cruz Gutierrez y Yanira Magaly Cruz Gutierrez												
Objetivo del instrumento:	Recoger información con respecto a la variable clima institucional está establecido por cuatro dimensiones divididas en 13 indicadores con un total de 30 ítems.												
Usuarios:	Docentes de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, Huamachuco												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Duración: 20 a 25 minutos Aplicación: individual Número de ítems: 30 Normas de aplicación: el participante elige una respuesta Escala: politómica												
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)													
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<p>Confiabilidad de los instrumentos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>Instrumentos</th> <th>Estadístico de fiabilidad</th> <th>N° de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Clima institucional</td> <td>0.937</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Desempeño docente</td> <td>0.849</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Nota: Prueba piloto (2020)</i></p>	N°	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	N° de elementos	1	Clima institucional	0.937	30	2	Desempeño docente	0.849	40
N°	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	N° de elementos										
1	Clima institucional	0.937	30										
2	Desempeño docente	0.849	40										

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario de desempeño docente												
Autor y año:	ORIGINAL: Mario Martin Bris (2018)												
	ADAPTACIÓN: Jeysi Jhovany Cruz Gutierrez y Yanira Magaly Cruz Gutierrez												
Objetivo del instrumento:	Recoger información con respecto a la variable desempeño docente está establecido por cuatro dimensiones divididas en 10 indicadores con un total de 40 ítems.												
Usuarios:	Docentes de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, Huamachuco												
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Duración: 20 a 25 minutos Aplicación: individual Número de ítems: 40 Normas de aplicación: el participante elige una respuesta Escala: politómica												
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)													
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	<p>Confiabilidad de los instrumentos</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>N°</th> <th>Instrumentos</th> <th>Estadístico de fiabilidad</th> <th>N° de elementos</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>Clima institucional</td> <td>0.937</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Desempeño docente</td> <td>0.849</td> <td>40</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Nota: Prueba piloto (2020)</i></p>	N°	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	N° de elementos	1	Clima institucional	0.937	30	2	Desempeño docente	0.849	40
N°	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	N° de elementos										
1	Clima institucional	0.937	30										
2	Desempeño docente	0.849	40										

Anexo 3: Validez y fiabilidad de instrumentos

a. Relación de validadores

Experto	Especialidad	Criterio de la validación			
		Calidad de redacción de los ítems	Amplitud del contenido a evaluar	Congruencia con los indicadores	Coherencia con las dimensiones
Mg. Judith Emeline Amaranto Gutierrez,	Educación	X	X	X	X
Mg. Wilder Milton Reyes Agreda	Docencia y Gestión Educativa	X	X	X	X
Mg. Jorge Luis Reyes Zavaleta	Administración de la Educación	X	X	X	X

b. Valores de confiabilidad

Valores	Nivel de confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Nota: Hernández y otros (2014), Metodología de la investigación científica. 6° ed. México DF, México: McGraw Hill, p. 208

c. Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad de los instrumentos

N°	Instrumentos	Estadístico de fiabilidad	N° de elementos
1	Clima institucional	0.937	30
2	Desempeño docente	0.849	40

Nota: Prueba piloto

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Tadán Ezequiel Amante Caberez, con Documento Nacional de Identidad N° 42251167, de profesión Educación, grado académico Maestría en Educación, con código de colegiatura 72 92251167, labor que ejerzo actualmente como Docente de aula, en la Institución N.º 50025.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario para determinar el clima institucional, cuyo propósito es medir el nivel del clima institucional, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa N.º 50153 Pallas Alto.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 07 días del mes de Enero del 2021

Apellidos y nombres: AMANTE CABEZ, TADAN EZEQUIEL, DNI: 42251167 Firma: 



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sally Encleme Amante Caceres, con Documento Nacional de Identidad N° 42281767, de profesión Educación, grado académico Maestría en Educación, con código de colegiatura 7542281767, labor que ejerzo actualmente como Docente de aula, en la Institución N° 80029.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario para determinar el desempeño docente cuyo propósito es medir el nivel de desempeño docente, a los efectos de su aplicación a docentes de la Institución Educativa N° 80153 Pullar Alto.
Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:
Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 09 días del mes de Enero del 2021

Apellidos y nombres: AMANTE CACERES, Sally E. DNI: 42281767 Firma: [Firma]



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **REYES AGREDA WILDER MILTON**, con Documento Nacional de Identidad N° **41021472**, de profesión **PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA**, grado académico **MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**, con código de colegiatura **1541021472**, labor que ejerzo actualmente como **PROFESOR DE AULA**, en la Institución Educativa "VIRU" de la provincia de Virú.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL CLIMA INSTITUCIONAL**, cuyo propósito es medir **EL NIVEL DE CLIMA INSTITUCIONAL**, a los efectos de su aplicación a docentes de **LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80183 PALLAR ALTO**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 04 días del mes de enero del 2021.

