

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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



**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN MIGUEL, CAJAMARCA – 2020**

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

**AUTORAS**

Br. Nora Maribel Infante Medina

Br. Juana Isabel Flores Linares

**ASESORA**

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y calidad educativa

**TRUJILLO, PERÚ**

**2021**

## **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

R.P. Fray Dr. Juan José Lydon Mc Hugh, OSA  
Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta  
Vicerrectora académica

Pbro. Alejandro Augusto Preciado Muñoz  
Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo  
Vicerrector de la Investigación (e)

Mg. José Andrés Cruzado Albarrán  
Secretario General

## **Página de conformidad de la asesora**

Yo, Silvia Ana Valverde Zavaleta con DNI N° 32840525, asesora de la Tesis de Maestría titulada: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN MIGUEL, CAJAMARCA-2021”, presentado por las maestrandas Nora Maribel Infante Medina, con DNI N° 27966794 y Juana Isabel Flores Linares, con DNI N° 28065103, 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 asesora, 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, 28 de mayo de 2021



.....  
Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta  
Asesora

## **Dedicatoria**

A nuestros queridos padres por su apoyo incondicional, a nuestros esposos, hijos por el amor y paciencia. Qué nos brindaron cada momento de nuestras vidas.

A Dios padre del cielo por su fuerza espiritual que nos ha dado valor para culminar nuestras metas y objetivos trazados y que nuestros sueños se haga realidad.

Nora y Juana.

## **Agradecimiento**

A los maestros que abrieron las puertas para realizar nuestras encuestas, docentes magister de la Universidad Católica de Trujillo quienes inculcaron sus conocimientos para cumplir con nuestro propósito y forjar un futuro mejor A la profesora asesora Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta por su incansable perseverancia a culminar nuestra meta anhelada. Al profesor Evers Jesús Sánchez por su ayuda incondicional.

Las autoras

## Dedicatoria de autenticidad

Nosotros, Nora Maribel Infante Medina con DNI 27966794 y Juana Isabel Flores Linares con DNI 28065103, egresados de la Maestría 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: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN MIGUEL, CAJAMARCA – 2020”, la que consta de un total de 75 páginas, en las que se incluye 9 tablas y 2 figuras, más un total de 12 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            cual  
es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.



---

Nora Maribel Infante Medina

DNI: 27966794

*Las autoras*



---

Juana Isabel Flores Linares

DNI: 28065103

## Índice de contenido

Autoridades universitarias .....	ii
Página de conformidad del asesor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Dedicatoria de autenticidad .....	vi
RESUMEN.....	xi
ABSTRAC .....	xii
Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Planteamiento del problema.....	13
1.2. Formulación del problema.....	14
1.2.1. Problema general .....	14
1.2.2. Problema específico .....	14
1.3. Formulación de objetivos.....	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos .....	15
1.4. Justificación de la investigación .....	15
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	17
2.1. Antecedentes de la investigación .....	17
2.2. Bases teórico científicas .....	20
2.3. Definición de términos básicos .....	29
2.4. Formulación de hipótesis .....	31
2.4.1. Hipótesis general.....	31
2.4.2. Hipótesis específicas.....	32
2.5. Operacionalización de variables .....	32
Capítulo III: METODOLOGÍA .....	35
3.1. Tipo de investigación.....	35
3.2. Métodos de investigación .....	35
3.3. Diseño de investigación.....	35
3.4. Población, muestra y muestreo .....	36
3.5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos .....	37
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	39
3.7. Ética investigativa.....	39
Capítulo IV: RESULTADOS .....	40
4.1. Presentación de resultados .....	40
4.2. Contrastación de hipótesis .....	42

4.3. Discusión de resultados .....	43
Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS .....	48
5.1. Conclusiones.....	48
5.2. Sugerencias.....	49
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	50
ANEXOS Y/O APÉNDICES .....	54

## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable clima institucional .....	32
Tabla 2. Operacionalización de la variable desempeño docente .....	33
Tabla 3. Distribución de la población según institución educativa y sexo .....	36
Tabla 4. Distribución de la muestra según institución educativa y sexo .....	37
Tabla 5. niveles de la variable clima institucional y sus dimensiones.....	40
Tabla 6. niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones.....	41
Tabla 7. Prueba de normalidad de las puntuaciones de los instrumentos de clima institucional y desempeño docente .....	42
Tabla 8. Correlación entre clima institucional y desempeño docente .....	42

## **Índice de figuras**

Figura 1. Distribución de porcentajes de la variable clima institucional.....	40
Figura 2. Distribución de porcentajes de la variable desempeño docente .....	41

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito conocer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una muestra de 62 docentes pertenecientes a instituciones educativas de la ciudad de Cajamarca. La investigación se desarrolló siguiendo el enfoque cuantitativo bajo un diseño correlacional y de corte transversal. Las variables se midieron por medio de la técnica denominada encuesta y a través de su instrumento el cuestionario, los cuales fueron dos, mismos que fueron previamente validados. Las evidencias descriptivas indican que tanto en la variable clima institucional como en desempeño docente prevalece el nivel medio (96.8% y 91.9%), asimismo, se reporta que el clima institucional se relaciona positiva y significativamente de efecto grande con el desempeño docente ( $\rho=.585$ ), además, hay presencia de relación positiva y significativa entre el desempeño docente con las dimensiones comunicación ( $\rho=.261$ ), motivación ( $\rho=.597$ ), confianza ( $\rho=.600$ ) y participación ( $\rho=.608$ ). Concluyendo así que los docentes que perciben su desenvolvimiento pedagógico en un alto clima institucional suelen mostrarse con un buen desempeño docente.

**Palabras clave:** clima institucional, desempeño docente y docentes.

## ABSTRACT

The purpose of this study was to know the relationship between the institutional climate and teacher performance in a sample of 62 teachers belonging to educational institutions in the city of Cajamarca. The research was developed following the quantitative approach under a cross-sectional and correlational design. The variables were measured through the technique called survey and through its instrument the questionnaire, which were two, which were previously validated. Descriptive evidence indicates that both in the institutional climate variable and in teacher performance the average level prevails (96.8% and 91.9%), likewise, it is reported that the institutional climate is positively and significantly related to teacher performance ( $\rho = .585$ ), in addition, there is presence of a positive and significant relationship between teacher performance with the communication dimensions ( $\rho = .261$ ), motivation ( $\rho = .597$ ), trust ( $\rho = .600$ ) and participation ( $\rho = .608$ ). Thus, concluding that teachers who perceive their pedagogical development in a high institutional climate tend to show good teaching performance.

**Keywords:** institutional climate, teaching and teaching performance.

## **Capítulo I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En el escenario mundial, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2017), sobre los ambientes laborales negativos señala que, un contexto de labores adverso puede generar conflictos a nivel físico y psíquico, consumo perjudicial de sustancias de bebidas alcohólicas, ausencia de las labores y poca productividad. Según una investigación actual, los dos problemas mentales generan pérdida anual que se valora por encima de un billón de dólares como evidencia de pérdida productiva.

En el ámbito nacional, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL, 2020) reportó lo siguiente: en el periodo correspondiente a todo el año 2019 ha recibido más de 90 mil denuncias a causa de acoso de tipo sexual en los centros de labores de Lima y provincias y, en lo que iba del año 2020, recibió una cantidad considerable de denuncias. Asimismo, se indicó que se ha ejecutado más de 26 operativos orientados a empleadores considerados de oficio correspondiente al año 2019, con el propósito que se genere un ambiente de respeto a la estima y dignidad de los colaboradores, y sean capacitados acerca de la normativa y política en hacia el acoso de tipo sexual.

En el ámbito Regional, la Gerencia Regional de Trabajo (GRTC, 2017), reporta que, la hostilidad laboral es uno de los problemas más frecuentes por los que atraviesan los trabajadores, además, existen casos en la que se trata de una situación de clima laboral estresante. También es necesario tomar en cuenta elementos psíquicos que intervienen el desarrollo de los colaboradores en su accionar, lo cual se asocia positivamente con la percepción que el trabajador posee de su institución.

En el ámbito institucional, en gestiones anteriores a la actual, existieron muchos conflictos entre la directora de ese entonces y el personal docente y administrativo, debido a los constantes abusos de autoridad que cometía, además generó divisionismo entre el personal, porque hubo grupos de docentes que estaban a favor de su gestión y quienes estuvieron en contra. Por otro lado, el descontento durante el proceso de

racionalización, al que lo consideraron injusto, porque hubo profesores declarados excedentes, por lo que, existieron denuncias ante la UGEL y ante el ministerio público. Así mismo, existen docentes que no tienen asignada carga horaria y están situados en otras áreas de la institución, quienes se sienten vulnerados en sus derechos. Esta situación generaba un clima hostil en la institución, en desmedro del desempeño laboral, el cual, afectaba el servicio de la institución y el aprendizaje de nuestros estudiantes. En este contexto, se hace necesario determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente para identificar la influencia entre las variables de estudio, además de, aportar sugerencias orientadas a superar la problemática existente.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es el nivel predominante del clima institucional y sus dimensiones en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?

¿Cuál es el nivel predominante del desempeño docente y sus dimensiones en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?

¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?

¿Qué relación existe entre la dimensión motivación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?

¿Qué relación existe entre la dimensión confianza del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?

¿Qué relación existe entre la dimensión participación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?

### **1.3. Formulación de objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Identificar el nivel predominante del clima institucional y sus dimensiones en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

Identificar el nivel predominante del desempeño docente y sus dimensiones en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

Establecer la relación entre la dimensión comunicación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

Establecer la relación entre la dimensión de motivación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

Establecer la relación entre la dimensión confianza del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

Establecer la relación entre la dimensión participación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Por sus implicancias prácticas porque permite tener conocimiento acerca del nivel en que se hallan los factores subyacentes de las variables clima y desempeño docente, ya sea para poner en evidencia si se está consiguiendo los hallazgos estimados, como para tener conocimiento sobre la medida correctiva para aplicar cuando no se evidencia un nivel esperado, mismo que se puede realizar por medio de una investigación de clima institucional.

Por su valor teórico porque permite la comprensión del problema y el análisis de las teorías que la sustentan, permitirá tener comprensión del problema y fundamentar el sustento teórico, de tal modo que, el presente estudio contribuye con la revisión actualizada de la literatura científica, en especial ya que se efectuará en un escenario distinto al habitual. De otro lado, con las evidencias que se obtengan la investigación permite contrastar la teoría previa con las evidencias, dando lugar al juicio y raciocinio intelectual, comprendiendo la variable desempeño docente en el escenario educativo conforma un indicador propio de la calidad, muy esencial y necesario para analizarse en la mejora del aprendizaje de los alumnos.

Por su utilidad metodológica porque aporta la investigación de la variable clima institucional como un elemento que tiene incidencia decisiva en el aspecto afectivo y mental de los docentes partícipes del estudio, es allí que se genera la relevancia de su investigación para concientizarse sobre la necesidad dar lugar a un clima favorable que aporta a la mejora del desempeño por parte de los docentes. En tal sentido, se considera a nivel metodológico es esencial el presente estudio, ya que, las estrategias y herramientas aplicadas pueden ser aplicadas en otros estudios.

## **Capítulo II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

A nivel internacional, Brasales (2021) relacionó el Clima laboral con el desempeño personal docente en una muestra compuesta por 77 docentes de unidades educativas del Mienio Guano-Penipe de Ecuador. El estudio se desarrolló siguiendo el enfoque cuantitativo y con un diseño correlacional, para la medición de las variables se aplicó dos cuestionarios previamente validados en el contexto donde se desarrolló el estudio. Las evidencias muestran que el clima laboral se relaciona directa y significativamente de efecto medio con el desempeño ( $r=.412^{**}$ ), lo cual muestra que los docentes que tienen una percepción positiva o alta del clima laboral en la institución educativa donde laboran suelen mostrar mejor desempeño docente.

