

# CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE COLASAY, JAÉN, CAJAMARCA

*por* Hermes Renán Vásquez Alvarado

---

**Fecha de entrega:** 03-may-2023 09:14a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2083077821

**Nombre del archivo:** INFORME\_DE\_TESIS\_DE\_CALDERON\_Y\_VASQUEZ.docx (511.99K)

**Total de palabras:** 12686

**Total de caracteres:** 69478

**5**  
**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 UNA**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE COLASAY, JAÉN,**  
**CAJAMARCA**

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

**AUTORES**

**Br.** Hermes Renán Vásquez Alvarado ORCID 0009-0005-6356-5601

**Br.** Inelda Calderón Torres ORCID 0009-0005-0177-4424

**ASESORA**

**Dra.** Silvia Ana Valverde Zavaleta

**ORCID** 0000-0001-5876-903X

**5**  
**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

**Calidad Educativa**

**TRUJILLO – PERÚ**

**2023**

## I. INTRODUCCION

Para el ámbito internacional, la educación ha sufrido transformaciones como resultado de la globalización, el clima organizacional ejerce una influencia determinante sobre la conducta de los integrantes de los establecimientos educativos, que influyen su nivel de motivación laboral y desempeño de sus miembros, estos aspectos son los que nos permiten entender o en todo caso su medición en relación a los objetivos y sus metas a conseguir. En todo lugar el trabajo implica un nivel de responsabilidad, del mismo modo el clima debería garantizar gran satisfacción.

En cualquier parte del mundo, un clima institucional siempre logra solidificar las relaciones, con respeto, con tolerancia, con solidaridad y armoniosas, no es una materia palpable u observable, pero existe en el interior de una entidad y del mismo modo puede repercutir en todo su interior. Este ambiente se ve influenciado siempre por casi todo lo que ocurre en su interior de la organización, el cual está compuesto por una secuencia de componentes los cuales instauran el tipo de entorno en donde se labora.

Cabe señalar que el clima institucional cobra mucha importancia en la gestión y productividad de las instituciones cuando es promovido y adecuadamente instituido en la administración pública. Al contar con un clima institucional adecuado, la identificación por parte de los funcionarios o servidores con la entidad es evidente, con sus fines, con sus proyectos a desarrollarse y esto se ve reflejado con más calidad en sus productos y en sus resultados (González et al., 2021).

En Latinoamérica, el clima institucional es reconocido como una magnitud de calidad de su relación entre la producción y el entorno, del medio de trabajo, ambiente laboral agradable y de buenas interacciones sociales entre los altos funcionarios y los colaboradores públicos y tiene dominio sobre la productividad y el crecimiento del talento humano en la institución pública. En tal sentido, saber y comprender el modo de como los colaboradores públicos de una entidad ven su contexto laboral real, significaría hacer la identificación de aquellas áreas donde

existe bienestar o malestar o en todo caso conflictos, constituiría un instrumento prioritario para la implementaciones de las acciones o injerencia necesarias, con la finalidad de mejorar el entorno laboral en el desempeño de sus actividades, con esto producir un cambio planeado de comportamiento laboral, que conlleve a un mayor satisfacción en el medio de labores y mayor productividad dentro de la organización (Gonzáles et al., 2021).

En el Perú, la problemática de estos tiempos no es ajena al contexto internacional, instituciones públicas y privadas con similitud en cuanto a la problemática del clima institucional y lo más notorio está en los vínculos de calidad de las personas, su trato con calidez entre los individuos de su entorno laboral y con aquellos que usan sus servicios, las actitudes del usuario es influenciado de manera significativamente hacia el resto de la institución por la amabilidad y prestancia con la que fue atendido, en el caso de las Instituciones Educativas, a los profesores, alumnos y padres de familia.

El clima institucional educativo es el factor decisivo en la prevalencia de la conducta entre sus integrantes y son condicionantes del rendimiento y del estado de motivación laboral, permiten entender o cuantificar los objetivos a lograr. El clima institucional se ve afectada cuando las ordenes y exigencias no son claras ni transparentes, por eso es prioritario que el director realice la comunicación bajo esta elocuencia para que el mensaje sea entendible. También sucederá esta afectación por la forma en que se hagan las evaluaciones de desempeño estudiantil, o las intervenciones de los papás, y más aún de los docentes (Tejada, 2019).

Por lo dicho, los recursos humanos son los aportadores de del destino a sus instituciones, es un recurso muy pujante que lleva a aumentar la competitividad de la institución, consiguiendo unirse con lo económico y o social, es el capital intelectual el cual debería contar con más inversión cada día; para lograr que una institución consiga sus fines propuestos es necesario mejorar sus condiciones de labores, es decir, su clima institucional, con esto podrá hacer frente a la competencia con éxito y tendrá mejor aprovechamiento del recurso tecnológico y materiales que tienen.

El problema surge cuando la institución no marca objetivos concretos a sus empleados; no cuentan con una clara definición de sus funciones y tareas que van a realizar en cada uno de sus puestos, esto acarrea problemas de eficiencia, su poca solvencia para encontrar la solución de los asuntos, concluir a tiempo algunas labores, del mismo modo no tiene claro los protocolos que a seguir; por esta razón los profesionales desconocen en las instituciones al organigrama y las responsabilidades que existen. Estos hechos conllevan a laborar bajo órdenes, sin encontrarle el sentido, como el fin y la relevancia que presenta el proceso del trabajo así como en el resultado final (González et al., 2021).

El clima institucional es el bienestar colectivo e individual dentro de la convivencia de la institución, si no se presentan canales de comunicación internos claros, no ser claros al momento de hablar y limitarse a dar a conocer sobre los objetivos de la empresa a todos los empleados, como también aquellos movimientos primordiales que se dan al interior de la empresa; no ser transparentes en los aspectos laborales indiscutiblemente conllevan a estar en una incertidumbre, tener malos entendidos y trayendo consigo a una serie de rumores que terminan diseminándose por toda el interior de la institución, convergiéndose en un entorno no positivo dañando de manera directa a la productividad e institucionalidad.

Cuando el clima institucional no es eficiente provoca pérdida de motivación de sus trabajadores, actitudes poco convencionales y negativas tanto en nivel personal como profesional, rotaciones constantes de trabajadores, ausencias o injusticias, rendimiento bajo, errores, frecuentes faltas graves, etc. Su relevancia parte de allí, la comunicación debe estar fomentada en toda la institución, que de acuerdo con el mundo contemporáneo según sus cambios y competitividad, interactivo y sistemático, con disponibilidad de escuchar a sus empleados haciendo lo necesario para transmitir igualdad, horizontalidad; emociones que permitan motivarles a impartir y relacionarse. Para combatir el rumbo y la informalidad en las comunicaciones debe priorizarse siempre un canal de comunicación oficial hacia los colaboradores (Tejada, 2019).

La problemática es similar en el contexto regional y local, específicamente <sup>2</sup> en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región

Cajamarca, objeto de estudio de la presente investigación, está integrada por un grupo de personas, directivos, docentes, trabajadores administrativos, estudiantes y padres de familia, son los partícipes de las interacciones relacionales heterogéneas y especial llamada clima institucional; son estos los factores esenciales que nos hacen tener en cuenta para poder lograr un rendimiento eficaz en el desempeño de sus funciones, en el caso de los maestros, llamado desempeño docente. Si no se cuidan los vínculos humanos se quiebran y en vez de ayudar provocan que la figura de la organización decaiga y se estanque su crecimiento.

Una razón que justifica el inadecuado clima institucional en la institución objeto de estudio tiene relación con el liderazgo directivo que de manera consciente o inconsciente, se ha concentrado en una sola persona, hecho que genera discrepancias, ya sea en lo normativo o en el estilo de gestión, las discrepancias parten de algunos maestros porque no concuerdan con ciertos dinamismos de su dirección, que origina que se tenga un entono no adecuado, no adecuado para el crecimiento institucional y también sería perjudicial para los adolescentes y todos los implicados en el proceso educativo.

La justificación teórica está alineada con los contextos actuales de una educación de innovación y perfeccionadora de aquellos procesos de la dirección en la educación; básicamente en la teoría de las relaciones humanas e interpersonales que fundamentan el marco teórico del estudio. En un buen clima organizacional todos sus integrantes que laboran se ven partícipes, especialmente en una institución educativa, conllevando al éxito, porque logar desarrollar un entorno lleno de armonía, de labores alineadas con el propósito de conseguir los fines estratégicos de la institución.

La pesquisa tiene relevancia social porque implica a todos los integrantes que laboran en una organización, fundamentalmente de una institución de educación, quien conducirá al éxito, porque consiente desenvolver un ambiente armonioso de trabajo, los fines institucionales direccionados a conseguir sus objetivos estratégicos y de forma unida. Esta indagación se enfocó en dar a entender cómo es que el clima de trabajo en la I.E. N° 16092, se vincula con el rendimiento del educador en el aula y la interrelación con los progenitores y la colectividad en general.