Apellidos y nombres: **REYES AGREDA, WILDER MILTON**

DNI: **41021472**

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **REYES AGREDA WILDER MILTON**, con Documento Nacional de Identidad N° **41021472**, de profesión **PROFESOR DE EDUCACIÓN PRIMARIA**, grado académico **MAGISTER EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**, con código de colegiatura **1541021472**, labor que ejerzo actualmente como **PROFESOR DE AULA**, en la Institución Educativa "VIRU" de la provincia de Virú.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **CUESTIONARIO PARA DETERMINAR EL DESEMPEÑO DOCENTE**, cuyo propósito es medir **EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA**, a los efectos de su aplicación a docentes de **LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80183 PALLAR ALTO**.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 04 días del mes de enero del 2021.

Apellidos y nombres: **REYES AGREDA, WILDER MILTON**

DNI: **41021472**

Firma:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, REYES ZAVALA, Jorge Luis, con Documento Nacional de Identidad N° 41312519, de profesión Profesor de Educación Primaria, grado académico Maestro en Administración de la Educación, con código de colegiatura 1541312519, labor que ejerzo actualmente como profesor de aula, en la Institución N° 80435 "Mártires de los Andes" de la provincia de Santiago de Chuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario para determinar el Clima Institucional, cuyo propósito es medir el nivel de clima institucional en la IE N° 80183 Pallar Alto, a los efectos de su aplicación a docentes de la IE N° 80183 Pallar Alto, Huamachuco.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (X) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()
No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 04 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: REYES ZAVALA Jorge Luis DNI: 41312519

Firma: _____



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, REYES ZAVALA, Jorge Luis, con Documento Nacional de Identidad N° 41312519, de profesión Profesor de Educación Primaria, grado académico Maestro en Administración de la Educación, con código de colegiatura 1541312519, labor que ejerzo actualmente como profesor de aula, en la Institución N° 80435 "Mártires de los Andes" de la provincia de Santiago de Chuco.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Cuestionario para determinar el desempeño docente, cuyo propósito es medir el nivel de desempeño docente en la IE N° 80183 Pallar Alto, a los efectos de su aplicación a docentes de la IE N° 80183 Pallar Alto, Huamachuco.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

Apreciación total:

Muy adecuado (x) Bastante adecuado () A= Adecuado () PA= Poco adecuado ()

No adecuado () No aporta: ()

Trujillo, a los 04 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: REYES ZAVALA Jorge Luis DNI: 41312519

Firma:

Anexo 4: Base de datos

Clima institucional

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	COMUNICACIÓN	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	MOTIVACIÓN	P14	P15	P16	P17	P18	CONFIANZA	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	PARTICIPACIÓN	TOTAL	
1	4	4	4	4	3	2	21	4	4	4	4	3	4	4	27	3	3	4	4	4	18	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	112
2	3	4	3	3	4	1	18	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47	111
3	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	4	4	3	17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	45	106	
4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45	117	
5	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	119
6	3	3	4	3	3	2	18	3	4	4	3	4	3	3	24	3	4	4	4	4	19	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	44	105
7	3	4	4	3	3	1	18	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	4	4	1	15	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	40	95	
8	3	2	3	3	3	1	15	3	3	4	3	3	2	3	21	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36	88	
9	4	4	3	3	4	2	20	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	50	117	
10	4	5	4	4	3	2	22	5	3	2	3	4	3	2	22	2	1	2	2	1	8	1	2	2	3	2	2	2	3	3	2	4	2	28	80	
11	4	4	3	3	3	1	18	4	3	3	4	3	3	3	23	3	3	4	4	3	17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	37	95	
12	4	4	4	2	4	1	19	4	4	5	4	4	5	4	30	3	4	5	5	4	21	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	54	124	
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	4	4	3	3	3	23	3	3	4	3	3	16	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	4	1	34	91	
14	3	4	3	3	3	4	20	3	2	3	4	3	2	2	19	2	2	3	3	3	13	2	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	35	87	
15	4	4	4	3	4	1	20	4	4	3	4	3	3	4	25	4	3	4	4	5	20	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	43	108	
16	4	4	4	2	4	1	19	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	4	4	3	19	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4	46	111	
17	3	3	3	3	4	2	18	3	3	4	3	4	4	3	24	3	3	3	3	3	15	4	2	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	39	96	
18	4	4	4	3	4	4	23	4	4		3	4	5	5	25	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	117	
19	4	4	4	4	4	2	22	4	5	4	3	3	4	4	27	4	3	4	4	4	19	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45	113	
20	4	3	3	2	3	3	18	3	4	4	2	3	4	3	23	2	2	3	2	4	13	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	2	2	36	90	

