

# TURNTIN

*por Doris Soraya*

---

**Fecha de entrega:** 04-ago-2023 03:04a.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2141202959

**Nombre del archivo:** TRABAJO\_ACADEMICO\_SORAYA\_ROMERO\_-DORIS\_DIAZ\_2023.docx (429.2K)

**Total de palabras:** 7827

**Total de caracteres:** 45987

**1**  
**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO**  
**BENEDICTO XVI**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN**  
**EDUCATIVA**



**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE: UNA**  
**REVISIÓN SISTEMÁTICA**

**1**  
Trabajo académico para obtener el Título de  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**AUTORAS:**

Doris Yovani Díaz Saldaña

Soraya Abril Romero Díaz

**ASESOR:**

Dra. Silvia Estela Acevedo Minchola

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión educativa e institucional

**1**  
**TRUJILLO - PERÚ**

**2022**

## **AUTORIDADES**

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

**Rector**

Mg. Jorge Isaac Manrique Catalán

**Gerente General**

C.P.C. Alejandro Carlos García Flores

**Gerente de Administración y Finanzas**

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

**Vicerrector de Investigación**

Dra. Silvia Ana Valverde Zavaleta

**Vicerrectora Académica**

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

**Director de la Escuela de Posgrado**

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

**Decana de la Facultad de Humanidades**

Dra. Teresa Sofía Reátegui Marín

**Secretaría General**

### CONFORMIDAD DEL ASESOR

Yo, Dra. Silvia Estela Acevedo Minchola, con DNI N° 19026753 como asesora de la tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente: una revisión sistemática”, desarrollada por Soraya Abril Romero Díaz con DNI° 32939616 y Doris Yovani Díaz Saldaña con DNI° 40330269, considero que dicho trabajo para optar el título de segunda especialidad en gestión educativa reúne los requisitos tanto técnicos como científicos y corresponden con las normas establecidas en el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de trabajos de titulación de la Facultad de Humanidades.

En consecuencia, autorizo a que el presente sea sometido a la autoridad competente para su evaluación por un jurado designado por la referida facultad.



---

Dra. Silvia Estela Acevedo Minchola  
ASESORA

### **DEDICATORIA**

Dedicamos el presente trabajo a nuestras familias  
por ser una fuente de inspiración invaluable,  
apoyándonos durante el proceso  
formativo que favorecerá  
nuestro desarrollo profesional

Las autoras

**AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarnos la vida y mantenernos con salud colmándonos de bendiciones para poder lograr nuestras metas trazadas, tanto en lo personal como a nivel profesional. A nuestra asesora por su paciencia y apoyo en este proceso de orientación hasta la finalización de nuestro estudio académico.

Las autoras

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Soraya Abril Romero Díaz con DNI 32939616 y Doris Yovani Díaz Saldaña con DNI 40330269, egresadas del Programa de Segunda Especialidad en Gestión Educativa de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, estamos seguras que hemos cumplido los procedimientos académicos y administrativos de manera rigurosa los cuales son brindados por la Universidad para la elaboración y sustentación del Trabajo Académico titulado: “Clima Institucional y Desempeño Docente: una revisión sistemática”, el cual consta de un total de 36 páginas.

Resaltamos la originalidad y credibilidad de los estudios anteriores y juramos que por exigencias éticas el contenido del documento cumple con la autoridad de los autores en ortografía, organización, metodología y diagramación. De igual manera, nos aseguramos de que los fundamentos teóricos estén respaldados por las referencias, asumiendo que se minimicen las omisiones no intencionales en cuanto al tratamiento de las citas de autor. Esta es nuestra responsabilidad.

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

Las autoras



Doris Yovani Díaz Saldaña

DNI 40330269



Soraya Abril Romero Díaz

DNI 32939616

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>4</b>	Autoridades Universitarias .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
	Conformidad del Asesor .....	ii
	Dedicatoria .....	iv
	Agradecimiento .....	v
	Declaratoria de autenticidad .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>1</b>	Índice de contenido .....	vii
	RESUMEN .....	viii
	ABSTRACT .....	ix
	<b>I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
	1.1. Realidad problemática y formulación del problema .....	10
	1.2. Formulación de objetivos .....	11
	1.2.1. Objetivo general .....	11
	1.2.2. Objetivos específicos .....	12
	1.3. Justificación de la investigación .....	12
	<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	
	2.1. Antecedentes de la investigación .....	14
	2.2. Referencial teórico .....	20
	<b>III. MÉTODOS</b> .....	30
	<b>IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS</b> .....	30
	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	33