La justificación práctica del estudio se justifica de manera práctica porque en su proceso se relacionó las variables con todos aquellos elementos que intervienen en la educación de la I.E. N° 16092, directivos, profesor, estudiantes y papás. Busca contribuir al buen clima de la institución para conseguir un buen rendimiento del maestro; consideramos que la investigación es relevante, porque su principal beneficio está en el análisis de la práctica del profesor, reflejada en el clima institucional como elemento acompañante a la aclaración de los efectos educativos enfocado en la sensación del rendimiento docente como circunstancia de perfección educativa del medio en el que se desempeña la tarea del profesor.

La justificación metodológica tiene consistencia teórica y científica porque los instrumentos utilizados para la recolección de los datos del estudio fueron validados por expertos conocedores del tema y su confiabilidad y validez interna se determinará a través del Alpha de Cronbach, lo que permitió aplicar dichos instrumentos y metodología con absoluta certeza de la obtención de resultados coherentes, que respondan a la realidad; la confiabilidad y validez interna de los instrumentos y que pueden ser utilizados en cualquier otra investigación similar, según el caso y las características del estudio.

Teniéndose por <sup>1</sup> problema general ¿Qué relación existe entre Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca? Y sus problemas específicos: ¿Qué relación existe entre Clima Institucional y preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca?, ¿Qué relación existe entre Clima Institucional y enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca?, ¿Qué relación existe entre Clima Institucional y participación en la gestión de la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca? Y ¿Qué relación existe entre <sup>2</sup> Clima Institucional y desempeño profesional e identidad del docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca?

Su objetivo general <sup>1</sup> fue determinar la relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de

Jaén, Región Cajamarca. Y sus objetivos específicos estuvo por: Determinar la relación entre Clima Institucional y preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca, determinar la relación entre Clima Institucional y enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca, determinar la relación entre Clima Institucional y participación en la gestión de la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca y determinar la relación entre Clima Institucional y desempeño profesional e identidad docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca.

Los antecedentes de la investigación a nivel internacional se toma a González (2019), en una pesquisa relacionada con el Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño de los maestros, desarrollada en Guayaquil, Ecuador, indagación de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal encontró que el clima laboral influye en el rendimiento de los docentes; que los docentes son evaluados periódicamente, se evalúan las características más importantes y no existe mucho reconocimiento respecto a la labor; además, se encontró que dimensiones como la comunicación, Ambiente, Trato, Procesos Competencias, afectan al clima laboral, en esa línea las instituciones educativas deberían dar más relevancia a la labor que cumplen los maestros para que estos se sientan más motivados.

Palacios (2019), en una investigación relacionada con el clima organizacional y desempeño de personal de entidad de salud pública, Manabí-Ecuador, desarrollado; estudio cuantitativo, exploratorio, descriptivo y correlacional, con diseño no experimental, encontró que las consideraciones el p valor  $0.005 < 0.05$  en nivel de confianza categórica de 95% que el clima organizacional se asocia con el desempeño laboral del personal. Por lo tanto concluye que ambas variables son altamente asociadas deduciendo que un buen clima organizacional favorece el buen desempeño laboral.

Medina (2017), en una pesquisa relacionada con la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente, desarrollada en Quito, Ecuador; estudio de tipo descriptivo, relacional, con diseño no experimental, encontró que, la evaluación de rendimiento docente



determina que se sitúa en un nivel medio, consiguiendo que así la institución pueda lograr los estándares de la calidad educativa. En cuanto al análisis sobre la correlación, el autor encontró que si había incidencia positiva baja del clima organización en el desempeño del profesor. Se puede decir que estos resultados conllevan a que los maestros tengan una percepción de riesgo en cuanto a que no son retribuidos de acuerdo a su rendimiento y resultados conseguidos, a pesar de esta circunstancia que se ha presentado con el clima no hace que el desempeño no llegue a caer, es un orgullo saber que en esta institución se cuenta con maestros comprometidos con la enseñanza con altruismo, donde el papel económico y reconocimientos están totalmente alejados de su verdadero fin que ellos tienen con sus estudiantes, que es que logren triunfar en su vida. (Medina, 2017)

A nivel nacional recoge a Nieves (2018), en una investigación relacionada con el clima institucional y el desempeño docente, desarrollada en Universidad Nacional del Callao; estudio aplicado, correlacional, con diseño no experimental. Hallándose que el rendimiento de los profesores es promovido por la comunicación que existe, del mismo modo la motivación juega su papel interesante su buen desenvolvimiento, el integrador y promotor de eficiencia en los maestros es la confianza y que su participación activa en sus tareas educativas contribuyen al fortalecimiento del clima institucional.

Garrido (2020) en su investigación relacionada con el clima institucional y el desempeño docente, desarrollado en una Institución Educativa particular en Sullana. Su investigación fue aplicada, descriptivo-correlacional, de diseño no experimental. El investigador halló que, si existía una significativa repercusión según el valor  $r = 0.910$  considerándose como una vinculación positiva significancia de  $p=0,001$  siendo inferior a  $\alpha 0,05$ . Estos resultados son evidenciales de la teoría, que un buen clima institucional tiene repercusiones positivas sobre los integrantes de la institución para que ellos puedan tener un buen desempeño profesional. Por tanto se pudo afirmar que el clima institucional si tiene relación con el desempeño del docente.

Tejada (2019), en una investigación relacionada con el clima institucional en el desempeño de los educadores, desarrollada en Cusco; estudio de tipo descriptivo correlacional, con diseño transeccional, encontró que, el clima institucional y el desempeño de los profesores

tenía una influencia positiva, esta conclusión se llegó al resultado que se tuvo a través de las pruebas hechas a través de Pearson donde su nivel de significancia fue  $0.045 < 0.05$ , a base de esto sostuvieron que el clima institucional era influenciador significativo del desempeño laboral.

A nivel local se tiene a Cubas (2019), en su investigación<sup>8</sup> relacionada con el clima organizacional y el desempeño laboral de los maestros. Desarrollada en el Instituto Superior Tecnológico “04 de junio de 1821” de Jaén, pesquisa de tipo relacional, de diseño no experimental, encontró que, el nivel del clima organización la institución era que el 42.9% de docentes mostraron que existe un nivel de clima bueno, mientras que el 38.1% sostuvieron que había un clima regular. En cuanto al desempeño docente, se supo que 62.9% consideraron que el nivel era bueno. Concluyendo que, existía una relación según el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo valor fue 0.863, en tanto a clima organizacional más favorable mejor desempeño laboral existirá.

Sanchez (2018), en una investigación relacionada con el clima institucional y desempeño del maestro, desarrollada en la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista, Jaén, Cajamarca; estudio descriptivo, correlaciónale, con diseño no experimental, encontró que, había una correlación significativa moderada de las magnitudes del clima institucional, comunicación, motivación y confianza, y la inconstante desempeño del profesor, pero con la dimensión participación no se encontró relación, según las pruebas que se realizaron de correlación paramétrica de Pearson. Determinándose la existencia de un vínculo significativo moderado entre las variables de estudio, según el nivel de relación de 0,592 y el valor  $p = 0,001$ .

Saldaña (2018), en su investigación relacionada con el “Clima institucional y desempeño docente en una Institución Educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca”; estudio no experimental, de tipo transaccional, descriptivo, correlacional, encontró que existe conexión positiva media entre las variables estudiadas. Con respecto al desempeño docente, encontró que el 91% de maestros se preparan para enseñar a sus alumnos, mientras que el 89% de los educadores no tienen dificultades e indican que no requieren apoyo para preparar las enseñanzas, así también se tuvo que el porcentaje de maestros que tienen deficiencias en su desempeño es mínimo.

El clima institucional son las sensaciones reflejadas por las interacciones en la zona de labores en donde es más difícil y competitivo, así como los diferentes ordenamientos explícitos que perjudican la labor (Pomirleanu et al., 2022).

El clima laboral se está explicada como aquella percepción total que sienten los empleados sobre lo que sucede en su medio laboral cercano, su análisis tiene como propósito es comparar un conjunto de variables que son de interés para la entidad conocer, con la finalidad de actuar. Las inestables a medir son; el ambiente, las relaciones y las condiciones que existen entre los empleados al momento de desempeñar las tareas, desplegar procesos en el trabajo de la entidad (Obeng et al., 2021).

Relacionado al sector educación, el clima institucional se define como el entorno ocasionado por una institución educativa, en función de la convivencia de sus integrantes en la escuela. En este medio transcurren actitudes, valores, las creencias y las motivaciones cada miembro integrante de la institución como son de los profesores, padres de familia, estudiantes y directores, son estos los que reflejan sus vínculos profesionales y personales. El funcionamiento apropiado y eficiente es propiciado por un buen clima institucional así como también es creador de convivencias armoniosas (Tejada, 2019).