González (2019), realizó un estudio sobre, la asociación entre el clima laboral con la variable desempeño docente en una muestra de docentes pertenecientes a unidades educativas de una ciudad de Ecuador. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de medida transversal. Para recopilar o cuantificar las variables se aplicaron dos cuestionarios. Se llegó a la conclusión que los indicadores que destacan en mayor medida con la comunicación, contexto, trato, competitividad, las cuales en cierto modo tienen efectos sobre el clima institucional, por lo que se debe dar más importancia por parte de la entidad educacional dando cumplimiento de la labor docente para que se muestren en mayor medida motivados.

Arenas (2017), realizó un estudio sobre la asociación entre las variables clima institucional con el desempeño en una muestra de 30 profesores de una institución educativa del estadio de Mérida. El estudio tiene su fundamento en el enfoque cuantitativo y de alcance correlacional simple. La recopilación de la información se realizó por medio de la suministración de dos cuestionarios. Por tanto, se llega a la conclusión que hay presencia de correlación entre las variables clima institucional con la satisfacción en el trabajo, además se evidencia la presencia de liderazgo participativo y contrario al autoritario, asimismo, se pone de manifiesto que un buen clima en el

trabajo, pese a la presencia de problemas relacionados a la infraestructura y ausencia de impuntualidad en el pago de la remuneración.

A nivel nacional, Enciso (2018), realizó un estudio sobre, relación entre Clima institucional y desempeño docente en una muestra de 190 profesores de instituciones educativas de Puno. Para la recolección de datos, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios. El estudio concluye que, que hay evidencia de correlación de nivel moderado entre las variables estudiadas de manera global ( $r=.480^{**}$ ), asimismo con las dimensiones que estructuran el clima institucional ( $r=.397^{**}$  a  $.423^{**}$ ). Por tanto, ello indica que en tanto los participantes de la investigación perciben un adecuado clima institucional su desempeño es mejor.

Reto (2017), realizó una investigación sobre, relacionó el clima institucional y desempeño docente en una muestra de 60 profesores de una universidad particular de particular de San Juan de Lurigancho. El estudio fue de tipo no experimental, de nivel descriptivo correlacional causal de corte transversal. La muestra de estudio estuvo conformada por 60 docentes. Para la recolección de datos, se aplicó la técnica de la observación y como instrumento la escala valorativa. El estudio concluye que, las variables se relacionan con presencia de significancia estadística ( $p<.05$ ), evidencia que permite rechazar la hipótesis nula que estipula la no existencia de asociación entre las variables, y se acepta la de investigación, por lo que, se a asevera que los docentes que tienen una percepción de clima institucional presentan un buen desempeño docente.

López (2017), efectuó una investigación acerca de la relación entre los constructos clima institucional y desempeño docente en 31 oficiales instructores de Chorrillos. El estudio fue de tipo no experimental, de nivel descriptivo correlacional causal de corte transversal. Los datos se recopilieron por medio de la encuesta y dos cuestionarios. De la investigación se llega a la conclusión que hay presencia de correlación directa entre cada una de las dimensiones de la variable clima institucional con cada factor del desempeño docente, siendo en cada caso la correlación de grado moderado. Por lo cual se concluye que un buen clima en la institución donde se desarrolló el estudio ayuda a la mejora del desempeño docente.

Sánchez (2016), realizó un estudio sobre, la relación del Clima institucional y el desempeño docente en una muestra estructurada por 23 profesores de secundaria de una institución educativa de Jaén. El estudio fue de tipo no experimental, de nivel descriptivo correlacional. Para la recolección de datos, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios para ambas variables. El estudio concluye que, hay evidencia de relación con significancia estadística de magnitud moderada entre cada una de los factores de clima institucional con el desempeño docente, asimismo, se reporta que las dimensiones de cada una de las variables se correlacionan en sentido positivo con significancia estadística.

A nivel local, Cubas (2019) en su estudio tuvo como finalidad relacionar el Clima organizacional con el desempeño laboral en una muestra compuesta por 21 profesores de un instituto superior tecnológico de Cajamarca. La investigación fue desarrollada bajo los lineamientos expuestos para estudios cuantitativos con un diseño correlacional simple. Las variables se cuantificaron por medio de la aplicación de dos instrumentos validados previamente en el contexto donde se desarrolló la investigación. Los hallazgos ponen de manifiesto que la variable clima organizacional se relaciona en sentido positivo de efecto grande con el desempeño laboral ( $r=.863^{**}$ ). Lo cual pone de manifiesto que los docentes que tienen una percepción alta sobre el clima laboral que acaece en la institución educativa tienden a mostrar un mejor desempeño docente.

Saldaña y Pérez (2018) realizaron un estudio sobre Clima institucional y desempeño docente en 32 profesores de los tres niveles educativos de educación básica regular, pertenecientes a una Institución Educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca. Para la recolección de datos, se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios. Para el reporte de las evidencias se hizo uso del coeficiente de correlación de Pearson, llegando a la conclusión que la correlación es positiva entre las variables estudiadas.

Machuca y Pajares (2016), realizaron un estudio sobre la asociación entre el clima organizacional en el desempeño laboral en 10 profesores de una institución educativa de la ciudad de Cajamarca. El estudio desarrollado es de tipo no experimental, con un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La cuantificación de los datos se

efectuó por medio de la aplicación de dos cuestionarios. Los hallazgos se reportaron a través del uso del coeficiente de asociación chi cuadrado de Pearson, donde se halló presencia de significancia estadística ( $p < .05$ ), concluyendo que las variables se correlacionan en la muestra señalada.

## **2.2. Bases teórico científicas**

### **2.2.1. Clima Institucional**

#### Definición

Chiavenato (2015), señala que, los elementos que benefician el clima en una institución se rigen en base a 4, los cuales al aplicarse de modo conjunto generan evidencias positivas, no obstante, cuando algunos se hallan ausentes las evidencias son adversas, y sucede algo peor cuando todos no se hallan presentes las evidencias son en mayor medida adversas. Ello se da lugar cuando los lineamientos educativos se han adaptado desde otras perspectivas muy ajenas. Por lo que se hace pertinente brindar atención a cada elemento y analizar lo que se ha establecido en la institución educativa, trayendo a colación que al unir una serie de elementos se puede lograr un mejor desempeño.

Geraudier (2016), sostiene que la teorización basada en el sistema organizacional, estipula que la conducta asumida por los colaboradores va a depender en sentido directo de la conducta admirativa y la condición organizacional que se percibe, por lo cual, se asevera que la reacción se determina por la percepción.

Según el Magisterio (2017) la calidad del ambiente de una entidad educativa es medida a través del grado de satisfacción que hallan sus miembros en su entorno laboral donde están inmersos, esto último es esencial, por lo que se está tratando de clima laboral y no solamente de clima humano de modo general. Los lineamientos para un adecuado clima en familia o para un adecuado clima en un conjunto de amigos que se hallan de vacaciones, no se refiere a lo mismo que puede ser aplicable

en la escuela o ámbito educacional. El clima de un escenario humano es calificado por las metas que enmarca, por lo que en una institución educativa pueden estar llevándose bien en su totalidad en tanto el clima puede ser adverso, es así que se puede tener un buen clima y no necesariamente en la escuela.

Sicard y Cagua (2019), clima institucional, se refiere a una conceptualización metafórica derivada del procedimiento metodológico, el cual ha adquirido relevancia en el escenario social cuando la empresa empieza a mostrar importancia a los escenarios asociados con un escenario de trabajo favorable y de satisfacción para la consecución una mayor producción y no solamente de modo cuantitativo, sino por encima de cada aspecto relacionado a la calidad.

Vallejo (2016), señala que como parte del clima dentro de una institución se pone de manifiesto dos escuelas de relevancia que sostienen el pensamiento tanto estructuralista como humanista, en tal sentido, fundamentan que, en el ámbito académico manifestada por la corriente estructuralista el clima se da lugar partiendo de la institución, centralización o descentralización al momento de tomar decisiones, la cantidad de número escalonado de mando o autoridad, la tecnología usada, la conducta regulada a nivel individual. De esa manera se estima que, los factores del clima se focalizan en especial en los elementos estructurales de modo objetivo.

#### Importancia del clima institucional

Díaz y Macías (2019) señalan que, el clima institucional es un factor determinante para el desarrollo de la propia institución, debido que no sólo influye sobre los colaboradores en cuanto a su desempeño, además también propicia una percepción positiva del ente organizacional por parte del medio donde ejerce sus funciones, al ser caracterizado como una institución que brinda un entorno estructurado y estable para el trabajo, donde sus integrantes pueden desarrollarse a nivel profesional, de esta manera, reflejaría una calidad interna, la cual, a posterior permitiría que la institución, a partir del propio desempeño de sus integrantes,

ostente una calidad externa optima según el correcto funcionamiento en sus procesos.

En este sentido, un clima institucional no restrictivo o rígido, permite que el talento humano logre ejercer correctamente sus funciones, a partir del empoderamiento que se le brinda a cada colaborador en el proceso educativo, siendo que tienen la disposición de ser quienes toman las decisiones sobre el medio donde ejercen sus funciones, sin que ello signifique un desacato o incumplimiento de las normativas que establece la institución y el sistema educativo, escenario que propensa a una calidad educativa a favor de los educandos, al mismo tiempo que logra perfilar las características de un clima favorable para las buenas prácticas educativas (García y Pinchi, 2019).

Asimismo, el mantener un clima institucional caracterizado por relaciones interpersonales recíprocas, espacios de integración socio-laboral, y disposiciones para el desarrollo profesional, conlleva a que el talento humano se comprometa con el entorno laboral, ya que es percibido como propicio y al mismo tiempo fuente de oportunidades de crecimiento, generando un deseo de permanencia, es así, que se evidencia como resultado un aumento en el desempeño laboral, favoreciendo directamente al cumplimiento de los propósitos organizacionales (Lucana y Ari, 2020).

Sobre lo mencionado, se destaca que la principal importancia de considerar potenciar el clima laboral radica en la posibilidad de impulsar de manera significativa al desempeño del docente, debido que frente a disposiciones ambientales que generan sensaciones de satisfacción e incluso bienestar con el medio, el colaborador reacciona de manera competente y recíproca a estos beneficios, logrando que el proceso de educación se gestione de forma satisfactoria.

#### Características del clima institucional

Una de las principales características del clima institucional radica en las relaciones que establecen los miembros de la institución, principalmente la plana

docente y administrativa, en este sentido un clima institucional positivo se caracteriza por vínculos de compañerismo, respeto, soporte e integración encaminada a la solución de problemas a favor del desarrollo de los objetivos educativos que establece el currículo de educación, mientras que un clima institucional negativo se caracteriza por relaciones de oposición, ausencia de ayuda entre docentes o administrativos, acciones de desvalorización así como desprestigio hacia otros y en general relaciones conflictivas, las cuales encaminan a dificultar el funcionamiento del ejercicio de la educación (Sacristan, 2015).

Asimismo, el clima institucional también está caracterizado por las directrices que establece el ente educativo, es decir el propio sistema de educación, en cuanto a las normas de comportamiento del docente, asimismo los objetivos que tiene que cumplir, las normas que debe asumir en su formación, entre otras disposiciones, las cuales también influyen en el clima donde se ejerce la actividad educadora, debido que engloba aspectos de valores, cultura y normativas institucionales, las cuales al ser demasiado restrictivas afectaría al correcto desenvolvimiento del educador, sin embargo, ello no significaría una ausencia de directrices por parte del sistema educativo de una nación, más si el establecimiento de lineamientos que contribuya al desarrollo de la educación (García et al., 2020).

En esta misma perspectiva el clima institucional favorable se caracteriza por brindar los recursos materiales y de infraestructura suficiente para que sus integrantes logren desempeñar de manera conforme las funciones acordes a sus puestos de trabajo, en este sentido, un clima desfavorable caracteriza un medio institucional carente de recursos, donde el ente educativo no muestra preocupación por implementar o mejorar su infraestructura, con la finalidad, que sus colaboradores sientan satisfacción con el medio, y como resultado ejerzan un alto desempeño educativo, en correspondencia a lo que reciben por parte del plantel de educación (Bendezú-Pacífico, 2020).