## RESUMEN

El actual estudio titulado: “Clima Institucional y Desempeño Docente: una revisión sistemática” tiene la finalidad de describir de qué manera el clima institucional contribuye al desempeño docente en una institución educativa, siendo el diseño de estudio utilizado de corte cualitativo, de nivel descriptivo. Se ha tomado como referencia a Chirinos, Meriño y Martí (2018) para la definición, así como a otros autores. Con respecto al desempeño docente se ha considerado los planteamientos del MINEDU dentro del Marco del buen desempeño docente y a Valdés (2004) para la definición de las dimensiones del desempeño docente donde identificamos las relacionadas a las capacidades pedagógicas, emocionalidad, relaciones interpersonales, y responsabilidades basadas en estándares éticos, normativas acordadas de convivencia con mecanismos pacíficos. Las conclusiones nos indican que un buen clima institucional contribuye a que los docentes planifiquen y ejecuten actividades pedagógicas motivadoras y se mejore los logros académicos de los estudiantes.

**Palabras claves:** clima institucional, desempeño laboral.

## ABSTRACT

The current study has got an aim which stays near regulate the relation amongst the working environment then education recital at a college, near see the implication flanked by together variable star. The research training design is descriptive and correlational.

It has been taken as a reference, bibliography from Chirinos Araque, Meriño Córdoba and Martí (2018) for definition and concepts purposes as well as other authors. Hip the situation of the teacher performance, the state takes stood taken into account the guidelines from the Department of Education built arranged the Agenda of a Decent Schooling Recital where dimension related to the assertive working environment regarding interpersonal relationships, mutual respect, collaboration and pair building, democratic environment, conflict resolutions with dialogues based upon ethic criteria, agreed standards of communal living with peaceful procedures have been identified. Results show that

**Keywords:** institutional environment, work development

## I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. Realidad problemática y formulación del problema

El Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) considera como una necesidad primordial la formación docente y su desempeño basado en criterios establecidos en el marco de la carrera pública totalmente innovada. Tomando en cuenta este contexto, se plantea fomentar la innovación, perfeccionamiento del conocimiento pedagógico y un compromiso personal con su profesión. El educador ejecuta su desempeño dentro de un centro educativo, donde su objetivo es que los educandos alcancen sus aprendizajes y desarrollen competencias esperadas. Dentro de su trabajo profesional se distingue ámbitos sociales, interrelacionándose con sus pares coordina, planifica, implementa y evalúa los procesos educativos en las escuelas, posibilitando la colaboración y la reflexión sistemática de las prácticas educativas. Menárguez (2004) señala que, sin una buena cultura organizacional, se hace difícil que los docentes se desempeñen bien y la comunidad educativa no puede funcionar en equipo y con una visión unificada.

El problema identificado en el contexto internacional lo manifiestan los autores: López et al. (2018) quienes concluyen que, las relaciones interpersonales no permiten estar satisfechos con el trabajo que realizan en sus instituciones y por consiguiente no tienen un buen desempeño en sus centros laborales. Por otro lado, la remuneración, el equipamiento de las instituciones, los medios y materiales se muestran como factores con menos importancia en la satisfacción personal y laboral.

A nivel nacional, en un estudio elaborado en un Centro Educativo de Pasco, Guillermo (2019), identificó una problemática dentro de las relaciones humanas, el clima institucional afectó e impidió el cumplimiento laboral y el desempeño educativo, con discrepancias, mala comunicación entre los actores educativos y reclamos de control de posiciones que provocaron desacuerdos entre algunos docentes.

Por otro lado, en el estudio sobre clima institucional y desempeños en el educador que realizó Palacios (2019) en una I.E. de Lima, mostró una escenario palpable de insatisfacción laboral docente, que trascendió debido al clima institucional inadecuado, donde estuvo presente la falta de motivación, perjudicando a los involucrados, generando que los docentes no trabajen en forma colegiada, mostraban

falta de interés en el mejoramiento de habilidades pedagógicas lo que imposibilitó lograr los objetivos institucionales y fines educativos.

En el plano local, en un estudio que realizó Carrasco (2020), encontró barreras con respecto a la disponibilidad de los docentes para el diálogo entre pares y directivos, esto acrecentó con la pandemia, además de una preocupante situación en la práctica del buen desempeño, lo que afectó el aprendizaje de los estudiantes.