Los docentes y alumnos acuden a la institución bajo sus propias expectativas, que es cualidad de cualquier ser humano. Bajo esta orientación se perciben las demandas de enseñar y ser enseñados y la otra demanda es tomar respuestas a las expectativas humanas. Converge a análisis la suficiencia del clima institucional para responder a esas expectativas que tienen sus integrantes. En ese sentido, diremos que el ambiente de calidad de una institución educativa es valorado por su nivel de satisfacción que hallan sus integrantes al momento de laborar de forma conjunta. Entonces, el clima institucional tiene la condición de afectar su conducta y la identidad que adquieren los sujetos en la escuela (Sota, 2002).

La negatividad del clima surge cuando en su interior los integrantes sean distantes, con inexistente cooperación y con niveles de participación nulos. Cuando el consenso falte en los fines comunes e individuales, conllevando a una autorrealización baja, así como en la

cutinización de sus tareas. Con inadecuada organización y gestión institucional, ya sea por el exceso en controles o frágiles (Sota, 2002).

Dentro de una institución se pueden observar más de un microclima que pueden generarse por docentes, padres de familia, estudiantes y hasta directivos que forman pequeños grupos que interactúan dentro de un grupo mayor compuesto por los colaboradores y diversos sujetos del ente educativo. Este estudio está enfocado en resaltar la relevancia de la gestión que tiene la escuela porque la mejora del ambiente de la labor de aquellos que lo dirigen empezaría a perfeccionar el clima institucional.

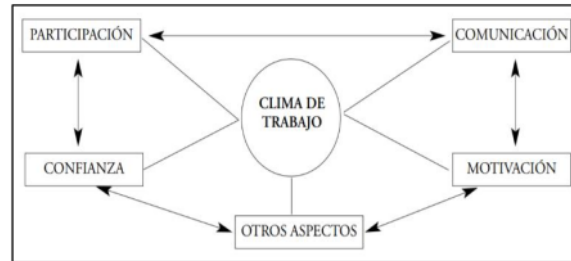
Martín (2000), considera los factores que determina y facilitan a los procesos de organización y de gestión, es el ambiente de trabajo, asimismo como la innovación y el cambio. A partir de la óptica de que las organizaciones tienen vida, ya que proceden de manera reflexiva, son analizadores de su contexto y sus procesos, es decir, las organizaciones son capaces de aprender. El clima del trabajo logra una magnitud de mucha importancia por su efecto inmediato, ya sea en su desarrollo o en sus resultados, incidiendo de manera directa en su calidad de su mismo sistema.

Por lo tanto, el clima de trabajo en las entidades se considera como un componente que facilita y a su vez es el resultado de diversas reciprocidades, así como los planteamientos organizativos, destacando particularmente las planificaciones haciendo participe a todos sus componentes, no olvidando a los partícipes humanos, la comunicación, las intervenciones, la confianza y sobre todo el respeto, etc. (Martín, 2000).

Para Banwo et al. (2022) el clima organizacional dentro de una institución se caracteriza por ser: Los factores situacionales, tiempo; Influenciadores resultados y percepciones; amplias confituras estrechas; recursos clima organizacional; niveles cognitivos naturaleza de la oferta de trabajo; comportamientos a nivel individual y organizacional; influencia nivel de casualidad, antecedentes, moderadores; sujeto de cambios, responde a estímulos y limitaciones, oportunidades

El mismo Martín (2000), considera un esquema del clima de laboral para los entes de educación, contemplando las dimensiones siguientes:

3  
Figura 1. *Dimensiones del clima institucional Dimensiones del clima institucional*



Fuente. *Martín Bris (1999), citado en Martín (2000)*

Bajo este patrón da nacimiento a la formulación de un cuestionario donde se tome a diversas variables, como:

La comunicación. Su nivel de comunicación entre los sujetos y grupos, el traslados como se realiza ya sea en el interior o exterior, según el sector, que tan rápido la trasmisión de información, el nivel de respeto, su nivel de aceptación, sobre la utilidad y las funcionalidad de normas ya sean internas o externas que repercuten, su nivel de repercusión de los ámbito y tiempo del centro en la comunicación (Glikson & Erez, 2020).

Glikson & Erez (2020) llama a la comunicación como aquel conjunto de fases de una interiorización mutua, una postura en general de argumentos propios que consigue serlo de los demás también. Con esta premisa la idea de comunicación es envidada a la sociedad. Es de naturaleza imprescindible pero no suficiente de que la información sea condición esencial para la comunicación.

Motivación. Al nivel de motivación que tiene los maestros en su centro de labores, al su nivel de satisfacción, al nivel de reconocimiento que ellos tienen por sus labores en su centro,

desde varios sectores. Su prestigio que percepción tienen de ello, su nivel de valor a su profesionalismo y su nivel de autonomía-

A la motivación lo determinan como el proceso psicológico base. Cerca de la impresión, las posturas, la personalidad y el estudio. Es el procedimiento por el cual se procede a comprender la conducta humana. Ésta interactúa y actúa junto procesos intermediarios y el entorno (Schunk & DiBenedetto, 2020).

Confianza. El nivel de confianza que el maestro percibe en su centro de labores, el nivel de sinceridad que dan las interrelaciones entre ellos

Para referirse a la confianza, Siegrist (2021) lo conceptualizan como aquella fuerza emocional que inicia con el estado emocional del valor propio y propósito, que se extiende hacia todos, que integra a todos los miembros del equipo, áreas y divisiones en todo el ente.

Participación. El nivel de participación tanto del maestro como de los individuos de una colectividad en las acciones del ente de educación, su nivel de propiciación que hace el maestro en cuanto a la intervención de su pares, papás y alumnos, el nivel de los clanes informales y formales y su actuar con respecto a las tareas de la institución. El nivel de trabajo grupal, las reuniones como es que se desarrollan, el nivel de instrucción del maestro las veces en que se realizan las reuniones. Su nivel de coordinación intrínseco y extrínseco del ente.

La forma de aumentar la colaboración adentro de la labor educativa, con el fin de tener mayores resultados es aumentar la concordancia en sus labores y planificaciones en el interior de ente educativo, otra forma es que el maestro comparta sus conocimientos, habilidades e indagaciones publicadas e intervenciones libres en las fases de evaluación. Y ser promotor de las labores de refuerzo por parte del maestro hacia el estudiante (Nieves, 2018)

Segredo (2013) (Segredo, 2013) propone una nueva distribución de dimensiones del clima institucional, basado en el aporte de otros autores que sustentan su aporte; considera que



el clima institucional se organiza en cinco dimensiones: liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación.

**Liderazgo.** Es el poder ejercido de algunos individuos en particular por los superiores, en la conducta de otros individuos para conseguir resultados. Para ser líder no existe modelo en concreto, depende generalmente de varias circunstancias que hay en el entorno social, que pueden ser como los principios, las normas y los métodos y además es coyuntural. al interior de esta magnitud se examina los rangos de la dirección, la incitación hacia la excelencia, a la incitación de laborar en equipo, y resolución de las pugnas.

**Motivación.** Agrupación de relaciones y expectativa de los individuos en su ambiente institucional, es un grupo de posturas y reacciones natas connatural de los sujetos que se muestran cuando determinadas incitaciones del entorno que rodea se presentan. Se tiene presentes las categorías: las categorías agrupadas aquí son el reconocimiento al aporte, su adecuación ante las condiciones de trabajo y la realización personal

**Reciprocidad.** Es la acción de dar y recibir entre la entidad y el personal. Su análisis es la equidad, retribución, el resguardo de las propiedades del ente y la aplicación del trabajo.

**Participación.** Es la aportación de los distintos sujetos ya sean informales o formales en la conseguir los objetivos. Sus mediciones son su compromiso y su productividad, su compatibilidad de intereses, el cambio reciproco de información, compromiso en el cambio.

**Comunicación.** Es por medio del cual se canaliza el mensaje entre cada integrante de la entidad, entre la entidad y su medio por el cual se influye la opinión, las aptitudes, los comportamientos en el interior y exterior de la entidad. se analiza el estímulo que tiene en relación al desarrollo organizacional, al procedimiento de la retroalimentación y las formas de comunicar

**La planificación.** Su principal virtud de esta técnica es minimizar y solucionar problemas e incertidumbres, que pueden estar ocurriendo en la entidad, como cimientos de actuación y

como una variedad instrumental técnica que están a disposición de la entidad. su temática es totalitaria que prevalezcan en la globalidad de los planes y correspondencia del ente; establecidos en normas y su coordinación deberá estar hecha por aquellos responsables que han sido formados para esta labor en diversos espacios de los que se ocupan: su definición de la institución educativa, sus ámbitos organizacionales y funcionamiento, sus ámbitos pedagógicos – dialecticos, etc.

Creatividad. Es aquella capacidad que tiene el sujeto para entender cuando es el momento de desaprender y aprender, la temática pasa por darse cuenta que no siempre existe un solo camino, ese ámbito es la capacidad de adaptabilidad y exploración de las nuevas posibilidades, es aquella capacidad de atención y de integración ante los cambios que suceden en su medio social y educativo, llevándolo a que la entidad tenga la necesidad de adaptarse e innovar y transformarse.