Dimensiones

Martín (1999) creador del instrumento de clima institucional establece 4 dimensiones para entender el constructo, el primero es la comunicación, la cual refiere el proceso de interacción, de manera socializadora y que vincularía a los miembros del sistema educativo, como tal caracteriza como se expresa la información, como se intercambia información, el establecimiento de vías para el dialogo, que también incluiría las formas empleadas para plantear soluciones y propuestas de mejora.

La segunda dimensión es la motivación, que refiere al conjunto de estímulos que el clima institucional brinda sobre sus colaboradores, de tal manera que estos logren ser impulsados hacia la realización de sus funciones, al estar motivados por la recompensa o los beneficios que la organización otorga, siendo que genera un estrecho compromiso en el docente, por generar un alto desempeño a favor de la retribución esperada, mientras que la ausencia de motivaciones conlleva a un estancamiento del desempeño (Martín, 1999).

La tercera dimensión delimita la confianza, que refiere a los vínculos que se establecen entre los colaboradores de la institución, en cuanto a relaciones recíprocas, y el grado en el cual uno confió en el otro, como la dinámica que logra fortalecer el vínculo para el ejercicio docente, siendo también que el sistema educativo es el encargado de impulsar esta finalidad Martín (1999).

La última dimensión es la participación, como tal comprende la modalidad en la cual los docentes participan dentro de todas actividades en el plantel educativos, donde el sistema de educación es el encargado de estimular la disposición del educador por ser partícipe del proceso educativo, en una estructura que también impulsa la participación estudiantil (Martín, 1999).

### **2.2.2. Desempeño docente**

#### **Definición**

Borja y Ramírez (2019) la variable desempeño docente es entendida como el acatamiento de sus roles, lo cual se halla por elementos relacionados al mismo profesor, el alumno y al contexto. El proceso relacionado al desempeño del profesor en sus funciones pedagógicas se halla focalizado en una actividad fundamentada en la indagación permanente de su propio accionar, de este modo va en la toma de conciencia de cada situación a las que se enfrenta, de tal modo que es determinado por su valoración de sí mismo, así de la evaluación de desempeño realizada por el director y el supervisor teniendo en cuenta como una herramienta motivacional.

Cuesta (2019) la valoración de desempeño a nivel profesional de los profesores, se comprende como una serie de normas, conjeturas, conceptualizaciones, además de estrategias, procedimientos y herramientas que echar andar los directores, los estudiantes, padres de familia y docentes, lo que, de manera ordenada, al asociarse entre ellos, aportan a la recopilación y sistematización de la información que de modo previo se ha consignado como relevante al efecto de lograr raciocinios que se justifican de valor por encima de la calidad del desempeño docente en tiempos actuales. Dichas valoraciones es necesario tomarse en consideración a consecuencia de toda decisión que se amolde por encima del escenario laboral de los profesores y su plan de capacitación a nivel profesional.

Cuesta (2019) señala que la variable desempeño docente, se refiere a un procedimiento sistematizado de la adquisición de reportes válidos y confiables, con la finalidad de corroborar y dar una valoración a la evidencia educativa que genera en los estudiantes que desarrollen sus destrezas de enseñanza, emotividad, responsabilidad profesional y el origen del ámbito relacional de la comunidad educacional. En ese sentido es interpretado el aporte como, la forma que persigue la construcción de una forma de percibir las cosas que facilite apreciar la evaluación como un instrumento que conlleva a reflexionar acerca de la acción efectuada y las evidencias obtenidas, con el propósito de elaborar un plan de mejora a nivel institucional direccionado a la superación de modo sistemático.

Ruiz y Guzmán (2016) refiere que la conceptualización referida a la valoración de desempeño del docente es variante en el modo, sin embargo, no en el fundamento

o forma de distintas teorías. Es así que, la valoración de desempeño por parte del profesor es esencial y necesario tanto como la valuación hacia el estudiante, en tanto, que la valoración direcciona las evidencias como el menor margen de error, por lo que es posible que, al momento de tomar la decisión, sobre la base de los hallazgos aporten a la mejora de la calidad educativa y como efecto en la enseñanza-aprendizaje. Por tanto, la evaluación hacia el docente toma un rol esencial a mejorar, es así que la comunicación educacional no puede ser sustraída y se hace evidente que se presencia la infalibilidad de que cuando se presenta una mejora considerable en la institución educativa va estar vinculado al accionar del docente.

### Características

Ministerio de Educación (MINEDU, 2018) señala una serie de características que debe mantener el desempeño docente, para el cumplimiento de las funciones educativas, encaminadas al desarrollo de la educación a nivel nacional, y favoreciendo al crecimiento de competencias del docente, entre estas se destaca:

Cumplimiento de las funciones de la malla educativa, como característica describe que la actividad docente se encamina a cumplir con toda función planteada por la malla curricular, la misma que señala el sistema de educación, de tal manera que se logre a cabalidad la realización de los objetivos educativos plenamente establecidos dentro de una nación (MINEDU, 2018).

Participación de actividades conexas a la educación, refiere como el docente además de conllevar sus funciones como parte de su profesión, también realiza actividades conexas que son características del sistema educativo, dejando en evidencia su compromiso y su disposición por desempeñarse en todo tipo de actividades planteadas por el sistema educativo (MINEDU, 2018).

Alta capacidad educativa, refiere el nivel de conocimientos que el docente ostenta, a raíz de su formación e incluso continua capacitación, que lo posiciona como un educador altamente competente para ejercer la actividad educativa,

haciendo que sea referente para el sistema educativo, y que refuerce ello (MINEDU, 2018).

Capacidad humanística, dentro del alto desempeño docente también se considera las características vinculadas a los valores, la moral, la ética, la preocupación por el educando, la disposición para brindar soporte a los otros, y ser un ejemplo como profesional a seguir, siendo atributos dentro del perfil humanista que todo docente que ostente un alto desempeño debe cumplir a cabalidad (MINEDU, 2018).

Dominio de la metodología de enseñanza, caracteriza la destreza para ser capaz de ejercer la educación de manera satisfactoria, de tal manera que se logre el correcto desenvolvimiento e toda función educativa, a partir del conjunto de recursos principalmente metodológicos con los cuales se puede contar para la realización del proceso enseñanza-aprendizaje, siendo fundamental el presentar este atributo (MINEDU, 2018).

Manejo de las tecnologías de la informática y la comunicación, siendo que actualmente la educación cada vez más se desarrolla dentro de un ambiente virtual es importante considerar entre las características del desempeño docente, el manejo de la tecnología, como vía que facilite la educación del estudiante, asimismo como fuente de comunicación global y de acceso mundial en cuanto a la información, siendo que aporta de manera significativa el desarrollo de los objetivos educativos (MINEDU, 2018)

## Dimensiones

El MINEDU (2018) delimita un total de 4 dimensiones, siendo las cuales caracterizan al desempeño del docente, el primero corresponde a la Preparación para la enseñanza de los aprendizajes, como tal señala el proceso de preparación previa que debe contar el docente, con la finalidad de lograr cumplir cabalmente sus funciones referidas a la educación, de tal manera que concibe un proceso que debe estar en un continuo, ello atribuido a las nuevas metodologías de enseñanza y recursos de utilidad que genera la educación, siendo entonces que el docente debe

mantenerse en continua preparación, ya que su formación no concluye con el grado alcanzado, por ello, es una dimensión que caracteriza al alto desempeño docente.

La segunda dimensión es la Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, comprende la destreza del docente para realizar el proceso de enseñanza de manera satisfactoria, donde el principal indicador de éxito es el grado de aprendizaje de los alumnos, de tal manera, que el educador cuenta con la competencia para ejercer una enseñanza efectiva, haciendo uso de capacidades individuales, y de los recursos externos que puede brindar el sistema educativo, logrando los objetivos educativos (MINEDU, 2018).

La tercera dimensión es la Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, que refiere la disposición del docente por no sólo preocuparse por el desarrollo de las actividades dentro del plantel educativo, sino también, por vincular la acción educativa sobre la comunidad, de tal manera que comunidad y escuela se unifiquen con la finalidad de potencial el desarrollo del proceso educativo sobre los estudiantes, como una de las principales finalidades del sistema formador (MINEDU, 2018).

La última dimensión comprende el Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, la cual caracteriza un aspecto individual, referido al grado de dedicación que el docente ejerce sobre su propia profesión, en cuanto a las prácticas éticas y morales que sigue según sus propios valores, consiguiendo así forjarse en una determinada identidad arraigada a la práctica educativa (MINEDU, 2018).

#### Consecuencias de un alto desempeño docente

Indudablemente uno de las principales consecuencias de un rendimiento óptimo del docente se encamina al cumplimiento de todos los objetivos planteados para la comunidad estudiantil, donde se logra cumplir con las metas establecidas, asimismo se genera un espacio de crecimiento para el sistema de educación, a partir del eje principal que sería el educador (Araneda, 2018).

Loa anterior también tendría como consecuencia el promover una sociedad que cuenta con una educación de calidad, por tanto, el grado de preparación se encamina a ser mayor, en este mismo sentido propicia una cultura de nivel socio-educativo encaminada al desarrollo económico, basándose principalmente a un desempeño docente que logro mediante el propio ejercicio esta finalidad (Canales, 2016).

De igual manera, el encaminar la practica a un alto desempeño favorece al propio docente, al estar inmerso en una continua preparación, aprendizaje, y desarrollo de toda capacidad inherente a la práctica educadora, es así que el docente también se beneficia con su propia disposición hacía el desempeño, que en consecuencia lograría encaminarlo a puestos de trabajo de mayor jerarquía educativa a partir de sus propias destrezas adquiridas y desarrolladas como maestro (Casas, 2019).

En consecuencia, el alto desempeño docente, favorece al cumplimiento de los objetivos que estable el medio educativo, asimismo impulsa al desarrollo de la sociedad mediante la educación de sus miembros basándose en la calidad educativa, y, por último, sobre el docente refuerza una práctica sustentada en le efectividad y el profesionalismo (Medina y Gómez, 2018).

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

#### **Clima institucional**

Es la capacidad que tiene una organización para responder a las expectativas legítimas de sus miembros (Magisterio, 2017).

#### **a) Comunicación**

Se refiere el proceso de interacción, de manera socializadora y que vincularía a los miembros del sistema educativo, como tal caracteriza como se expresa la información, como se intercambia información, el establecimiento de vías para el dialogo, que también incluiría las formas empleadas para plantear soluciones y propuestas de mejora.

## **b) Motivación**

Se refiere al conjunto de estímulos que el clima institucional brinda sobre sus colaboradores, de tal manera que estos logren ser impulsados hacia la realización de sus funciones, al estar motivados por la recompensa o los beneficios que la organización otorga, siendo que genera un estrecho compromiso en el docente, por generar un alto desempeño a favor de la retribución esperada, mientras que la ausencia de motivaciones conlleva a un estancamiento del desempeño (Martín, 1999).

## **c) Confianza**

Se refiere a los vínculos que se establecen entre los colaboradores de la institución, en cuanto a relaciones recíprocas, y el grado en el cual uno confió en el otro, como la dinámica que logra fortalecer el vínculo para el ejercicio docente, siendo también que el sistema educativo es el encargado de impulsar esta finalidad (Martín, 1999).

## **d) Participación**

Comprende la modalidad en la cual los docentes participan dentro de todas actividades en el plantel educativos, donde el sistema de educación es el encargado de estimular la disposición del educador por ser partícipe del proceso educativo, en una estructura que también impulsa la participación estudiantil (Martín, 1999).

## **Desempeño docente**

El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno (Borja y Ramírez, 2019)

## **a) Preparación para la enseñanza de los aprendizajes**

Concibe un proceso que debe estar en un continuo, ello atribuido a las nuevas metodologías de enseñanza y recursos de utilidad que genera la educación, siendo

entonces que el docente debe mantenerse en continua preparación, ya que su formación no concluye con el grado alcanzado, por ello, es una dimensión que caracteriza al alto desempeño docente (MINEDU, 2018).