La problemática existente no excluye al Centro Educativo N° 88239 del nivel primario de Chimbote, donde se observó la ausencia de una eficiente comunicación entre maestros, ausencia de trabajo coordinado entre los entes educativos, falta de unidad en la variedad de relaciones minimizando esfuerzos en la mejora de la administración, planificación y organización de la misma, docentes poco proactivos, y escaso espíritu competente. Todo esto, ha dado lugar a conflictos constantes, comportamientos agresivos entre los docentes, agotamiento emocional de muy diversas formas que van desde los problemas psicológicos más sutiles hasta problemas físicos indirectos, falta de confianza y un ambiente abierto para la resolución, dificultando el trabajo en equipo y por ende la integración en actividades institucional.

Se evidenció, además, que, debido al deterioro de la cultura organizacional, el cumplimiento de las responsabilidades en los desempeños de las funciones se tornó lento, débil planificación del trabajo pedagógico; ya que muchos docentes se rehusaban a trabajar en forma colegiada por temas personales, retrasos en la gestión de los procesos de E-A, afectando el desarrollo de la profesionalidad.

Al conocer toda esta realidad conlleva a reflexionar y plantear el problema de la siguiente manera: ¿Cuál es la importancia del clima institucional para el desempeño docente en una Institución educativa del nivel primario de Chimbote 2022?

## **1.2. Formulación de objetivos**

### **1.2.1. Objetivo general**

Describir de qué manera el clima institucional contribuye al desempeño docente en una institución educativa.

16

### 1.2.2. Objetivos específicos

- Describir los aspectos teóricos del clima institucional y el desempeño docente.
- Describir clima institucional y la dimensión comunicación, construyendo relaciones interpersonales basadas en el respeto mutuo.

6

### 1.3. Justificación de la investigación

#### Justificación teórica

La finalidad de este estudio es de correlación descriptivo entre el clima institucional y el desempeño educativo en I.E. de Chimbote que nos permitirá plantear alternativas futuras para mejorar y optimizar la gestión educativa de las instituciones educativas, así como proponer estrategias teóricas para mejorar el desempeño educativo apropiado que beneficiará a la comunidad educativa, con el objetivo de mejorar el clima institucional a largo plazo.

#### Justificación práctica

Este estudio es relevante en sí mismo en tanto considera los aportes teóricos vigentes y actuales de las variables de investigación, permitiéndonos mostrar las prácticas educativas plasmadas en el escenario institucional como factores relevantes para los resultados educativos en las percepciones del desempeño educativo y la mejora educativa.

#### Justificación metodológica

Los resultados alcanzados en el estudio, puede considerarse como base para estudios de mayor amplitud y nivel de profundidad donde los nuevos investigadores tengan antecedentes de guía. De igual manera para investigaciones relacionadas al tema, implicando el diseño de diferentes estrategias que propicien un clima institucional óptimo, permitiendo destacar la importancia de una variable sobre otra.

### Justificación Social

Brinda informaciones relevantes y necesarias que pueden ser analizadas y consideradas en los sistemas organizacionales de los centros educativos donde la mejora en la calidad del servicio se refleja de forma directa en <sup>11</sup> la sociedad.

## **II. MARCO TEÓRICO**

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

El análisis elaborado en diversas fuentes confiables concernientes a los estudios relacionados con el presente trabajo académico, considerando su contexto y orden en el tiempo se describen a continuación.

En el ámbito internacional tenemos a:

López et al.(2018) realizaron la investigación: “Clima estudiantil y desempeños docentes: casos de éxito. Esfuerzos para las escuelas públicas de la provincia de Carchi” en Ecuador, el objetivo general es obtener las opiniones de los profesores sobre las características que influyen en la atmósfera de la escuela. Se trabajó con una muestra de 207 educadores de 13 colegios, se utilizaron metodologías cuantitativas y se utilizaron encuestas como herramientas de recolección de datos. Se concluyó que el buen desempeño en la escuela está relacionado con la salud, la confianza y la resiliencia de los docentes. Además, las buenas calificaciones se logran a través de un ambiente escolar satisfactorio, incluso en circunstancias difíciles.