El desempeño docente, para Saleem et al. (2019), el desempeño docente comprende un conglomerado labores que se realizan en función de cumplir una profesión u oficio. Todos los profesionales tienen una función a desarrollar, para su cumplimiento de una actividad social particular tiene que realizar diferentes acciones. En esta perspectiva se diría que el desempeño docente es la agrupación de actividades que se realiza para cumplir con su función, claro está su función que es la formación de los educandos.

Por sus competencias y conducta del maestro se dice que; es el cumplimiento de su actividad, y este desempeño se influencia por factores como del mismo maestro, el educando y su entorno. Este desempeño está ejercido también en distintos campos como es el campo socio cultural, su entorno de su centro de labores, en el ambiente de salón de clase y sobre el mismo profesor, por medio de una actividad reflexiva (Saleem et al., 2019),

Bazán-Ramírez et al. (2021) explican y define al desempeño docente como aquella construcción lógica que abarca una agrupación de acciones múltiples y heterogéneas que distinguen la labor del maestro. Estas actividades son las de planificar y diseñar sus clases hasta aquel punto que asesora de forma personalizada al estudiante; yendo posteriormente por las

fases de mediación pedagógica. Finalmente clasificar los trabajos designados, realizar las concertaciones con sus pares con la dirección del ente educativo, como también participar en los programas de desarrollo y capacitación profesional.

Abdelwahed et al. (2022) sostiene que el desempeño profesional es la indicación de productividad de un trabajador señala que tan bueno está realizando sus funciones, en toda actividad ejercida dentro de sus facultades, en virtud a la responsabilidad asignada y que posteriormente será valorado según su realización; su concepción tienen coincidencias con otros autores que convergen que el desempeño del profesor es una actuación del profesional según sus capacidades pedagógicas que se sientan en la orientación, el guiado y la evaluación el avance del aprendizaje del educando, por lo mismo él debe preparado, dominar las tareas y la función misma de labor de la docencia.

De manera más específica, el desempeño docente se considera a la agrupación de funciones que el maestro hace en su labor diaria, que comprende sus labores de preparación de sus clases, de sus asesorías a sus educandos, sus intervenciones en clase, clasificar las tareas, coordinar entre ellos mismos y sus superiores de su institución educativa (Manu et al., 2020).

Al hablar de desempeño se refiere a aquella función práctica de la persona que realiza en acción de su obligación inherente a su oficio, profesión u cargo. Para evaluar su desempeño al educador se deberá enmarcar en su función que cumple en sus obligaciones profesionales o de cargos que desempeñada (Manu et al., 2020).

La docencia y aprendizajes fundamentales: En correlación con el Proyecto Educativo Nacional que plantea y limita un conglomerado de estudios primordial, el marco de Buen Desempeño Docente contempla que los aprendizajes tienen que referenciar al realizar, entender al ser y coexistir, y tiene que ser compactos con el requerimiento de desempeñarse eficaz, creativo y un ser responsable, morador de un territorio, habitantes y seres productivos en diferentes ámbitos socioculturales y particularmente en este mundo de globalización (Ministerio de Educación, 2012).

Para estas clases de aprendizajes se exigen, esencialmente, el desarrollar la suficiencia de razonar, la producción de ideas y la transformación de realidades trasladando conocimientos de diferentes entornos y circunstancias. Esto hace que se presente un rompimiento con los modelos de resultados que se tenían en el sistema escolar tradicional, desde la postura de la transparencia de información, de un consumo de conocimientos en silencio sin crítica.

Para conseguir los aprendizajes esenciales se necesita que el ente educativo se haga cargo de esa responsabilidad social de esos aprendizajes, exponga esa gestión de demócrata y sea líder en la calidad educativa. Para esto es necesario que se movilice para lograr esos aprendizajes predichos, fomentando ese entendimiento crítico y de creatividad en sus educandos y dándole valores positivos a la variedad en todas sus representaciones. Además, es prioritario que en la entidad educativa se propicie una coexistencia de inclusión y favorable, que se reformule sus vínculos con la colectividad fundamentada en los cimientos consideración por la cultura, y como el papel de los papás y demás intervinientes locales (Ministerio de Educación, 2012).

En esta segunda alternativa que se enmarca dentro del marco del buen desempeño docente, es la que deja en evidencia y distingue a la enseñanza como una ocupación complicada. Su desarrollo requiere de una labor reflexiva, esto significa que debe haber un vínculo autónomo y con crítica en relación a su saber que se necesita para proceder y tener una suficiencia de decisión en cada entrono. La profesión se desenvuelve obligatoriamente a través y dentro de un dinamismo relacional, con sus educandos y con sus semejantes, un conglomerado de diversos elementos que interacciones que interceden entre <sup>2</sup> el aprendizaje y el funcionar de la organización escolar. Bajo esta perspectiva es que el maestro se observa como la persona que va a cambiar, es reconocimiento de la capacidad de sus palabras y de sus actos para moldear educandos. Esto también concibe una exigencia de actuar en conjunto de todos los involucrados para planear, para <sup>16</sup> evaluar, y para reflexionar sobre la pedagogía. Siendo una función de compromiso ético (Ministerio de Educación, 2012).

La evaluación del desempeño docente según Yi & Yu (2023), considera que la valoración de conocimientos (evaluación) que se realiza al profesor tiene no tiene por finalidad

en sí mismos sino ser instrumento de mejora del recurso humano, a través de este sistema ayudaría a hallar las dificultades que se relacionan con la supervisión, las dificultades de integración que tenga el docente en el ente educativo o en aquel puesto que tiene, por una ausencia del aprovechar su verdadero potencial o poca de motivación que tienen.

A este proceso evaluativo que se hace al desempeño del educador es señalado aquel procedimiento sistemático de recolección información válida y confiables, cuya finalidad es para cerciorarse y valorar repercusión que causa en los estudiantes la demostración de su suficiencias pedagógicas, su emoción, su responsabilidad respecto a su trabajo y la naturaleza de su correspondencia que realiza con sus pupilos, con sus papás de estos, con sus superiores, con otros maestros y con aquellos que representan a las instituciones de la colectividad.

Con la evaluación puede ser usado como un impulsador de la realización profesional, la libertad y la cooperación entre maestros, o caso contrario crear un recelo, temor y tener un rechazo claro por los maestros por el cambio de trayecto que pueda ser objeto y tener repercusiones negativas hacia los maestros (Yi & Yu, 2023).

Para comprender el fin de las funciones del maestro se debería fijar conceptualizaciones o enfoques sobre la tipología de maestros que se necesita y además contener una variedad de procesamientos ordenados que permitan calificar capacidades o emitir una opinión de valor adecuado sobre sus desempeños, que permitirá tomar decisiones o acciones vinculadas a su actividad. Lo dicho, conlleva a desarrollar un guía de evaluación del desempeño docente.

Al respecto, (Manu et al., 2020) consideran algunos modelos para evaluar el desempeño docente:

La competencia pedagógica: Comprender las particularidades de los alumnos en todos sus aspectos, entender los aspectos teóricos educativos de aprendizajes conjuntamente con los principios de enseñanza, crear el plan de estudios de acuerdo a su campo o materia, dirigir el instrumental educativo, usar las tecnologías de comunicación enfocándolas a la enseñanza, facilitar que el estudiante desarrolle su potencial, usar un lenguaje efectivo enfático y cortés con

sus educandos, hacer evaluaciones para los proceso de aprendizaje y sus logros y promover actividades de reflexión que permita mejorar la calidad del maestro.

La competencia personal: Tener un comportamiento apropiado con la ley, cultura, religiosas y sociale, Autorrealizarse como un individuo maduro, estable, sabio y digno, Respetuoso de los códigos éticos profesionales de la docencia.

La competencia social: Actuar de forma inclusiva, actuar de forma objetiva sin prejuicios, Ejercer comunicación asertiva y cortés con su demás colegas, personal de educación, padres, educandos y en general, Ser adaptable a su lugar de labores, Ejercer una comunicación oral, escrita o cualquier otra forma de comunicación.

La competencia profesional: Dominio de materias didácticas, estructuras, conceptualizaciones que respalden su enseñanza, ejercer dominio de competencias estandarizadas, básicas de las materias o el campo enseñado, crear material didáctico creativo, desarrollar su profesión de forma sostenible en todas sus actividades de reflexión, usar las tecnologías informáticas y comunicativas para instruir y para su autodesarrollo.

A medida que vienen apareciendo nuevos acontecimientos sociales, también surgen necesidades recientes y también exigencias en los diferentes ámbitos del saber, es así que se necesitan nuevas cogniciones y capacidades que tengan conexión lógica con estas recientes maneras de comprender el desarrollo, los vínculos entre los pares humanos, aquellos sentidos antiquísimos como son la verdad, la libertad, la justicia, la equidad se transforman con el reconocer los derechos humanos, se crea tecnologías para atender los problemas de la salud y recuperar conocimientos antiguos.