#### **b) Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

Comprende la destreza del docente para realizar el proceso de enseñanza de manera satisfactoria, donde el principal indicador de éxito es el grado de aprendizaje de los alumnos, de tal manera, que el educador cuenta con la competencia para ejercer una enseñanza efectiva, haciendo uso de capacidades individuales, y de los recursos externos que puede brindar el sistema educativo, logrando los objetivos educacionales (MINEDU, 2018).

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

Se refiere la disposición del docente por no sólo preocuparse por el desarrollo de las actividades dentro del plantel educativo, sino también, por vincular la acción educativa sobre la comunidad, de tal manera que comunidad y escuela se unifiquen con la finalidad de potenciar el desarrollo del proceso educativo sobre los estudiantes, como una de las principales finalidades del sistema formador (MINEDU, 2018).

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

Se caracteriza un aspecto individual, referido al grado de dedicación que el docente ejerce sobre su propia profesión, en cuanto a las prácticas éticas y morales que sigue según sus propios valores, consiguiendo así forjarse en una determinada identidad arraigada a la práctica educativa (MINEDU, 2018).

### **2.4. Formulación de hipótesis**

#### **2.4.1. Hipótesis general**

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

H<sub>0</sub>: No existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

#### 2.4.2. Hipótesis específicas

H<sub>i</sub>: Existe la relación significativa entre la dimensión comunicación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión de motivación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión confianza del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión participación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.

### 2.5. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable clima institucional*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima institucional	Es la capacidad que tiene una organización para responder a	Se asume las puntuaciones derivadas de la aplicación del cuestionario	Comunicación	- Comunicación/ traslado de información - Rapidez/ agilidad - Respeto - Aceptación	Ítems: 1, 2, 3, 4, 5 y 6.	Intervalo

las expectativas legítimas de sus miembros (Magisterio, 2017)	de Clima Institucional	- Espacios y horarios - Ocultar información
	Motivación	- Satisfacción - Reconocimiento - Prestigio
	Confianza	- Autonomía - Confianza - Sinceridad
	Participación	- Propicia información y reuniones - Equipos e informales - Grupos formales e informales - Coordinación

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable desempeño docente*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. (Borja y Ramírez, 2019)	Se asume las puntuaciones derivadas de la ampliación del cuestionario de desempeño docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	- Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares - Planifica la enseñanza de forma colegiada - Crea un clima propicio para el aprendizaje - Conduce el proceso de enseñanza - Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos	Los ítems que lo componen son: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10.	Intervalo
			Enseñanza para el aprendizaje	- Crea un clima propicio para el aprendizaje		

de los estudiantes	- Conduce el proceso de enseñanza	Los ítems son: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28 y 29.
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	- Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela - Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado	Los ítems que lo componen son: 30, 31, 32, 33, 34 y 35.
Desarrollo de la profesionalidad e identidad docente	- Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje - Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas	Los ítems que lo componen son: 36, 37, 38, 39 y 40.

## Capítulo III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo de investigación

Según el enfoque, el estudio es cuantitativo, ya que proporciona el beneficio de generar inferencias hacia la población de estudio, proporciona control acerca del fenómeno, así como una perspectiva basada en conteo y magnitud. Además, proporciona la posibilidad de replicar el estudio, así como comparar con otras investigaciones en esa misma línea (Hernández et al., 2014).

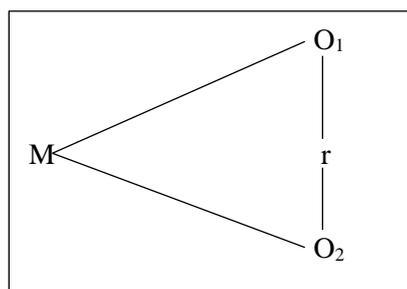
### 3.2. Métodos de investigación

El método a utilizar es hipotético-deductivo, ya que, la investigación tiene como punto de partida la observación de una realidad latente y de la revisión de los antecedentes respecto a las variables de estudio, mismo que conlleva al planteamiento de la hipótesis que hace referencia a la posible relación entre las variables de clima institucional y desempeño docente, asimismo se suministra instrumentos para recopilar información que sirve para el contraste de la hipótesis (Dávila, 2006).

### 3.3. Diseño de investigación

El presente estudio tiene un diseño correlacional de corte transversal, ya que su finalidad es cuantificar la magnitud de relación entre los dos constructos medidos en una muestra específica (Hernández et al., 2014). El esquema es el siguiente:

Su diseño comprende la siguiente expresión gráfica:



En donde:

- M = Docentes  
 O1 = Clima institucional  
 O2 = Desempeño docente  
 r = Relación entre las variables

### 3.4. Población, muestra y muestreo

#### 3.4.1. Población

La población está compuesta por 83 profesores de tres instituciones educativas de instituciones educativas, todos los docentes de ambos sexos de 3 instituciones educativas públicas de la ciudad de San Miguel, Cajamarca, la condición de los docentes es nombrados y contratados.

**Tabla 3**

*Distribución de la población según institución educativa y sexo*

I.E.	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres		f	%
	f	%	f	%		
I.E. Secundaria San Miguel	30	61.22	15	44.12	45	54.22
I.E. N° 82736 Manuel Sánchez Díaz	8	16.33	11	32.35	19	22.89
I.E. N° 82737 María Auristela Sánchez Quiroz	11	22.45	8	23.53	19	22.89
Total	49	100.00	34	100.00	83	100.00

#### 3.4.2. Muestra y muestreo

La muestra está estructurada por 62 profesores de instituciones educativas públicas de San Miguel, Cajamarca. Para seleccionar a los participantes se hizo uso del muestreo no probabilístico intencional, el consisten en elegir a los participantes en función al criterio del investigador y no bajo el uso de fórmulas estadísticas (Hernández et al., 2014). Se recurrió a dicho muestreo debido a la coyuntura que atraviesa el país no permite efectuar hacer uso de un muestreo aleatorio.

**Tabla 4**

*Distribución de la muestra según institución educativa y sexo*

I.E.	Sexo				Total	
	Hombres		Mujeres		f	%
	f	%	f	%		
I.E. Secundaria San Miguel	23	60.53	11	45.83	34	54.84
I.E. N° 82736 Manuel Sánchez Díaz	6	15.79	7	29.17	13	20.97
I.E. N° 82737 María Auristela Sánchez Quiroz	9	23.68	6	25.00	15	24.19
Total	38	100.00	24	100.00	62	100.00

**Criterios de selección:** forman parte del estudio los docentes que de manera voluntaria acceden a responder la totalidad de los instrumentos suministrados. No obstante, no son considerados como parte del estudio a los docentes que se rehúsan llenar todos los reactivos de los instrumentos aplicados, así como quienes estilen marcar con respuesta tendencia (falseamiento).

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

#### 3.5.1. Técnicas

La técnica viene a ser los medios utilizados que permiten recopilar datos o información requerida. Para recopilar los datos pertinentes de la muestra de estudio se hizo uso de la técnica denominada observación sistemática, la misma que es estructurada y estandarizada que permitió evaluar la variable de estudio de forma equitativa, tiene como instrumento o herramienta a la escala de medición, el cual fue aplicado de modo exclusivo por profesionales que muestren pericia para la aplicación y posteriormente cuantificación de la información (Maya, 2014).

#### 3.5.2. Instrumentos

Escala para medir el clima institucional

El instrumento fue construido por Mario Martín Bris en el año 2000 en el país de España, consta de 30 reactivos con una escala de Likert de muy bajo (1) a muy alto (5), puede ser suministrado tanto de forma individual como grupal en un tiempo promedio de 15 minutos. Los reactivos se hallan agrupados en cuatro dimensiones:

comunicación, motivación, confianza y participación. Para efectos del presente estudio se considera 20 reactivos distribuidas en 4 dimensiones planteadas por el autor del instrumento.

En lo que concierne a la validez y confiabilidad del instrumento, la validez reportada por Martín (2000) fue estimada a través de un análisis factorial exploratorio con una varianza explicada superior a 50% y con pesos factoriales superiores a .30 para cada uno de los ítems, considerando que las dimensiones extraídas son 4, y en cuanto a la confiabilidad es mayor a .90. En el contexto nacional fue adaptado por Pérez (2010) quien validó el instrumento a través del criterio de jueces expertos alcanzándose valores significativos según el coeficiente V de Aiken, y en cuanto a la confiabilidad reporta un valor de .95 para la escala total.

De otro lado, cabe señalar que para el desarrollo del presente estudio se realizó la validación a través del criterio de jueces expertos (3), y la confiabilidad se estimó de las puntuaciones derivadas de la aplicación del instrumento en la muestra de estudio haciendo uso del coeficiente Alfa.

#### Escala para medir el desempeño docente

El instrumento fue diseñado y elaborado por el Ministerio de Educación del Perú en el año 2012, consta de 40 ítems con alternativas de respuesta según escala tipo Likert de nunca (1) a siempre (5), mismos que se agrupan en 4 factores o dimensiones de primer orden. Puede ser aplicado de modo personal o colectivo en un tiempo promedio de 30 minutos.

El instrumento fue adaptado por Redolfo (2015), quien estimó la validez y confiabilidad, es así que para la validez se trabajó por medio del criterio de jueces expertos (validez de contenido) al pasarse por 5 jueces expertos, donde se reporta valores significativos para la totalidad de reactivos, y en cuanto a la confiabilidad se estimó de las puntuaciones derivadas de una muestra piloto, alcanzando un coeficiente Alfa de .85.

Cabe desatacar que, para efectos del desarrollo del presente estudio las autoras estimarán la validez del instrumento por medio del criterio de jueces expertos (3), y la confiabilidad por medio del coeficiente Alfa de las puntuaciones obtenidas de la aplicación del instrumento en los participantes de la investigación.

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

La información recolectada de los instrumentos suministrados en la muestra de estudio será analizada haciendo uso del enfoque cuantitativo, haciendo uso de técnicas o coeficientes estadísticos pertinentes, dicho análisis se efectuará en el paquete estadístico SPSS versión 26, en el primer apartado se realiza el análisis descriptivo de las variables, para ello se categorizan en tres niveles (bajo, medio y alto) a través del método de distribución de rangos, con el fin de conocer cuánto se halla representada la variable en la muestra de estudio. Posteriormente, se procede al análisis inferencial donde se aplica la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para conocer la manera cómo se distribuyen las puntuaciones, de tal modo que, al no existir presencia de normalidad en las dos variables a correlacionar ( $p > .05$ ) se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ).

### **3.7. Ética investigativa**

La investigación se sometió al rigor científico, es decir, se realizó bajo estrictos procedimientos sistematizados. La indagación y revisión de la información pertinente se ha citado y referenciado bajo las normas que rigen para ciencias sociales, que es normas APA (7ma edición). Los instrumentos se sometieron en primera instancia al proceso de validación de contenido (consenso de expertos). De tal manera que, un adecuado estudio es consolidado como el que resuelve las dudas usando el método científico, ciudadano en todo tiempo la identidad de los participantes y los procedimientos metodológicos (Hernández et al., 2014).