El estudio se relaciona con la investigación toda vez que hay similitud con ambas variables, de las cuales se puede indicar que el clima escolar en los centros educativos es un fundamental factor para que los docentes muestren desempeños eficientes en sus actividades académicas y se sientan reconocidos con los objetivos institucionales, desenvolviéndose con sentido de participación, impulsando aprendizajes significativos en los estudiantes. Anchundía, (2015)

Medina (2017) realizó una investigación denominada: Efectos del clima organizacional en los desempeños educativos de la I.E.P Santo Domingo de Guzmán – Quito, su finalidad era mejorar los aspectos de flexibilidad, estándares y compromisos grupales de la cultura organizacional mediante los medios que fomentan las interacciones positivas entre el personal para el mejoramiento de los desempeños educativos y alcanzar las metas de calidad de la institución. La muestra considerada fue de 50 docentes organizados en dos grupos. El estudio descriptivo utilizando técnicas de correlación con cuestionarios como herramientas de recojo de información. Luego de contrastar los resultados, se concluyó que la cultura organizacional interviene en los desempeños docentes.

Este estudio es muy similar a la investigación actual, ya que las metas alcanzadas permiten afirmar que el clima organizacional es importante para los buenos desempeños educativos; así mismo, es importante señalar que la flexibilidad del líder y la apertura al entendimiento contribuyen a un clima propicio, además, motiva en los docentes el deseo de enriquecer su preparación profesional, trayendo consigo el incremento de profesionales innovadores. Velarde et al. (2020)

Molina y Ruíz (2017) elaboraron un estudio: “El liderazgo directivo en el clima organizacional”, el fin fue: examinar la importancia de ambas variables en una I.E de Guayaquil, por medio de la investigación bibliográfica, investigación de campo y análisis estadístico, se crean guías para la gestión educativa que se enfocan en funciones y roles. La muestra estuvo conformada por 1 directivo, 16 educadores, 133 representantes legales y 133 estudiantes, luego del análisis concluyeron que: es necesario que líderes educativos y docentes establezcan una comunicación laboral constante, saludable con amabilidad, aprecio, comprensión y empatía para brindar educación de calidad a los alumnos con respecto a la formación integral.

La investigación se relaciona con una variable del presente estudio, que es el clima organizacional o laboral, ya que, la forma como el directivo ejecuta su rol es parte fundamental de la relación laboral, determina cómo percibe el clima la comunidad educativa, es decir, si se percibe una buena convivencia, dentro de la organización, el desenvolvimiento profesional docente mejorará, así como, el grado de involucramiento, por ende la consecución de las metas institucionales. Hartinah et al. (2020)

De otro lado, Álvarez (2017) realizó la tesis titulada “El Clima Institucional como Determinante del Rendimiento Académico Estudiantil en la Institución Educativa Industrial y Técnica Simona Duque del municipio de Marinilla” en Medellín – Colombia, donde el propósito fue identificar internamente la vinculación entre el clima organizacional, la gestión y el rendimiento académico. Los estudios se describieron cuantitativa y cualitativamente. La muestra estuvo conformada por 72 docentes, 357 educandos, 294 padres de familia y 5 administradores. La escala sirvió como herramienta de inferencia. Un ambiente de trabajo confortable promueve la mejora del rendimiento académico de los alumnos.



Consideramos que el clima institucional es un elemento primordial para que los docentes manifiesten buenos desempeños y como consecuencia se obtenga mejores resultados académicos de los estudiantes. El aporte del trabajo antes señalado demuestra que el clima laboral agradable favorece la comunicación, gestión y desempeño de docentes y estudiantes. Carbajal (2013)

En el ámbito nacional tenemos a Tejada (2019) quien presentó la tesis titulada “Cultura organizacional y logros educativos del Centro Educativo Serapio Calderón Lazo de la Vega-Cusco” para optar el grado académico de maestría, el objetivo fue definir la vinculación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Los tipos de estudio se correlacionaron descriptivamente. Se empleó como instrumento el cuestionario y se empleó el método de la encuesta. El equipo fue validado por juicio de expertos. Se concluyó que: hay una correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de su personal de la I.E Serapio Calderón Lazo de la Vega.

Meléndez (2020) en la tesis titulada “El clima organizacional de las y el trabajo de los educadores de la I.E Carlos Wiese”- Juanjuí región San Martín. La finalidad de esta investigación fue definir el grado de vinculación entre el clima organizacional y los desempeños laborales, conforme la percepción de los educadores de la I.E Carlos Wiese de Juanjuí. Se desarrolló una perspectiva cuantitativa, consistente con un diseño no experimental correlativo. La muestra estuvo conformada por 60 maestros de dicha institución educativa. La hipótesis de estudio se confirmó porque existe una vinculación importante entre el clima organizacional y los desempeños laborales de los docentes. Sus conclusiones destacan los aspectos positivos del entorno institucional, como la motivación y la participación, que pueden atribuirse a los altos niveles de motivación intrínseca que se presentan.