El horizonte de la cognición es vasto y en conclusión la educación se ve interpelada en su saber y en su praxis. Bajo este marco, reconocemos que en la docencia participan de un grupo de dimensiones; sin embargo, las que se relacionan específicamente con el ejercicio de la docencia, según el Ministerio de Educación (2012) son: la dimensión cultural, política y pedagógica.



Figura 2. Dimensiones específicas de la docencia



Dimensión cultural. Esto hace referencia a la necesidad de contener un vasto conocimiento de distintos medios que permitan afrontar retos de índole económico, político, social y cultural, también los de la historia y los desafíos que existen en los medios locales, regionales, nacionales e internacionales. Para esto involucra examinar la evolución, los dilemas y desafíos con el fin de entenderlos y conseguir los conocimientos contextualizados que cada colectividad ofrece para su descendencia de menor edad.

Dimensión política. Hace alusión a que el maestro tiene el compromiso de formar no solamente personas sino también ciudadanos capaces de transformar los vínculos sociales desde una perspectiva de justicia y de equidad, la óptica de la escuela también tiene que cumplir con los retos de constitución de un país, sociedades unidas bajo una identidad común. Edificar sociedades más igualitarias, libres y justas, con ciudadanos dinámicos, pensantes, responsables y que respeten al medio ambiente, el maestro debe contener estas exigencias de conocimiento de entorno social real y sus retos

Dimensión pedagógica. Esta dimensión forma parte del centro de la profesionalización del maestro. Da conocer un conocimiento pedagógico y peculiar formada en base a una meditación teórica y práctica, el cual le permite recurrir a distintos saberes para su realizar su función. Alude también a un ejercicio específico, propiamente dicho es la de enseñar, y que se requiere suficiencia para promover la disposición, esto es interés y obligación en los educandos para adquirir el conocimiento y formarse. Y que se necesita de la ética de enseñar, mantener

<sup>7</sup> presente que el desarrollo y la autonomía del individuo de la educación es el propósito que da sentido a la conexión a través del cual se educa.

Se distinguen tres aspectos esenciales en esta dimensión: el primero es en el juicio pedagógico, en este aspecto se requiere poseer diversos criterios, criterios de muchas disciplinas y de criterios de distintas culturas con el fin de reconocer la diversidad de formas de estudiar y explicar y valorar lo que cada educando requiere y posibilidades de aprender, y de igual modo para reconocer la mejor elección de contestación a cada entorno y circunstancia. El segundo es el liderazgo motivacional, está referida a la capacidad que se tiene para conseguir el interés de adquirir conocimientos en un conjunto de individuos de edades heterogéneas, de distintas expectativas y características, como la seguridad en sus probabilidades de conseguir todas las suficiencias que requieren conseguir, sin importar la dificultad y cualquier entorno social y económico y cultural. Y para finalizar el tercer factor, la vinculación, hace referencia a fundar vínculos personales con los educandos, particularmente con la magnitud subjetiva, también el forjamiento de relaciones significativas entre ellos. Según la etimología, “vínculo” significa “atadura” y “compromiso”, entonces supone que es la reciprocidad comunicativa en el afecto, la empatía, implicar el interés y cuidado por los demás, comienzo para conseguir continuamente lo mejor de cada uno (Ministerio de Educación; p. 20)

Los desempeños que son características de una docencia de calidad y que son de exigencia a todos los maestros de educación básica del país están organizados en competencias y dominios, cuyos propósitos se sintetizan en: implantar un lenguaje general entre los profesores y los ciudadanos para relatar a los diversos procedimientos de la instrucción. Fomentar a que los maestros hagan una meditación sobre su ejercicio, que hagan suyos <sup>13</sup> los desempeños que determinan la carrera y que edifiquen, en la sociedad de praxis, una percepción compartida de la educación. Fomentar <sup>8</sup> la revaloración social y profesional de los maestros con la finalidad de vigorizar su imagen como profesionales aptos que aprenden, crecen y que se pulen en el ejercicio de la educación. Dirigir y dar congruencia al diseño y llevar a cabo políticas de estudio, de evaluación, de distinción profesional, aumentar las condiciones la calidad de trabajo del maestro (Ministerio de Educación; p. 22).

Cuando se habla de dominios en el desempeño docente, se trata del medio donde el maestro realiza su labor que agrupa un conglomerado de actuaciones profesionales que repercuten en favor de los aprendizajes en los educandos. En todas estas potestades subyace el modo ético de la educación, que se basa en la asistencia del servicio público y el crecimiento entero de los educandos. (Ministerio de Educación, 2012)

Bajo esta premisa, el Ministerio de Educación (2012) identifica cuatro dominios o campos concurrentes, los cuales exponemos: el primero pasa por la vinculación de la disposición para la instrucción, en segundo lugar explica el crecimiento de la instrucción en el aula y en el centro de formación, para el tercero hace referencia a la unión de la gestión escolar con los familiares y la sociedad, y para el cuarto alcanza la formación de la identidad del maestro y el incremento de su profesionalización.

<sup>1</sup> Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Contempla la planificación de la labor formativa por medio de la gestación del programa curricular, las unidades educativas y las reuniones de aprendizaje en el campo de una perspectiva multicultural e incluyente. Refiere la cognición de las primordiales peculiaridades sociales, culturales y cognitivas de sus educandos, la supremacía de los contenidos educativos y disciplinarios, así como también la elección de los materiales de enseñanza, las estrategias para enseñar y la evaluación del aprendizaje.

<sup>2</sup> Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Abarca la dirección de las actividades de instrucción a través de una perspectiva de valorar a la integración y a la variedad integra. Refiere a la intervención educativa del profesor en el crecimiento de un clima propicio para el aprendizaje, la utilización de los contenidos, constante motivación en sus educandos, el crecimiento de diferentes estrategias metodológicas y de valuación, también el uso de medios didácticos adecuados y sobresalientes. Incluye la utilización de diferentes juicios y herramientas que favorezcan reconocer el logro y los retos en el transcurso de aprendizaje, asimismo de las características de la enseñanza que es necesario aumentar (Ministerio de Educación, 2012).

<sup>12</sup> Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Abarca la intervención en la administración del ente educativo o en todo caso la red de centros educativos

desde un punto de vista democrático para modelar al grupo de enseñanza. relacionan <sup>2</sup> la comunicación efectiva con los distintos involucrados de la comunidad de educación, la intervención en la gestación, la realización y la evaluación del proyecto educativo institucional, como también el contribuir a establecer un buen clima institucional. Incorpora dar valor y respetar <sup>2</sup> a la sociedad y sus particularidades, y la responsabilidad compartida de los familiares en los resultados de los aprendizajes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Abarca los procedimientos y las praxis que acreditan la formación y el crecimiento del grupo de profesores. Se refiere a la meditación sistemática sobre el ejercicio de la enseñanza, de sus colegas, la labor en conjunto, la cooperación con sus colegas como también en la intervención en las labores de crecimiento profesional. Introduce la obligación en los procesos y los efectos de la enseñanza, y el uso de la información que tiene que ver con el diseño e poner en marcha las políticas pedagógicas en el contexto nacional y regional.

## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Objeto de estudio

Por su finalidad la indagación fue de tipo básicas se desarrollan con el fin de descubrir nuevos conocimientos y son de base para las investigaciones aplicadas y tecnológicas. Estas indagaciones sirven en el entorno social como preventores de conflictos

Por su profundidad fue relacional porque se busca relacionar las variables, las mediremos por individual y luego cuantificaremos y discerniremos si existe vínculo (Arias & Covinos, 2021).

Según su enfoque fue la indagación fue cuantitativa porque usa mediciones estadísticas para las variables. (Arias & Covinos, 2021).

Población. En la investigación en curso, su población estuvo integrada por 30 docentes del nivel inicial, primario y secundario de Educación Básica Regular de la I. E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

La población según (Arias & Covinos, 2021).define que la población es una agrupación de elementos con particularidades comunes y pueden ser numerables o no, a quienes posteriormente se les hizo las conclusiones de lo investigado, estando limitada de según el problema y de acuerdo a los objetivos interpuestos en el estudio. En otras palabras, se estudiará a un conglomerado de individuos con ciertas singularidades comunes.

Muestra. La muestra fue integrada íntegramente por toda la población mencionada, un total de 30 maestros de sus tres niveles correspondientes a la I.E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, mostrándose de la siguiente manera:

Tabla 1.

**Muestra de estudio**

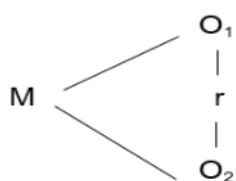
Nivel educativo	Nº de docentes	%
Inicial	6	13
Primaria	12	27
Secundaria	12	60
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

*Fuente. Elaboración propia*

Se tuvo el total de maestros de la Institución educativa, objeto de estudio está conformada por una población reducida, en este contexto se recurre a muestra no aleatorias, discernimiento de la persona que investiga, con este muestreo la selección se hace de acuerdo a la acabilidad o disponibilidad de los sujetos integrantes de la muestra (Arias & Covinos, 2021).