## Capítulo IV: RESULTADOS

### 4.1. Presentación de resultados

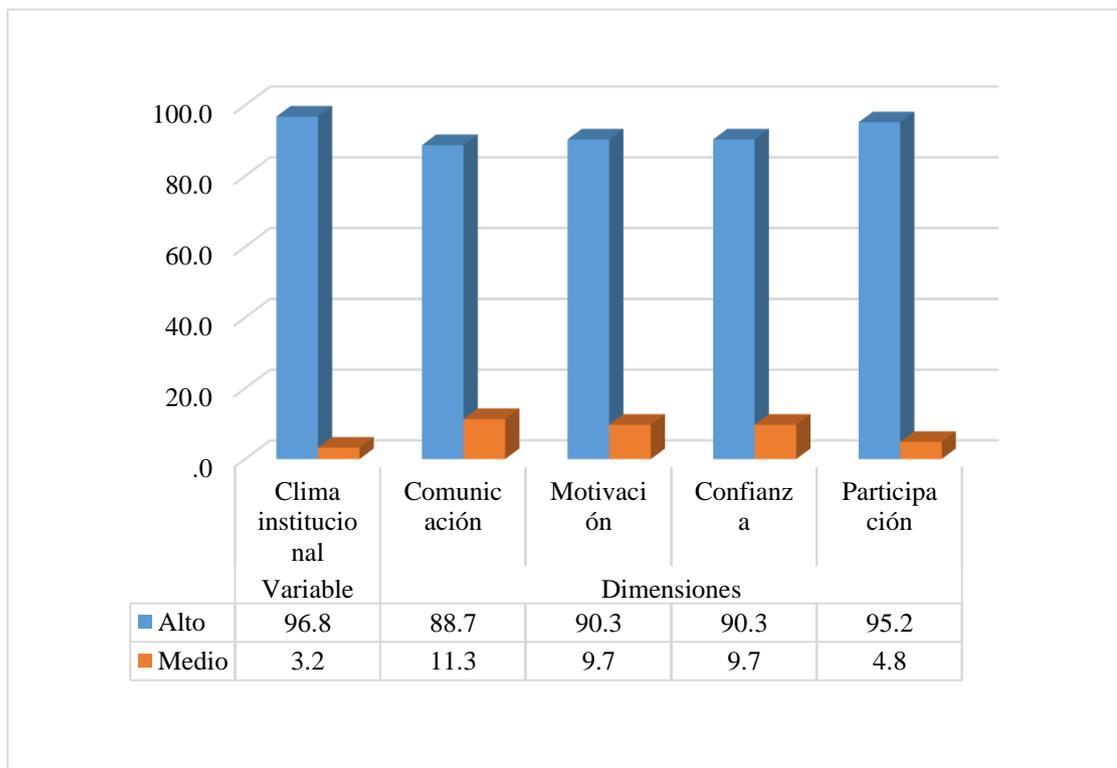
**Tabla 5**

*Niveles de la variable clima institucional y sus dimensiones*

Nivel	Variable				Dimensiones					
	Clima institucional		Comunicación		Motivación		Confianza		Participación	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	60	96.8	55	88.7	56	90.3	56	90.3	59	95.2
Medio	2	3.2	7	11.3	6	9.7	6	9.7	3	4.8
Total	62	100.0	62	100.0	62	100.0	62	100.0	62	100.0

**Figura 1**

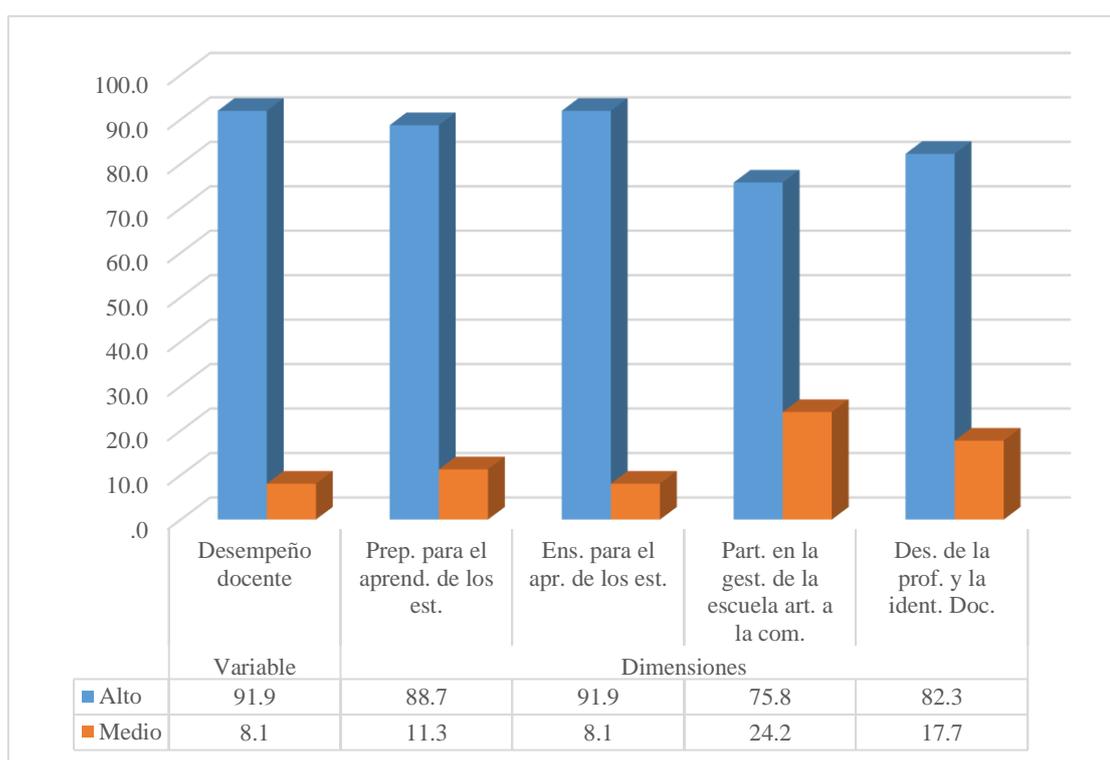
*Distribución de porcentajes de la variable clima institucional*



*Nota:* En el gráfico se aprecia la distribución de las frecuencias y porcentaje según niveles de la variable clima institucional, de tal modo que, de todos los docentes participantes del estudio el 96.8% se ubican en el nivel alto, de modo similar para cada una de las dimensiones que conforman la variable el nivel con mayor porcentaje es alto (de 88.7% a 95.2%).

**Tabla 6***Niveles de la variable desempeño docente y sus dimensiones*

Nivel	Variable				Dimensiones					
	Desempeño docente		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	
	F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Alto	57	91.9	55	88.7	57	91.9	47	75.8	51	82.3
Medio	5	8.1	7	11.3	5	8.1	15	24.2	11	17.7
Total	62	100.0	62	100.0	62	100.0	62	100.0	62	100.0

**Figura 2***Distribución de porcentajes de la variable desempeño docente*

*Nota:* En el gráfico se evidencia la distribución de frecuencias y porcentajes correspondiente a la dimensión desempeño docente, es así que, del total de participantes el 91.9% se ubica en el nivel alto en la variable general (91.9%), de modo similar en cada una de las dimensiones predomina el nivel alto (de 75.8% a 91.9%).

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad de las puntuaciones de los instrumentos de clima institucional y desempeño docente*

Variable/ dimensión	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	p
Clima institucional	.213	62	.000
Comunicación	.171	62	.000
Motivación	.200	62	.000
Confianza	.210	62	.000
Participación	.195	62	.000
Desempeño docente	.075	62	,200*

Nota: gl=grados libertad; p=valor de significancia estadística

En la tabla 7, se observa la distribución de las puntuaciones derivadas de la aplicación de los instrumentos de clima institucional y desempeño docente, de lo cual, en el instrumento total y en cada una de las dimensiones de clima institucional la distribución no es normal ( $p < .05$ ), en cuanto al instrumento de desempeño docente se observa que para la puntuación del instrumento total la distribución es normal ( $p > .05$ ). Por tanto, para la correlación de las variables se hizo uso del coeficiente de correlación de Spearman ( $\rho$ ).

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

**Tabla 8**

*Correlación entre clima institucional y desempeño docente*

Variable	rho	p
Clima institucional	,585**	.000
Comunicación	,261*	.041
Motivación	,567**	.000
Confianza	,600**	.000
Participación	,608**	.000

Nota: rho=coeficiente de correlación de Spearman; p=valor de significancia estadística;  $p < .05$ \*=correlación significativa;  $p < .01$ \*\*=correlación muy significativa

En la tabla 8, se evidencia relación positiva media entre el clima institucional y el desempeño docente ( $\rho=.585$ ) con un valor de  $p=.000$ , al ser inferior a  $.05$  en consecuencia se rechaza la hipótesis nula, es decir, el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente. Asimismo, se observa relación positiva media entre el desempeño docente con las dimensiones motivación ( $\rho=.567$ ), confianza ( $\rho=.600$ ) y participación ( $\rho=.608$ ) con un valor de  $p=.000$ , al ser menor que  $.05$  en consecuencia se rechaza la hipótesis nula, es decir, se afirma que el desempeño docente se relaciona significativamente con las dimensiones motivación, confianza y participación. Finalmente, se aprecia correlación positiva débil entre la dimensión comunicación con el desempeño docente ( $\rho=.201$ ) con un valor de  $p=.041$ , al ser inferior que  $.05$  se rechaza la hipótesis nula, es decir, se afirma la presencia de relación significativa entre la dimensión comunicación con el desempeño docente.

#### **4.3. Discusión de resultados**

El hostigamiento en los centros de trabajo se consolida como una de los males más usuales por lo que atraviesan los colaboradores en las instituciones, consolidándose así la presencia de un clima laboral estresante, no siendo ajena a ello las instituciones educativas, de tal modo que ello afecta el desempeño docente, relacionándose así con las percepciones que tiene el docente para con la institución educativa (GRTC, 2017). Por tanto, la presente investigación se tiene como finalidad conocer la relación entre el clima institucional con el desempeño docente en una muestra de 62 docentes de instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca.

Se acepta la hipótesis general, puesto que, se halló relación positiva media entre el clima institucional y desempeño docente ( $\rho=.585$ ) con un valor de  $p=.000$ , de tal modo que se rechaza la hipótesis nula que establece la independencia de variables. Lo sopesado indica, a media que los docentes perciban a la institución educativa con la capacidad de responder a las expectativas legítimas de sus miembros y con capacidad de proporcionar un buen ambiente laboral, se muestran con la destreza de cumplir con sus funciones pedagógicas de enseñanza-aprendizaje donde se hallan implicados el propio docente, el estudiante y entorno.

Las evidencias que permiten aceptar la hipótesis de investigación guardan coherencia con el análisis descriptivo de la categorización de variables según niveles, donde en clima institucional prevalece el nivel alto con un 96.8% y en la variable desempeño docente también prevalece dicho nivel con un 91.9%, lo cual reafirma la presencia de correlación positiva entre las variables. Asimismo, las evidencias se asemejan con los hallazgos reportados por Saldaña y Pérez (2018), Machuca y Pajares (2016) y Reto (2017) quienes al correlacionar el clima institucional con el desempeño docente hallaron presencia de significancia estadística en la correlación positiva entre las variables ( $p < .01$ ).

A este respecto, Geraudier (2016) señala que el comportamiento que se asume por lo docentes va a depender directamente del aspectos administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo que, se afirma que la reacción se determina por la percepción; es decir, el clima institucional es un elemento determinante para el desenvolvimiento de la propia institución educativa por la influencia que tiene sobre los colaboradores en su desempeño, de tal modo que una percepción positiva de la institución educativa al caracterizarla como una entidad que proporciona un entorno estructurado y estable para su trabajo, genera una mejora en el desempeño del personal docente (Díaz y Macías, 2019).

Se acepta la primera hipótesis específica, debido a que, se evidencia relación positiva débil entre la dimensión comunicación y el desempeño docente ( $\rho = .261$ ) con un valor de  $p = .041$ , rechazando así la hipótesis nula que postula la inexistencia de relación entre las variables. Lo hallado indica a medida que, los participantes perciban una correcta interacción de manera socializadora que vincula a los miembros del sistema educativo, estableciendo vías para el diálogo, se muestran con la destreza de cumplir con sus funciones pedagógicas de enseñanza-aprendizaje donde se hallan implicados el propio docente, el estudiante y entorno.

Tales hallazgos, revalidan las evidencias reportadas por Gonzáles (2019) quien, al correlacionar el clima laboral con el desempeño docente, llegó a la conclusión que los indicadores más destacados como comunicación, trato, entre otros afectan al clima laboral y como consecuencia al desempeño de los docentes, es decir, los docentes que

perciben una mayor claridad en el contexto donde se desenvuelven suelen realizar un mejor ejercicio profesional docente.