Desempeño docente

ID	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	PREP. APREN. ESTUD.	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	ENS. APREN. ESTUD.	P30	P31	P32	P33	P34	P35	PAR. GES. ESC. ART. COM.	P36	P37	P38	P39	P40	DES. PROFES. E IDE N. DOC.	TOTAL
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	4	4	4	5	5	5	27	5	4	4	5	5	23	195
2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4		4	4	5	5	5	76	4	5	5	5	5	4	28	5	5	3	5	5	23	186
3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	80	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	21	177
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	194
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85	5	5	5	5	5	5	30	5	5	3	5	5	23	198	
6	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	40	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	55	3	3	3	4	3	4	20	4	3	3	3	3	16	131	
7	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	82	4	4	4	5	4	3	24	3	3	3	4	4	17	178
8	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	54	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	72	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	170	
9	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	65	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	20	154	
10	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	51	4	3	5	5	4	5	4	3	5	5	5	2	3	3	5	1	3	65	5	5	3	4	2	3	22	3	4	1	3	5	16	154
11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	69	4	4	3	4	4	4	23	4	3	2	4	5	18	157	
12	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	84	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	5	5	22	191	
13	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	50	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	77	3	4	3	3	3	4	20	3	5	4	5	4	21	168	
14	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	59	3	3	2	4	4	4	20	4	4	4	5	5	22	148	
15	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	45	4	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	2	3	4	5	4	59	4	2	1	4	4	4	19	5	4	1	4	5	19	142	
16	3	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	5	24	190	
17	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	51	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	76	4	5	4	4	4	2	23	2	2	1	4	5	14	164	
18	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	83	4	5	5	5	5	5	29	4	4	5	5	4	22	193	
19	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	56	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	79	4	5	4	5	5	5	28	4	4	3	4	5	20	183	
20	4	3	4	4	3	5	5	3	4	3	4	4	46	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	73	5	4	3	5	4	4	25	3	3	1	5	5	17	161	

Anexo 5: Matriz de consistencia

Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA COMUNIDAD EDUCATIVA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 80183, HUAMACHUCO

Autor: Br. Jeysi Jhovany Cruz Gutierrez y Br. Yanira Magali Cruz Gutiérrez

Formulación del Problema	Hipótesis	Objetivos	Variables/Dimensiones	Metodología
<p>Problema general ¿ En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco?</p> <p>Problema específicos PE1 ¿En qué medida se relaciona la comunicación del clima institucional frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco? PE2 ¿En qué medida se relaciona la motivación</p>	<p>Hipótesis general H_a Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión. H₀ No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco. Objetivo específicos O_{E1} Identificar el nivel de percepción del clima institucional en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco. O_{E2} Identificar el nivel del desempeño docente en la comunidad educativa de la</p>	<p>a) Variables: Variable 1. Clima institucional Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Motivación - Confianza - Participación social <p>Variable 2. Desempeño docente.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p>Tipo de investigación: Básica sustantiva Diseño: No experimental de corte transaccional o transversal de nivel descriptivo correlacional. Siendo el esquema de investigación utilizado el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> O2 </pre> </div> <p>Donde: M = Muestra O1 = Variable1: clima institucional O2 = Variable 2: desempeño docente.</p>

<p>del clima institucional frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco?</p> <p>PE3 ¿En qué medida se relaciona la confianza y la participación del clima institucional frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco?</p> <p>PE4 ¿En qué medida se relaciona la participación del clima institucional frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco?</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1 Existe relación significativa entre el clima institucional respecto a su comunicación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.</p> <p>HE2 Existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la motivación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.</p> <p>HE3 Existe relación significativa entre el clima institucional</p>	<p>Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.</p> <p>OE3 Determinar la relación entre el clima institucional respecto a la comunicación, frente al desempeño docente en la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.</p> <p>OE4 Determinar la relación entre el clima institucional respecto a la motivación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.</p> <p>OE5 Determinar la relación entre el clima institucional respecto a la confianza, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa</p>		<p>r = coeficiente de correlación de las variables de estudio 01 y 02</p> <p>Población: 20 unidades de análisis</p> <p>Técnica e instrumentos: Encuesta (cuestionarios)</p> <p>Métodos de análisis de datos</p> <p>Se aplicará la hoja de cálculo Excel. Además, se optó por utilizar la aplicación estadística SPSS V25, para hallar los índices de correlación entre las variables, cuyo coeficiente eficaz fue el coeficiente de correlación de Pearson.</p>
--	---	---	--	--

	<p>respecto a la confianza, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.</p> <p>HE4 Existe relación significativa entre el clima institucional respecto a la participación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la institución educativa N° 80183 Pallar Alto, del distrito de Huamachuco, Provincia Sánchez Carrión.</p>	<p>N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.</p> <p>OE6 Determinar la relación entre el clima institucional respecto a la participación, frente al desempeño docente en la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 80183 Pallar Alto distrito de Huamachuco.</p>		
--	--	--	--	--