La indagación se desarrolló con un diseño no experimental, ya que no se ejercerá injerencia sobre las inconstantes por parte del investigador, en tanto no habrá sometimiento a ningún método de prueba. En este panorama se dice que todos los sucesos desenvueltos han sido observadas tal como han ocurrido dentro de su entorno natural y que con posterioridad han sido examinados (Arias & Covinos, 2021).

Diagrama del diseño:



**1**  
Dónde:

M = Muestra de estudio. O1 = Variable 1. Clima Institucional. O2 = Variable 2. Desempeño Docente. r = Relación de las variables de estudio.



3  
Especificación de variables:

Variable 1. Clima institucional

Dimensiones: Comunicación, motivación, confianza, participación

Variable 2. Desempeño docente

Dimensiones: Preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, participación en la gestión de la escuela, desarrollo profesional e identidad docente

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

Técnicas. Para esta indagación se usó de la encuesta como técnica, en referencia a esta se puede afirmar que es una técnica que permite conseguir datos de una muestra, cuyo procedimiento conlleva a recolectar diversidad de datos que permiten discernir una problemática (Arias & Covinos, 2021).

Instrumento. El instrumento que se usó para recoger información pertinente según las características de la pesquisa es el cuestionario, con la finalidad de recoger datos confiables y de primera mano.

Respecto al cuestionario, es un instrumento cuyo porcentaje es alto para las ciencias sociales, comprende una estructura por preguntas, cuyo fin es la obtención de información sobre un tema requerido. Su naturaleza es conseguir respuestas a base de preguntas (Arias & Covinos, 2021).

Validez. El instrumento estuvo validado a través del Juicio de Expertos, para lo cual se solicitará el análisis físico del instrumento por tres profesionales, entre ellos metodólogos, profesionales con grado de Maestría y Doctorado.

Confiabilidad. El instrumento se sometió a la prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para definir la consistencia interna de los ítems. Al respecto Arias & Covinos (2021) refiere que el valor de esta prueba oscila entre cero y uno, la unidad es la confiabilidad máxima, mientras que cero da a entender que no existe confiabilidad, y es media o alta cuando el valor se va acercando a la unidad.

Resultados de la prueba de confiabilidad respecto al Cuestionario sobre Clima Institucional son los siguientes:

Tabla 2

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 3

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,764	8

El coeficiente de Alfa de Cronbach dio a conocer que los ítems del instrumento 1 “Cuestionario sobre el Clima Institucional” tuvo un alto grado de confiabilidad. (0,764)

Resultados de la prueba de confiabilidad respecto a cuestionario del Desempeño Docente son los siguientes:

<sup>1</sup> Tabla 4

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

*Estadísticas de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	40

<sup>2</sup> El coeficiente Alfa de Cronbach demostró que los ítems del instrumento 2 sobre el Desempeño Docente en la I.E. N° 16092, Chunchuca – Colasay, tuvo <sup>9</sup> un alto grado de confiabilidad. (0,937)

### 2.3. Análisis de la información

Para el procesamiento de los datos se hizo de forma manual y computarizada. Una vez tomado los datos se procedió a la realización de la tabulación sistemáticamente para optimizar la cuantificación de los indicadores. Usamos el programa estadístico SPSS versión 25, con la finalidad de obtener validación de las hipótesis de la indagación.

Al respecto, Arias & Covinos (2021) sostiene que en esta parte también se debe mencionar que tipo de análisis se realizó, si es cuantitativo, cualitativo, o mixtos. Si fuera

análisis cuantitativo se tendrá que elegir estadísticas adecuadas para su análisis de esa información, según las hipótesis estipuladas como también los niveles de medición que tengan las variables. Según lo expuesto nuestro análisis será cuantitativo.

#### **2.4. Ética investigativa**

Esta indagación se ha formulado en base a los criterios exigidos para las investigaciones científicas, como son:

La confidencialidad. En este sentido diremos que hemos resguardado la identidad de las personas que han intervenido en la indagación ya sean informantes o instituciones.

La objetividad. Bajo esta premisa se hizo el análisis de los resultados bajo reglas técnicas y con total imparcialidad.

La originalidad. Para este criterio se ha tenido cuidado sobre el plagio, se ha respetado opiniones, conceptos por diversas fuentes con sus respectivas autorías mediante las citas y referencias según APA.

La veracidad. Para esto sustentamos que toda la información mostrada es verdadero y que tiene garantizada su confidencialidad.

### III. RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

Tabla 6

Nivel en la comunicación (Agrupada) del <sup>1</sup> clima institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	50,0	50,0	50,0
Medio	11	36,7	36,7	86,7
Alto	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Interpretación. Según la tabla 6 evidencia que para el 50,0% de maestros de la IE N° 16092, Chunchuca, <sup>4</sup> distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, consideraron que el nivel de comunicación se sitúa en un nivel bajo; mientras que, el 36.7% considera <sup>10</sup> tiene un nivel medio y el 13.3% lo situaron en un nivel alto. Los resultados dan a entender que no existe una buena comunicación en la Institución Educativa, un buen clima siempre se ve favorecida por sus altos niveles de comunicación, de por sí ya se ve una falencia entre los integrantes de esta institución, que sin duda repercutirá en el clima.

Tabla 7

Nivel general en motivación (Agrupada) del clima institucional

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	20,0	20,0	20,0
Medio	16	53,3	53,3	73,3
Alto	8	26,7	26,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 7 evidencia que para el 53,3% de maestros de la IE N° 16092, Chunchuca, <sup>4</sup> distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, consideran que el nivel de la motivación se sitúa en <sup>10</sup> un nivel medio, mientras que, el 26.7% considera tiene

un nivel alto y el 20% lo situaron en un nivel bajo. La poca motivación del maestro pone en riesgo el desempeño a cabalidad del cumplimiento de funciones, conllevando que estudiante se vea afectado de manera directa. La motivación es importantísima para todo colaborador dentro la organización, sin esta se puede tener objetivos adversos a los propuestos.

Tabla 8  
*Nivel de la confianza (Agrupada) del clima institucional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	23,3	23,3	23,3
Medio	11	36,7	36,7	60,0
Alto	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 8 evidencia que para el 40% de maestros de la IE N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, consideran que el nivel de confianza se sitúa en un nivel medio, mientras que, el 36.7% considera tiene un nivel alto y el 23.3% lo situaron en un nivel bajo. Los resultados muestran que ellos si tienen un nivel resaltante de confianza, a pesar que de considerar que existe una baja comunicación y motivación, resultado su compromiso en su funciones.

Tabla 9  
*Nivel de la participación (Agrupada) del clima institucional*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3	3,3
Medio	9	30,0	30,0	33,3
Alto	20	66,7	66,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 9 evidencia que para el 66.7% de maestros de la IE N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, consideran que el nivel de la participación se sitúa en un nivel alto, mientras que, el 30% considera tiene un



nivel medio y el 3.3% lo situaron en un nivel bajo. Estos resultados muestran que tiene un compromiso y cumplen con su participación esperando adherirse y comprometerse con la institución educativa.

Tabla 10  
*Nivel del clima Institucional (Agrupada)*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	7	23,0	23,0	23,0
Medio	12	40,0	40,0	60,0
Alto	11	37,0	37,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 10 evidencia que para el 40.0% de maestros de la IE N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, consideran que el nivel del clima institucional está en un nivel medio, mientras que, el 37% considera que tiene un nivel alto y el 23% lo situaron en un nivel bajo. Estos resultados muestran que en la institución educativa se vive un clima no tan deseado, haciendo que se tenga deficiencias de integración y compromisos, hace ver que si se tiene se tiene que trabajar mucho para mejorar esta situación.

#### Variable desempeño docente

Tabla 11  
*Nivel general preparación para el aprendizaje (Agrupada) del desempeño docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3	3,3
Medio	4	13,3	13,3	16,7
Alto	25	83,4	83,4	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 11, evidencia que para el 83.4% de maestros de la IE N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, consideran que el

nivel de la preparación se sitúa en un nivel alto, mientras que, el 13.3% considera tiene un nivel medio y el 3.3% lo situaron en un nivel bajo. Estos resultados muestran que el nivel de compromisos del docente está siempre presente en cuanto su función, a pesar de las condiciones que encuentre en la institución misma.

2

Tabla 12

*Nivel de la enseñanza para el aprendizaje (Agrupada) del desempeño docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3	3,3
Medio	4	13,3	13,3	16,7
Alto	25	83,4	83,4	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 12, evidencia que para el 83.4% de maestros de la IE N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, consideran que el nivel de la enseñanza se sitúa en un nivel alto, mientras que, el 13.3% considera tiene un nivel medio y el 3.3% lo situaron en un nivel bajo. Son resultados reveladores sobre el nivel de profesionalismo que tiene el docente, prepara asumen y enseña a un nivel alto como se ve en la tabla.