En esa misma línea, Sacristan (2015) sostiene que un clima institucional de carácter positivo es caracterizado por vínculos donde prima el compañerismo, respeto, soporte e integración direccionado a la resolución de los problemas en beneficio de las metas de la institución, lo cual tiene repercusión en el ejercicio de la educación y en las funciones del personal docente, asimismo, el manejo de una correcta comunicación como una vía que beneficie el clima donde se desenvuelven los docentes también tiene repercusiones positivas en el cumplimiento de las metas que se le establece al docente (MINEDU, 2018).

Se acepta la segunda hipótesis específica, puesto que, la dimensión motivación hay relación positiva media con el desempeño docente ( $\rho=.567$ ) con un valor de  $p=.000$ , rechazando así la hipótesis nula que establece la no correlación entre las variables. De tal manera que lo hallado pone de manifiesto que los docentes que perciben adecuados estímulos de parte de la institución educativa, de tal modo que se muestren impulsados hacia la realización de sus funciones, se muestran con la destreza de cumplir con sus funciones pedagógicas de enseñanza-aprendizaje donde se hallan implicados el propio docente, el estudiante y entorno.

Los hallazgos que permiten aceptar la segunda hipótesis específica guardan similitud con el trabajo previo desarrollado por Enciso (2018) quien, al correlacionar el clima institucional y el desempeño docente, como parte de las evidencias halló que la dimensión motivación se relaciona positiva y significativamente de efecto grande con el desempeño docente en la muestra de estudio ( $r=.423$ ,  $p<.01$ ), determinando así que los docentes que sienten motivación por parte de la institución educativa pueden ejercer mejor su labor de enseñanza-aprendizaje y así dar cumplimiento a las metas normadas por la institución educativa.

En tal sentido, Bendezú-Pacífico (2020) señala que un clima institucional favorable es caracterizado por proporcionar los elementos materiales y de infraestructura necesario para que los docentes se sientan motivados y así puedan desarrollar correctamente sus

funciones acordes a su puesto de trabajo, además un dominio de la metodología de enseñanza es caracterizada por la destreza para estar en la capacidad de ejercer la educación de modo satisfactorio, y así se consiga un correcto desenvolvimiento en toda las funciones educacionales, partiendo de una serie de elementos metodológicos que facilite la institución educativa (MINEDU, 2018).

Se acepta la tercera hipótesis específica, debido a que, se halló relación positiva media entre la dimensión confianza con el desempeño docente ( $\rho=.600$ ) con un valor de  $p=.000$ , rechazando de ese modo la hipótesis nula que indica la ausencia de relación entre las variables. Lo medido indica a medida que, los docentes que perciben adecuados vínculos que se establecen entre el personal docente de la institución educativa en cuanto a relaciones de reciprocidad, y la magnitud de confianza entre ellos siendo la institución educativa la principal impulsora de tal finalidad, se muestran con la destreza de cumplir con sus funciones pedagógicas de enseñanza-aprendizaje donde se hallan implicados el propio docente, el estudiante y entorno.

Las evidencias que permiten aceptar la tercera hipótesis específica guardan semejanza con lo reportado por Sánchez (2016) quien, al asociar el clima institucional con el desempeño docente, halló la presencia de relación positiva y significativa de efecto moderado entre la dimensión motivación con el desempeño docente ( $p<.01$ ). Corroborando asó que un adecuado clima de confianza entre el personal docente promovido ya sea por la institución educativa o por ellos mismos hace que hay un mejor desenvolvimiento del personal docente.

En tal sentido, Lucana y Ari (2020) señalan que el sostener un clima institucional que se caracterice por las relaciones interpersonales de reciprocidad, escenarios de integración socio-laboral, y disponibilidad para el desarrollo profesional, genera que el talento humano se comprometa en el escenario laboral, asimismo, la promoción de del desarrollo de capacidad humanística dentro del alto desenvolvimiento docente también toma en cuenta las peculiaridades asociadas a los valores, moral, ética, proporcionar soporte a otros, entre otras características que conducen a que el docente ostente un elevado desempeño (MINEDU, 2018).

Se acepta la cuarta hipótesis específica, puesto que, se halló correlación positiva media entre la dimensión participación con el desempeño docente ( $\rho=.608$ ) con un valor de  $p=.000$ , rechazando de ese la hipótesis nula que establece la inexistencia de relación entre las variables. Lo hallado pone de manifiesto que, los docentes que participan en cada actividad promovida por la institución educativa, se muestran con la destreza de cumplir con sus funciones pedagógicas de enseñanza-aprendizaje donde se hallan implicados el propio docente, el estudiante y entorno.

Los hallazgos que permiten aceptar la cuarta hipótesis específica guardan similitud con lo reportado por Arenas (2017) quien al analizar la relación entre las variables similares al del presente estudio, reporta que, la dimensión participación se relaciona positiva y significativamente con el desempeño docente ( $p<.01$ ), confirmando que los docentes que son partícipes de las actividades promovidas por la institución educativa suelen mostrar una mayor afinidad para con los estudiantes y como consecuencia un mejor desarrollo de sus funciones pedagógicas de enseñanza-aprendizaje.

En esa misma línea, García y Pinchi (2019) señalan que un clima institucional donde no hay restricciones o rigidez, favorece para el que el talento humano consiga ejercer correctamente sus funciones, partiendo del empoderamiento que se le proporciona a cada docente en el proceso educativo, al ser los que tienen la disposición de ser quienes toman las decisiones sobre el escenario donde ejercen sus funciones, sin que ello indique un desacato o incumplimiento de las normativas que establece la institución y las normas educacionales, asimismo, la participación de actividades conexas a la educación, pone de manifiesto cómo el profesor además de hacer efectivo el desarrollo de sus funciones como parte de su profesión, además realiza acciones conexas que caracterizan al sistema educativo, evidenciando así el compromiso y disponibilidad por desempeñarse en todo lo que proponga la entidad educativa (MINEDU, 2018).

## Capítulo V: CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

### 5.1. Conclusiones

Se halló relación positiva media entre el clima institucional con el desempeño docente ( $\rho=.585$ ) con valor de  $p=.000$ , lo cual indica que los docentes que perciben un alto clima institucional muestran un mejor desempeño docente.

En la variable clima institucional se halló que prevalece el nivel alto (96.8%) seguido del nivel medio (3.2%), asimismo en cada una de las dimensiones también predomina el nivel alto (88.7% a 95.2%) seguido del nivel medio (4.8% a 11.3%).

En la variable desempeño docente predomina el nivel alto con un 91.9% seguido del nivel medio con un 8.1%, de modo similar se aprecia que en cada una de las dimensiones de desempeño docente prevalece el nivel alto (75.8% a 91.9%) seguido del nivel medio (11.3% a 24.2%).

Se halló relación positiva débil entre la dimensión comunicación con el desempeño docente ( $\rho=.261$ ) con un valor de  $p=.041$ , lo cual pone de manifiesto que los docentes que perciben una correcta comunicación en la institución educativa muestran un adecuado desempeño docente.

Se halló relación positiva media entre la dimensión motivación con el desempeño docente ( $\rho=.567$ ) con un valor de  $p=.000$ , lo cual indica los docentes que se sienten motivados a través de estímulos positivos por la institución educativa suelen mostrar un mejor desempeño docente.

Se halló relación positiva media entre la dimensión confianza con el desempeño docente ( $\rho=.600$ ) con un valor de  $p=.000$ , lo cual pone de manifiesto que los docentes que perciben un desenvolvimiento adecuado de respeto y reciprocidad entre el personal docente impulsado por la entidad educativa suelen mostrar un correcto desempeño docente.

Se halló relación positiva media entre la dimensión participación con el desempeño docente ( $\rho=.608$ ) con un valor de  $p=.000$ , de tal manera que los docentes que se muestran participativos en actividades impulsadas por la institución educativa se desempeñan adecuadamente en sus funciones de enseñanza-aprendizaje.

## 5.2. Sugerencias

- A los directores de las instituciones educativas

Informar sobre las evidencias reportadas en el estudio, de tal modo que puedan diseñar estrategias preventivo promocionales que aborden el clima institucional y el desempeño docente, a través del desarrollo de talleres sobre la variable clima institucional haciendo énfasis en la dimensión comunicación donde se halló un porcentaje representativo en el nivel medio (11.3%), con el propósito de mejorar y/o reforzar el ambiente laboral y como consecuencia el desempeño docente.

- Al departamento de psicología y/o tutoría de las instituciones educativas

Evaluar las variables clima institucional y desempeño docente considerando otros criterios, como la aplicación de entrevistas semiestructuradas entre otras técnicas con la finalidad de conocer y analizar más a profundidad las variables.

- A futuros investigadores

Replicar la investigación en una muestra con mayor representatividad de la población, y haciendo uso del muestreo probabilístico estratificado, con la finalidad de poder generalizar las evidencias a la población de estudio.

Realizar una investigación de diseño cuasi experimental, donde se considere como variable independiente el clima institucional a través de la aplicación de un programa de tratamiento en un grupo experimental, y como variable dependiente el desempeño docente, cuyo fin sea medir el grado de influencia o los efectos del clima institucional sobre el desempeño docente

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Araneda, P. (2018). *Tarea de todos, hacia una visión compartida de la calidad de la educación*. Santiago de Chile: Agencia de Calidad de la Educación.
- Arenas, O. (2017). *Clima Organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente*. [Tesis posgrado, Universidad de Carabobo, Guanare]. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5153/oarenas.pdf?sequence=1>
- Bendezú-Pacífico, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>.
- Borja, O., y Ramírez, T. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente: Gestión Pedagógica*. Madrid: Academia Española.
- Brasales, P. (2021). *El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación*. [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097%20GTH.pdf>
- Canales, M. (2016). *Problemas y retos de la educación en el siglo del talentismo*. Lima: Mantaro.
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-8536-2726>.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Cubas, W. (2019). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico "04 de junio de 1,821" de Jaén – Cajamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas\\_V\\_W.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28958/Cubas_V_W.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cuesta, A. (2019). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Madrid: MARCOMBO.

- Dávila, G. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12, 180-205. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76109911.pdf>
- Díaz, L. y Macías, A. (2019). El clima organizacional como factor para la calidad en Instituciones de Educación Superior. *Atenas*, 4(48), 47-63. [https://www.researchgate.net/profile/Armando\\_Sanchez\\_Macias/publication/336196919\\_El\\_clima\\_organizacional\\_como\\_factor\\_para\\_la\\_calidad\\_en\\_Instituciones\\_de\\_Educacion\\_Superior/links/5d9395ad92851c33e94de818/El-clima-organizacional-como-factor-para-la-calidad-en-Instituciones-de-Educacion-Superior.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Armando_Sanchez_Macias/publication/336196919_El_clima_organizacional_como_factor_para_la_calidad_en_Instituciones_de_Educacion_Superior/links/5d9395ad92851c33e94de818/El-clima-organizacional-como-factor-para-la-calidad-en-Instituciones-de-Educacion-Superior.pdf)
- Enciso, J. (2018). *Clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno, 2018*. [Tesis de posgrado, Universidad Andina, Puno]. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3258>
- García, M. y Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1), 67-74. <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/2295>
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K. y Viloría, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista Espacios*, 41(37), 40-41. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- Geraudier, M. (2016). *Cómo gestionar el Clima Laboral*. Barcelona: Obelisco.
- Gerencia Regional del Trabajo Cajamarca. (19 de octubre de 2017). *Nota de prensa*. Obtenido de Gerencia Regional del Trabajo Cajamarca: <https://www.gob.pe/institucion/regioncajamarca/noticias/106002-grtpe-brinda-asesoria-legal-gratuita-a-trabajadores-que-sufren-de-hostigamiento-laboral>
- González, M. (2019). *Evaluación del Clima Laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades privadas de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190>

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México D.F: McGRAW-HILL.
- López, J. (2017). Relación entre Clima Institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela militar de Chorrillos. [Tesis de posgrado, Universidad de Piura, Lima]. <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2892>
- Lucana, A. y Ari, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de Ciencias Naturales*, 2(1), 157-162. <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381>
- Machuca, H., y Pajares, W. (2016). Influencia del Clima organizacional en el desempeño laboral del personal docente de la Institución Educativa pública Rafael Olascoaga de Cajamarca 2016. [Tesis de posgrado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/9965?show=full>
- Magisterio.com.co. (22 de Setiembre de 2017). *Clima institucional y factor humano*. Obtenido de Magisterio.com.co: <https://www.magisterio.com.co/articulo/clima-institucional-y-factor-humano>
- Martín, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden*. (2ª Edic.). España-Madrid
- Maya, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Medina, A. y Gómez, M. (2018). *El líder pedagógico-emocional y su entorno*. Madrid: Wolters Kluwer.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Educación (2018). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Lima, Perú.
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de octubre de 2017). *Noticias ONU*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas: <https://news.un.org/es/story/2017/10/1387601>
- Reto, A. (2017). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Lima].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto\\_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ruiz, M., & Guzmán, J. (2016). *Evaluación del desempeño docente*. México: Magisterio.