2

Tabla 13

*Nivel de la participación en la gestión de la Escuela (Agrupada) del desempeño docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3	3,3
Medio	2	6,7	6,7	10,0
Alto	27	90,0	90,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 12, evidencia que para el 90% de maestros de la IE N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, consideran que el

nivel de la participación se sitúa en un nivel alto, mientras que, el 6.7% considera tiene un nivel medio y el 3.3% lo situaron en un nivel bajo. Su compromiso siempre esta no solo con el nivel de enseñanza si no también con la gestión, esto hace ver que siempre está dispuesto a portar para mejorar.

Tabla 14

Nivel general <sup>5</sup> *Desarrollo profesional e identidad docente* (Agrupada) *del desempeño docente*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	6,7	6,7	6,7
Medio	4	13,3	13,3	20,0
Alto	24	80,0	80,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 14, evidencia que para el 80% de maestros de la IE N° 16092, Chunchuca, <sup>4</sup> distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, consideran que el nivel general de desarrollo profesional e identidad docente se sitúa en un nivel alto, mientras que, el 13.3% considera tiene un nivel medio y el 6.7% lo situaron en un nivel bajo. Los resultados muestran que el maestro siempre está preparado y muestra reconoce su profesionalismo e identidad como tal ante la institución.

Tabla 15

Nivel del desempeño docente (Agrupada)

Nivel	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3,3	3,3	3,3
Medio	4	13,3	13,3	16,7
Alto	25	83,4	83,4	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Según la tabla 15, evidencia que para el 83.4% de docentes <sup>4</sup> en la IE N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, su desempeño se

consideró que el nivel es alto, mientras que, el 13.3% considera tiene un nivel medio y el 3.3% lo situaron en un nivel bajo. Los resultados recolectados muestran que a pesar de las condiciones el medio de la institución los maestros siempre muestran su compromiso y profesionalismo, no bajando su desempeño ante la situación adversa, al contrario llevándolos a comprometerlos más con su verdadera vocación, que es enseñar.

### Prueba de normalidad

Tabla 16

*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk*

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
Clima institucional	,935	30	,074
Desempeño docente	,970	30	,550

La prueba de normalidad <sup>2</sup> de las variables en estudio: Clima institucional y desempeño docente, según el número de la muestra es “n” menor a 50 (30), en este caso aplicamos lo que se especifica en SHAPIRO –WILK, donde observamos que  $p(0.074) > (\text{Sig. } 0.05)$ , en vista a los resultados su distribución es normal, es decir, <sup>7</sup> se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

### Prueba de hipótesis.

#### Hipótesis general

<sup>1</sup> Hi: Existe relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

<sup>1</sup> H0: No existe relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

Tabla 17

Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente

Variables	Descripción	Clima institucional	Desempeño Docente
	Correlación de Pearson	1	,241
Clima institucional	Sig. (bilateral)		,200
	N	30	30
	Correlación de Pearson	,241	1
Desempeño Docente	Sig. (bilateral)	,200	
	N	30	30

La tabla 17, demuestra que no existe vínculo significativo entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, porque, según el coeficiente de correlación de Pearson, la significancia bilateral es de (0,200); es decir, es superior que 0,05; por tanto, no se acepta la hipótesis de la indagación y prevalece la hipótesis nula. Esto significa que entre las variables de estudio para esta institución educativa se tuvo que no existe relación entre ellas, viendo que si existe un buen desempeño no es causada o motivada por el clima institucional.

### Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación entre Clima Institucional y preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

HO: No existe relación entre Clima Institucional y preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

Tabla 18

*Correlación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje*

Variable/dimensión	Descripción	clima institucional	Preparación para el aprendizaje
clima institucional	Correlación de Pearson		,180
	Sig. (bilateral)		,342
	N	30	30
Preparación para el aprendizaje	Correlación de Pearson	,180	,1
	Sig. (bilateral)	,342	
	N	30	30

La tabla 18, demuestra que hay vínculo significativo entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje en la I. E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, porque, según el coeficiente de correlación de Pearson, su significancia bilateral es (0,342); siendo superior que 0,05; por tanto, no se acepta la hipótesis de indagación y prevalece la hipótesis nula. Indicando que el clima no tiene relación con la preparación para el aprendizaje del docente, no está influenciadas una de la otra.

#### Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación entre Clima Institucional y enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

H0: No existe relación entre Clima Institucional y enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

Tabla 19

*Correlación entre el clima institucional y enseñanza para el aprendizaje*

Variable/dimensión	Descripción	Clima Institucional	Enseñanza para el aprendizaje
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,224
	Sig. (bilateral)		,234
	N	30	30
Enseñanza para el aprendizaje	Correlación de Pearson	,224	1
	Sig. (bilateral)	,234	
	N	30	30

La tabla 19, demuestra que no tiene vínculo significativa entre el clima institucional y enseñanza para el aprendizaje en la I. E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, porque, según el coeficiente de correlación de Pearson, su significancia bilateral es de (0,224); siendo superior que 0,05; por tanto, no se acepta la hipótesis de indagación y prevalece la hipótesis nula. Esto quiere decir que, entre la viable clima y la dimensión enseñanza para el aprendizaje del desempeño laboral no están vinculadas, esto hace ver que una no depende de la otra, que si una incrementa su accionar la otra no lo hará, son independientes.

### Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación entre Clima Institucional y participación en la gestión de la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

H0: No existe relación entre Clima Institucional y participación en la gestión de la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

### Tabla 20



*Correlación entre el clima institucional y participación en la gestión*

Variable/dimensión	Descripción	Clima Institucional	Participación en la gestión
Clima Institucional	Correlación de Pearson	,304	,103
	Sig. (bilateral)		
	N	30	30
Participación en la gestión	Correlación de Pearson	,304	,103
	Sig. (bilateral)		
	N	30	30

La tabla 20, demuestra que no existe vínculo significativo entre el clima institucional y participación en la gestión en la I. E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, porque, según el coeficiente de correlación de Pearson, su significancia bilateral es de (0,103); siendo superior que 0,05; por tanto, no se acepta la hipótesis de investigación y prevalece la hipótesis nula. Esto hace ver, que la variable del clima y la dimensión participación en la gestión no están vinculadas, son independientes, no están influenciadas una de la otra. Si una presenta mejoría no incidirá en la otra, sus incrementos y disminuciones son totalmente independientes.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación entre Clima Institucional y desempeño profesional e identidad docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

H0: no existe relación entre Clima Institucional y desempeño profesional e identidad docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca.

Tabla 21

*Correlación entre el clima institucional y desempeño profesional e identidad docente*

Variable/dimensión	Descripción	Clima Institucional	desempeño profesional e identidad docente
Clima Institucional	Correlación de Pearson	1	,172
	Sig. (bilateral)		,362
	N	30	30
desempeño profesional e identidad docente	Correlación de Pearson	,172	1
	Sig. (bilateral)	,362	
	N	30	30

La tabla 21 demuestra que no hay vínculo significativa entre el clima institucional y desempeño profesional e identidad docente en la I. E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, porque, según el coeficiente de correlación de Pearson, la significancia bilateral es de (0,362); siendo superior que 0,05; por tanto, no se acepta la hipótesis de investigación y prevalece la hipótesis nula. Estos resultados muestran que ambas variables son independientes, no existe la injerencia de una sobre la otra.

#### IV. DISCUSION

En referencia al objetivo específico primero que trató de establecer la relación entre Clima Institucional y preparación para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca, se halló la inexistencia de relación de estos, según lo demuestra la correlación de Pearson, pues su significancia bilateral fue 0.342, muy por encima de 0.05.

Estos resultados son relevantes ya que demuestran la inexistencia de relación entre el Clima Institucional y la preparación para el aprendizaje en los docentes de la I.E. estudiada, el Clima Institucional está situado en el un nivel medio con 40%, a pesar de estos resultados se resalta que el nivel de la preparación para el aprendizaje por parte de los docentes se encuentra en un nivel alto con 83.4%. diferente al resultado Sanchez (2018), en cuanto a la correlación significativa moderada de las magnitudes del clima institucional, y el inconstante desempeño del docente, pero igual con la dimensión participación no se encontró relación con el clima institucional, según las pruebas que se realizaron de correlación paramétrica de Pearson. Diferente que Saldaña (2018), en cuanto a la existencia conexión positiva media entre el clima institucional y el desempeño docente. Pero coincide con respecto al desempeño docente encontró que el 91% de maestros se preparan para enseñar a sus alumnos, mientras que el 89% de los educadores no tienen dificultades e indican que no requieren apoyo para preparar las enseñanzas, así también se tuvo que el porcentaje de maestros que tienen deficiencias en su desempeño es mínimo.

En cuanto al segundo objetivo específico, que se trató de establecer la relación entre Clima Institucional y enseñanza para el aprendizaje en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, se halló la inexistencia de relación entre la variable y la dimensión, según lo demuestra la correlación de Pearson, pues su significancia bilateral fue 0.224, muy por encima de 0.05.