Sacristan, J. (2015). *Teoría de la enseñanza y desarrollo del currículo*. Editorial Anaya.

Saldaña, R., y Pérez, E. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca*. [Tesis de posgrado, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca]. <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/898/Tesis%20Richard%20Salda%C3%B1a%20y%20Edita%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, J. (2016). *Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo, Chiclayo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/25607?locale-attribute=es>

Sicard, A., y Cacia, A. (2019). *El efecto moderador del Clima Organizacional en el trabajo: El Clima Organizacional y la relación entre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y el Bienestar Laboral General*. Madrid: Academia Española.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (26 de febrero de 2020). *SUNAFIL*. Obtenido de Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral: <https://www.sunafil.gob.pe/noticias/item/8411-sunafil-recibio-cerca-de-100-denuncias-durante-el-2019-por-hostigamiento-sexual-en-centros-de-trabajo.html>

Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba-Ecuador: ESPOCH

## **ANEXOS Y/O APÉNDICES**

Anexo 01: Protocolo de la Escala para evaluar clima institucional

**Cuestionario para evaluar clima institucional**

Estimado/a docente, la presente encuesta, describe un conjunto de características acerca del Clima Institucional, cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuestas que debes calificar. Responda marcando con un aspa (x) la alternativa elegida. Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2. No deje preguntas sin contestar
3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta

1. Nunca 2. Casi nunca 3. Algunas veces 4. Casi siempre 5. Siempre

DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN		1	2	3	4	5
1	La comunicación se realiza por conducto regular, respetando el orden jerárquico.					
2	Existe rapidez en la información que se desea comunicar.					
3	La Comunicación se realiza con respeto y cordialidad.					
4	Acepta las normas que se acuerdan en la Institución Educativa					
5	La comunicación se brinda en los espacios y horarios adecuados					
6	Considera usted que, en la Institución Educativa se oculta información					
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN		1	2	3	4	5
7	Siente satisfacción de pertenecer a la Institución Educativa					
8	El trabajo que realiza es reconocido en la Institución Educativa					
9	Se compromete con las actividades que realiza en la Institución Educativa					
10	Participa de las actividades extracurriculares en la Institución Educativa					
DIMENSIÓN: FLEXIBILIDAD		1	2	3	4	5
11	Existe autonomía para tomar decisiones					
12	El grado de confianza permite comunicar las cosas con claridad					
13	Siente que confían en su trabajo en la Institución Educativa					
14	Siente que existe sinceridad entre los miembros de la Institución Educativa					
15	Considera importante el trato amical entre compañeros de trabajo					
DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN		1	2	3	4	5
16	Se propicia la participación de todos en las actividades institucionales					
17	En las reuniones plenarias se toman las decisiones por consenso					
18	Está dispuesto a formar parte de diversos equipos de trabajo					
19	Se conformar formalmente las comisiones de trabajo					
20	Existe buena coordinación entre los docentes					

Anexo 02: Ficha técnica de la Escala para medir el clima institucional

**Nombre del instrumento:** Escala para medir el clima institucional

**Autor:** Mario Martín Bris (2000) y adaptado por Pérez (2010)

**Ámbito de aplicación:** Educativo

**Propósito:** Evaluar el clima institucional a través de las dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación

**Usuarios:** Docentes

**Forma de aplicación:** Individual y colectivo

**Duración:** No tiene tiempo limite

**Puntuación:** Para el cuestionario total el nivel bajo de 20 a 47, medio de 48 a 73 y alto de 74 a 100; para la dimensión comunicación el nivel bajo va de 6 a 14, medio de 15 a 22 y alto de 23 a 30; para motivación el nivel bajo va de 4 a 9, medio de 10 a 15 y alto de 16 a 20; para las dimensiones confianza y participación el nivel bajo va de 5 a 12, medio de 13 a 18 y alto de 19 a 25.

**Validez:** La validez estimada por el auto de la prueba se realizó a través del análisis factorial exploratorio reportando 4 dimensiones con una varianza explicada superior a 50% y con cargas factoriales superiores a .30 (Martín, 2000). De su lado, Pérez (2010) realizó una validación de jueces expertos donde se reporta índices según la V de Aiken superiores a .95.

**Confiabilidad:** En cuanto a la confiabilidad reportada por Martín (2000) se halló un coeficiente superior a .90, y Pérez (2010) reporta un índice de .95.

## Anexo 03: Protocolo de la escala de desempeño docente

### Cuestionario de desempeño docente

INSTRUCCIONES. - ESTIMADO DOCENTE:

Instrucciones: A continuación, se le presentan una serie de afirmaciones acerca de su desempeño docente. Por favor, marque con una X la opción que considere correcta.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

DIMENSIÓN: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES		1	2	3	4	5
1	Demuestro conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de mis estudiantes y dé sus necesidades especiales					
2	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el nivel y/o área curricular que enseño					
3	Demuestro conocimientos actualizados y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica del nivel y/o de las áreas que enseño					
4	Elaboro la programación curricular, analizando con mis compañeros el plan más pertinente a la realidad del aula, articulando de manera coherente los aprendizajes					
5	Selecciono los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes que la Institución Educativa y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes					
6	Diseño creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes de los aprendizajes previstos					
7	Contextualizo el diseño de la enseñanza sobre la base del conocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilo de aprendizaje, e identidad cultural en los estudiantes					
8	Creo, selecciono y organizo diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje					
9	Diseño la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados					
10	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en concordancia con los logros de aprendizaje y distribución adecuada del tiempo					
DIMENSIÓN: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES						
11	Construyo de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes con afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración					
12	Oriento su práctica a conseguir logros en todos los estudiantes y les comunico altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje					
13	Promuevo un ambiente acogedor de la diversidad en el que se exprese como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes					
14	Genero relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades especiales					
15	Resuelvo conflictos en dialogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos					
16	Organizo el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la diversidad					
17	Reflexiono permanentemente con los estudiantes sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrollo actitudes y habilidades para enfrentarlos					
18	Controlo permanentemente la ejecución de la programación, observo su nivel de impacto					

19	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen conocimientos en la solución de problemas reales con actitud crítica y reflexiva					
20	Constato que todos los estudiantes comprendan los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso					
21	Desarrollo, cuando corresponde contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para los estudiantes					
22	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y que los motiva a aprender					
23	Utilizo recursos y tecnología diversa y accesible en función al propósito de la sesión de aprendizaje					
24	Manejo estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes con necesidades especiales					
25	Utilizo diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados					
26	Elaboro instrumentos válidos para evaluar el avance y logro en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes					
27	Sistematizo los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y retroalimentación					
28	Evalúo los aprendizajes en función de criterios previamente establecidos					
29	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales para generar compromiso sobre los logros de aprendizaje					
<b>DIMENSIÓN: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA ARTICULADA A LA COMUNIDAD</b>						
30	Interactúo con mis pares, colaborativamente y con iniciativa para intercambiar experiencias, organizar el trabajo, mejorar la enseñanza, y construir un clima democrático en la escuela					
31	Participo en la gestión del PEI, del currículo y de los planes de mejora continua					
32	Desarrollo individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela					
33	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes					
34	Integro críticamente en las prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Comparto con las familias de los estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos del trabajo pedagógico y doy cuenta de los avances y resultados					
<b>DIMENSIÓN: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD E IDENTIDAD DOCENTE</b>		1	2	3	4	5
36	Reflexiono en comunidad profesional sobre la práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de los estudiantes					
37	Participo en experiencias significativas de desarrollo profesional					
38	Participo en la generación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional					
39	Actúo de acuerdo a los principios de la ética profesional docente					
40	Actúo y tomo decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente					

Anexo 04: Ficha técnica de la Escala para medir el desempeño docente

Nombre del instrumento: Escala para medir el desempeño docente

Autor: Ministerio de Educación (2012) y adaptada por Redolfo (2015)

Ámbito de aplicación: Educativo

Propósito: Evaluar el desempeño docente a través de las dimensiones 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 y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

Usuarios: Docentes

Forma de aplicación: Individual y colectivo

Duración: No tiene tiempo limite

Puntuación: Para el la escala total el nivel bajo va de 40 a 93, medio de 94 a 147 y alto de 148 a 200; para preparación para el aprendizaje de los estudiantes el nivel bajo va de 10 a 23, medio de 24 a 37 y alto de 38 a 50; enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes el nivel bajo va de 19 a 44, medio de 45 a 71 y alto de 72 a 95; para participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad el nivel bajo va de 6 a 14, medio de 15 a 22 y alto de 23 a 30; para desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente el nivel bajo va de 5 a 12, medio de 13 a 18 y el nivel alto de 19 a 25.

Validez: La validez reportada por Redolfo (2015) consistió en el criterio de 5 jueces expertos (validez de contenido), donde se reporta que la totalidad de los reactivos son aplicables.

Confiabilidad: A su vez la confiabilidad estimó por medio del coeficiente Alfa alcanzando un coeficiente de .85.

Anexo 05: Constancias de validación de los jueces expertos

**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Irene Merino Flores con Documento Nacional de Identidad N° 40918909, de profesión Psicóloga, grado académico de maestro, con código de colegiatura 14873, labor que ejerzo actualmente como Docente, en la Institución UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de dos Instrumentos denominados Escala para evaluar clima institucional y Escala para evaluar desempeño docente

cuyo propósito es medir la variable Clima Institucional y Desempeño Docente, a los efectos de su aplicación a docentes de las Instituciones Educativas N° 82736 Manuel Sánchez Díaz, 82737 María Auristela Sánchez Quiroz, I.E Secundaria San Miguel Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	x				
Amplitud del contenido a evaluar.	x				
Congruencia con los indicadores.	x				
Coherencia con las dimensiones.	x				

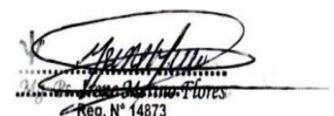
Apreciación total:

Siempre ( ) Casi Siempre ( ) Algunas Veces ( ) Casi Nunca ( )

Nunca ( ) .

Trujillo, a los 27 días del mes de enero del 2021

Apellidos y nombres: Irene Merino flores DNI: 40918909 Firma:



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Izquierdo Marín, Sandra Sofía con documento Nacional de Identidad N.º 42796297, de profesión Psicóloga grado académico de Doctora con código de colegiatura CPsP. 14219, labor que ejerzo actualmente como Docente Universitaria, en la Institución UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación de dos Instrumentos denominados Escala para evaluar clima institucional y Escala para evaluar desempeño docente

cuyo propósito es medir la variable Clima Institucional y Desempeño Docente, a los efectos de su aplicación a docentes de las Instituciones Educativas N° 82736 Manuel Sánchez Díaz, 82737 María Auristela Sánchez Quiroz, I.E Secundaria San Miguel Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
Calidad de redacción de los ítems.	X				
Amplitud del contenido a evaluar.	X				
Congruencia con los indicadores.	X				
Coherencia con las dimensiones.	X				

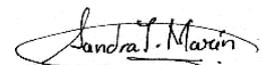
Apreciación total:

Siempre ( X ) Casi Siempre ( ) Algunas Veces ( ) Casi Nunca ( )

Nunca ( ) .