De igual modo los resultados muestran que los docentes de tienen un nivel de enseñanza para el aprendizaje alto con un 83.4%, estos resultados se fundamentaron en los aspectos para

la enseñanza como la creación de un clima propicio, la convivencia, conducción de los procesos, conocimiento de los contenidos, uso de estrategias para concepciones críticas, a las evaluaciones constantes en sus procesos, la retroalimentación y otros. A pesar de no contener un clima institucional óptimo el maestro enaltece su labor dándole prioridad a sus educandos dándoles garantías para su emerger pues con esa misma emoción lo trató Medina (2017), que los resultados conllevan a que los maestros tengan una percepción de riesgo en cuanto a que no son retribuidos de acuerdo a su rendimiento y resultados conseguidos, a pesar de esta circunstancia que se ha presentado con el clima no hace que el desempeño no llegue a caer. Cumpliendo fielmente lo que espera el Ministerio de Educación (2012) con uno de sus dominios que debe contener el maestro en <sup>5</sup> la intervención educativa del profesor en el crecimiento de un clima propicio para el aprendizaje, la utilización de los temas, constante motivación en sus educandos, el crecimiento de diferentes estrategias metodológicas y de valuación, también el uso de medios didácticos adecuados y sobresalientes. Incluye la utilización de diferentes juicios y herramientas que favorezcan reconocer el <sup>2</sup> logro y los retos en el transcurso de aprendizaje, asimismo de las características de la enseñanza que es necesario aumentar.

En cuanto al tercer objetivo específico, <sup>3</sup> que se trató de establecer la relación entre Clima Institucional y participación en la gestión de la I.E. N° 16092, Chunchuca, <sup>4</sup> distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca, se halló la inexistencia de relación entre la variable y dimensión, según lo demuestra la correlación de Pearson, pues su significancia bilateral fue 0.103, muy por encima de 0.05.

También se encontró que la participación en la gestión en la I.E. por parte de los docentes está situada en un nivel alto con un 90%, esto clarifica que los docentes tienen participación activa, lo cual resalta su compromiso y fin profesional, en esta dimensión se tuvo relacionada con su nivel de actividad en cuanto a la participación, su actitud tolerante, crítica y de colaboración, establecimiento de relaciones respetuosas, colaboración y corresponsabilidad con las familias de los educandos, comunidad y otros. Esto hay que resaltar ya que, Nieves (2018), halló que el rendimiento de los profesores es promovido por la comunicación que existe, del mismo modo la motivación juega su papel interesante su buen desenvolvimiento, el integrador

y promotor de eficiencia en los maestros es la confianza y que su participación activa en sus tareas educativas contribuye al fortalecimiento del clima institucional.

En cuanto al cuarto objetivo específico, que se trató de establecer <sup>1</sup> la relación entre Clima Institucional y desempeño profesional e identidad docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca. Se consiguió demostrar <sup>2</sup> la inexistencia de relación ya se encontró que correlación de Pearson, pues su significancia bilateral fue 0.362, muy por encima de 0.05.

De los resultados se supo que el nivel desarrollo profesional e identidad de los maestros estuvo situada en un nivel alto con 80%, esta dimensión estuvo relacionada con aspectos de reflexión sobre su labor y experiencia, creación de procesos de aprendizaje de forma individual o grupal de propósito de construcción identidades y responsabilidades profesionales, <sup>2</sup> el ejercicio de su profesión basada en ética y respeto a derechos esenciales y otros. Pues según Cubas (2019), encontró que, en cuanto al desempeño docente se supo que 62.9% consideraron que el nivel era bueno. Pero diferente en cuanto a la relación, pues el concluyo que si existía una relación según lo expresado la correlación de Pearson cuyo valor fue 0.863, en tanto a clima organizacional más favorable mejor desempeño laboral existirá.

Finalmente, respecto al objetivo general que se trató de <sup>1</sup> determinar la relación entre Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, región Cajamarca. Se consiguió demostrar <sup>2</sup> la inexistencia de relación ya se encontró que correlación de Pearson, pues su significancia bilateral fue 0.200, muy por encima de 0.05.

A pesar de lo relevante que es <sup>17</sup> el Clima Institucional en el desempeño del docente, estos <sup>2</sup> resultados fluctuaron en relación a la variable clima institucional que estuvo situado en nivel medio con 40%, mientras que el nivel de la variable desempeño docente se situó como alto con 83.4%, esto hace evidenciar que a pesar de la situación de la primera variable y no encontrar relación para este caso, los maestros tienen un buen desempeño, demostrando compromisos y profesionalismo en favor de la educación. Estos resultados son contrarios a la realidad que

encontró Tejada (2019), que, <sup>2</sup> el clima institucional y el desempeño de los profesores tenía una influencia positiva, esta conclusión se llegó al resultado que se tuvo a través de las pruebas hechas donde su nivel de significancia fue  $0.045 < 0.05$ , en base a esto sostuvieron que el clima institucional era influenciador significativo del desempeño laboral.

En la misma línea Garrido (2020) el investigador halló que, si existía una significativa repercusión según el valor  $r 0.910$  considerándose como una vinculación positiva significancia de  $p=0,001$  siendo inferior a  $\alpha 0,05$ . Estos resultados son evidenciales de la teoría, que un buen clima institucional tiene repercusiones positivas sobre los integrantes de la institución para que ellos puedan tener un buen desempeño profesional. Por tanto se pudo afirmar <sup>2</sup> que el clima institucional si tiene relación con el desempeño del docente.

También <sup>11</sup> revela lo mismo González (2019), que el clima laboral influye en el desempeño de los docentes; <sup>11</sup> que los Docentes son evaluados periódicamente, se evalúan las características más importantes y no existe mucho reconocimiento respecto a la labor; además, se encontró que dimensiones como la Comunicación, Ambiente, Trato, Procesos Competencias, afectan al clima laboral, en esa línea las instituciones educativas deberían dar más relevancia a la labor que cumplen los maestros para que estos se sientan más motivados. De la misma forma se tiene a Palacios (2019) encontró que las consideraciones el p valor  $0.005 < 0.05$  <sup>3</sup> un nivel de confianza categórica de <sup>3</sup> 95% que el clima organizacional se asocia con el desempeño laboral del personal. Por lo tanto concluye que ambas variables son altamente asociadas deduciendo que <sup>2</sup> un buen clima organizacional favorece el buen desempeño laboral.



## V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el Clima Institucional y Desempeño Docente en la I.E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca, no se relacionan, porque la correlación de Pearson, mostró que su significancia bilateral fue 0.200, muy por encima de 0.05.
2. Se determinó que el Clima Institucional y preparación para el aprendizaje en la I.E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca, no se relacionan, porque la correlación de Pearson, mostró que su significancia bilateral fue 0.342, muy por encima de 0.05.
3. Se determinó que el Clima Institucional y enseñanza para el aprendizaje en la I.E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca, no se relacionan, porque la correlación de Pearson, mostró que su significancia bilateral fue 0.224, muy por encima de 0.05.
4. Se determinó que el Clima Institucional y participación en la gestión de la I.E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca, no se relacionan, Porque la correlación de Pearson, mostró que su significancia bilateral fue 0.103, muy por encima de 0.05
5. Se estableció que el Clima Institucional y desempeño profesional e identidad docente en la I.E. N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca, no se relacionan, Porque la correlación de Pearson, mostró que su significancia bilateral fue 0.362, muy por encima de 0.05



## VI. RECOMENDACIONES

1. A los directivos de la Institución Educativa N° 16092, Chunchuca, distrito de Colasay, provincia de Jaén, Región Cajamarca, trabajar más para brindar un buen clima institucional, en los puntos débiles como es la comunicación, la motivación hacia sus colaboradores haciendo mostrar el compromiso que como ente tienen con la educación y no solo dejarlo al docente. Los directivos deberían buscar comprometerse con las labores de preparación del aprendizaje que brindan los docentes, el compromiso debe ser mutuo y no solo en función de su preocupación y compromiso de uno.
2. Los directivos son los encargados de ser promotores de que la enseñanza no solo lo desarrollan los docentes, sino es un compromiso en conjunto de institución, comunidad, docentes y alumnos, eso contribuirá que la enseñanza no se fije solamente en un solo actor.
3. Los directivos son responsables de la institución educativa y en tal sentido serán los incentivadores y motivadores para que los docentes participen más activamente en la gestión educativa, promoviendo estrategias, para que la comunicación será fructífera y asumir las responsabilidades que tienen con la educación.
4. Los directivos son los garantizadores que el docente este devolviéndose en un entorno de calidad y confiable que el propicie su desarrollo profesional y así lograr que el docente se sienta identificado con la institución.
5. A la Unidad de Gestión Educativa - Jaén, se recomienda ejecutar políticas de capacitaciones a sus directivos de las instituciones educativas sobre de cómo desarrollar un buen clima dentro de su institución.

# CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL DISTRITO DE COLASAY, JAÉN, CAJAMARCA

## INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Universidad de Chiclayo Trabajo del estudiante	1 %
10	es.scribd.com Fuente de Internet	1 %
11	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
12	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
13	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
14	www.jourlib.org Fuente de Internet	<1 %
15	1library.co Fuente de Internet	<1 %
16	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1 %
17	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 16 words

Excluir bibliografía

Apagado