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

Apellidos y nombres: Izquierdo Marín Sandra Sofía DNI: 42796297 Firma:

  
Dra. Sandra S. Izquierdo Marín  
PSICOLOGA  
C.Ps.P. 14219

## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Sheila Sierralta Pinedo, con Documento Nacional de Identidad N° 18157345, de profesión Licenciada en Educación, grado académico Magister en Investigación y Docencia, con código de colegiatura 1518157345, labor que ejerzo actualmente como Docente en la Escuela de Post Grado, en la Institución Universidad Católica de Trujillo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado Escala para evaluar Clima institucional y Escala para evaluar desempeño docente, cuyo propósito es medir la variable Clima Institucional y Desempeño Docente, a los efectos de su aplicación a docentes de las Instituciones Educativas N° 82736 Manuel Sánchez Díaz, 82737 María Auristela Sánchez Quiroz, I.E Secundaria San Miguel.

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

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa	
	S (5)	CS (4)	AV (3)	CN (2)	N (1)
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:

Siempre ( X ) Casi Siempre ( ) Algunas Veces ( ) Casi Nunca ( ) Nunca ( ) .

Trujillo, a los 02 días del mes de febrero del 2021

Apellidos y nombres: Sheila Sierralta Pinedo DNI: 18157345 Firma:

  
Sheila Sierralta Pinedo

Anexo 6: puntos de corte según distribución de rangos de la escala para medir clima institucional

Nivel	Dimensiones								Clima institucional
	Comunicación		Motivación		Confianza		Participación		
Alto	23	- 30	16	- 20	19	- 25	19	- 25	74 - 100
Medio	15	- 22	10	- 15	13	- 18	13	- 18	48 - 73
Bajo	6	- 14	4	- 9	5	- 12	5	- 12	20 - 47

Anexo 7: puntos de corte según distribución de rangos del cuestionario de desempeño docente

Nivel	Dimensiones														
	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 e identidad docente			Desempeño docente		
Alto	38	-	50	71	-	95	23	-	30	19	-	25	148	-	200
Medio	24	-	37	45	-	70	15	-	22	13	-	18	94	-	147
Bajo	10	-	23	19	-	44	6	-	14	5	-	12	40	-	93

Anexo 8: base de datos del cuestionario de liderazgo pedagógico

Suj	Ed	Sex	CI1	CI2	CI3	CI4	CI5	CI6	Comun	CI7	CI8	CI9	CI10	Motiv	CI11	CI12	CI13	CI14	CI15	Conf	CI16	CI17	CI18	CI19	CI20	Partic	CliInst
1	47	1	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	18	4	5	4	5	5	23	5	5	5	4	5	24	93
2	50	1	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	97
3	50	1	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
4	35	2	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	76
5	42	1	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	97
6	40	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
7	47	1	3	3	5	5	5	5	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24	95
8	50	1	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	4	19	4	5	4	4	4	21	3	4	5	4	5	21	86
9	57	2	5	4	4	5	4	3	25	4	4	4	5	17	5	4	4	3	3	19	4	3	5	4	4	20	81
10	50	1	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	22	95
11	54	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	3	18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
12	64	1	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	97
13	59	2	5	4	5	5	4	5	28	5	4	4	4	17	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23	93
14	52	2	5	5	5	5	4	1	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	95
15	43	2	5	4	4	5	5	4	27	5	4	5	2	16	4	5	5	4	4	22	4	4	4	4	4	20	85
16	43	2	5	4	5	5	5	4	28	5	4	5	5	19	5	5	5	3	4	22	5	5	5	5	5	25	94
17	43	2	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	78
18	30	2	5	5	5	5	5	1	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	96
19	57	1	5	4	3	4	4	5	25	5	5	5	3	18	5	3	5	4	4	21	5	5	5	5	4	24	88
20	47	1	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	19	4	5	5	3	5	22	4	5	5	5	5	24	94
21	43	2	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	4	19	3	5	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23	91
22	40	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	2	5	22	5	4	5	5	4	23	95
23	55	2	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	4	24	95
24	49	1	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	24	95
25	39	1	5	5	5	5	5	5	30	4	3	4	5	16	4	4	3	3	2	16	4	5	5	4	3	21	83
26	58	1	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	98
27	49	2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
28	39	2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
29	47	1	4	5	5	5	4	5	28	5	4	4	4	17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	85
30	39	1	4	4	5	5	4	2	24	4	4	4	4	16	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21	82
31	57	1	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	2	4	4	5	5	20	3	4	5	3	5	20	79
32	53	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
33	42	1	4	4	5	5	5	5	28	5	4	5	4	18	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	94
34	38	1	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	24	4	5	4	5	5	23	95
35	30	1	4	3	4	5	4	4	24	5	4	5	3	17	4	5	5	2	5	21	3	3	5	4	2	17	79
36	40	1	5	5	5	5	5	3	28	5	3	5	4	17	5	5	5	3	5	23	4	4	5	4	4	21	89
37	48	1	5	5	5	5	5	1	26	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	95
38	46	1	4	4	5	5	4	5	27	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	95
39	40	2	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	3	14	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	3	18	73
40	54	2	5	5	5	5	5	1	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	96
41	36	1	5	3	4	4	4	2	22	2	4	4	3	13	3	4	5	5	4	21	4	4	4	5	5	22	78
42	37	2	5	4	5	5	5	3	27	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	96

43	53	1	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	98
44	48	2	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	19	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	5	23	96
45	58	1	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
46	45	1	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	88
47	51	2	5	4	5	5	5	5	29	4	5	4	3	16	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	23	90
48	46	1	4	4	5	5	5	1	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	4	5	4	4	22	91
49	62	2	3	3	5	5	5	5	26	4	3	3	3	13	4	3	4	3	4	18	4	4	5	5	4	22	79
50	42	2	3	3	3	4	3	4	20	4	3	4	4	15	3	3	3	3	4	16	4	4	4	4	4	20	71
51	53	1	3	5	5	5	5	3	26	5	5	5	5	20	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	4	23	93
52	59	1	3	3	5	5	3	3	22	5	3	5	4	17	5	5	4	3	5	22	3	5	5	5	2	20	81
53	50	2	3	3	3	5	3	3	20	4	1	5	5	15	4	3	3	3	5	18	5	5	5	4	3	22	75
54	52	2	5	5	5	5	5	2	27	5	5	5	5	20	4	5	4	5	5	23	5	5	5	5	5	25	95
55	35	1	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	4	19	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	95
56	50	1	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	97
57	53	2	5	3	5	5	3	2	23	5	3	5	5	18	3	4	4	3	5	19	3	4	5	4	4	20	80
58	48	1	5	5	5	5	5	1	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	96
59	53	1	5	4	5	5	4	4	27	5	5	4	4	18	4	4	4	3	4	19	4	5	4	5	4	22	86
60	37	2	5	3	5	5	5	3	26	5	3	5	5	18	3	3	4	3	4	17	3	4	5	5	5	22	83
61	47	1	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	19	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	5	24	96
62	37	2	4	3	5	5	5	3	25	5	4	5	3	17	3	3	4	3	5	18	3	4	5	4	5	21	81

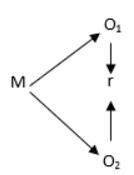
Anexo 9: base de datos del cuestionario de desempeño docente

Suj	Ed	Sex	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40			
1	47	1	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	5			
2	50	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5		
3	50	1	4	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	
4	35	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	
5	42	1	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5		
6	40	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	5	3	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	1	3	1	5	5			
7	47	1	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4	3	3	4	5	5		
8	50	1	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	1	4	5	4	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3		
9	57	2	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	5	3	4	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	5	5			
10	50	1	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4		
11	54	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	64	1	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5		
13	59	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5		
14	52	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5		
15	43	2	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5		
16	43	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5		
17	43	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	30	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
19	57	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5		
20	47	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
21	43	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
22	40	1	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	
23	55	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
24	49	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	
25	39	1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4
26	58	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	
27	49	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	
28	39	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
29	47	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	
30	39	1	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
31	57	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
32	53	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	42	1	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5	5	5	
34	38	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5
35	30	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5
36	40	1	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5
37	48	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5

38	46	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5								
39	40	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4								
40	54	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							
41	36	1	4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4							
42	37	2	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4							
43	53	1	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5							
44	48	2	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5							
45	58	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	2	5	5					
46	45	1	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	2	5	5					
47	51	2	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	4	5	4	4	5						
48	46	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5					
49	62	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	2	2	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5						
50	42	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3					
51	53	1	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5				
52	59	1	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	4	5	2	5	5
53	50	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	1	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5				
54	52	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
55	35	1	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	4	5	5	3	3	3	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	5				
56	50	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
57	53	2	4	4	4	1	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	1	4	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
58	48	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
59	53	1	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
60	37	2	1	5	5	3	4	5	3	5	4	5	5	3	3	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	3	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5			
61	47	1	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5		
62	37	2	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	5	3	4	4	5	3	5	3	4	4	4	5	5	5	5		

## Anexo 10: Matriz de consistencia

### Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE SAN MIGUEL, CAJAMARCA 2020

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	DIMENSIONES	MÉTODOS
<p><b>ROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Qué relación existe entre el Clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <p>¿Cuál es el nivel predominante del clima institucional y sus dimensiones en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Hi: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el Clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Identificar el nivel predominante del clima institucional y sus dimensiones en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p>	<p><b>Clima institucional</b></p>	<p>Es la capacidad que tiene una organización para responder a las expectativas legítimas de sus miembros (Magisterio, 2017)</p>	<p>Comunicación</p> <p>Motivación</p> <p>Confianza</p> <p>Participación</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Por su enfoque, es cuantitativa</p> <p>Por su finalidad, es básica</p> <p><b>Nivel:</b></p> <p>Correlacional de corte transversal</p> <p><b>Diseño:</b></p> <p>Correlacional simple</p> 

<p>¿Cuál es el nivel predominante del desempeño docente y sus dimensiones en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión comunicación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión motivación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?</p>	<p>Hi: Existe la relación significativa entre la dimensión comunicación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión de motivación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión confianza del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p>	<p>Identificar el nivel predominante del desempeño docente y sus dimensiones en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión comunicación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión de motivación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San</p>	<p><b>Desempeño docente</b></p>	<p>El desempeño docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. (Borja y Ramírez, 2019)</p>	<p>Preparación para la enseñanza de los aprendizajes</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p> <p>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</p>	<p><b>M</b> = Docentes</p> <p><b>O1</b> = liderazgo pedagógico</p> <p><b>O2</b> = desempeño docente</p> <p><b>r</b> = Relación</p> <p style="text-align: center;"><b>Población:</b></p> <p>La población de estudio estará constituida por 83 las docentes de la Institución Educativa N° 82737, Cajamarca 2020.</p> <p style="text-align: center;"><b>Muestra:</b></p> <p>La muestra estará constituida por 62 todas las docentes de la Institución Educativa N° 82737, Cajamarca 2020.</p> <p style="text-align: center;"><b>Técnica:</b></p> <p>Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumentos:</b></p> <p>Cuestionario de Clima institucional</p>
--	--	--	---------------------------------	--	--	---

<p>¿Qué relación existe entre la dimensión confianza del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?</p> <p>¿Qué relación existe entre la dimensión participación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020?</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre la dimensión participación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p>	<p>Miguel, Cajamarca – 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión confianza del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión participación del clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de San Miguel, Cajamarca – 2020.</p>				<p>Cuestionario de gestión pedagógica</p>
---	--	--	--	--	--	---