Esta investigación se vincula con la finalidad del actual estudio, ya que identifica el grado de asociación entre las variables, detallando las dimensiones del clima institucional, demostrando la importancia que implica el mantener el equilibrio entre los niveles de satisfacción y motivación de los entes educativos para las mejores actuaciones de desempeño docente. Astráin (2019)

Guillermo (2019) en su estudio titulado “Cultura organizacional y desempeños educativos de la I.E Ovidio Decroly, Yanacancha- Pasco”, la intención del estudio fue

definir la vinculación entre la cultura organizacional y los desempeños educativos en la I.E Ovidio Decroly de Yanacancha, Pasco. El enfoque de estudio empleado fue cuantitativo, utilizando indagación sustantiva o fundacional, diseño descriptivo correlacional y métodos hipotéticos deductivos. La muestra estuvo conformada por 32 docentes. La técnica utilizada fue la encuesta, se aplicaron cuestionarios con temática de cada variable. La conclusión fue que hay una correlación significativa entre los climas organizacionales en aspectos de motivación, comunicación emocional, manejo de conflictos, trabajo en equipo y desempeños educativos en las instituciones educativas encuestadas.

Gutiérrez (2017) en su estudio denominado: “Cultura Organizacional y Orientación al Desempeño de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas”, en Villa el Salvador, donde su objetivo se trató de definir el impacto de la cultura organizacional y el desempeño educativo en la IE. Pública Fe y Alegría N.º. 17 en Villa El Salvador y I.E. Privada Salamanca en Villa María del Triunfo 2016, Lima. Los datos se recopilaron mediante técnicas de encuesta y cuestionarios como medio para estimar las variables. Se concluyó que la cultura organizacional se asoció significativamente con los desempeños educativos en ambas instituciones. Esto demuestra cuán importante es inculcar una buena cultura organizacional para promover un desempeño educativo óptimo.

Cully y Ocrospoma (2017) en la tesis titulada: “Efectos de la Cultura Escolar en el Desempeño Educativo en la Institución Educativa emblemático representativo “La Libertad”, Lambayeque el objetivo fue mejorar los desempeños docentes mediante la aplicación de estrategias relacionadas con el clima escolar. La metodología utilizada se enfocó en el análisis de tendencias históricas; lo que se está haciendo a nivel global e institucional respecto al desempeño docente. Este diagnóstico se empleó a una muestra de 55 educadores. Finalmente, utilizando métodos teóricos y empíricos, se pudo demostrar que el empleo de estrategias para el mejoramiento del ambiente escolar mejoró el rendimiento.

En el ámbito regional, Vásquez (2018) elaboró un estudio denominado: Clima institucional y desempeños docentes en la I.E N° 20475 de Barranca, en Chimbote. Su objetivo fue: Definir la vinculación entre el clima institucional y los desempeños docentes. La población estuvo conformada por 98 educandos de secundaria. Este estudio

se correlacionó con un diseño no experimental. Su conclusión fue: Existe una asociación <sup>2</sup> significativa entre las variables del clima institucional y el desempeño docente. Reforzamos el propósito de este estudio al evidenciar que el clima organizacional conserva una fuerte asociación con las buenas prácticas educativas.

Salazar (2018) <sup>3</sup> en su tesis titulada: Cultura organizacional y desempeños docentes de la I.E N° 89506, de Coishco, el objetivo fue investigar la vinculación entre la cultura organizacional y el desempeño educativo <sup>3</sup> en la institución educativa N.º 89506 del condado de Coishco. Este estudio fue un estudio no experimental, transversal y correlativo. La muestra considerada fue toda la población. Veinte educadores del nivel inicial y primaria cuya información fue recolectada a través de cuestionarios y encuestas. Concluye que hay un vínculo significativo entre la cultura organizacional y los desempeños educativos, y articulamos cómo la cultura organizacional es importante para el desempeño educativo.

En el contexto local se tiene a los siguientes trabajos de investigación que se relacionan con las variables del presente trabajo académico. Así Carrasco, (2020) de la Universidad Nacional del Santa cuyo trabajo es: “Comunicación Organizacional Interna y Desempeño Docente de la IE José Olaya, Chimbote, 2020.” Se pretende definir la vinculación entre la comunicación organizacional interna y los desempeños docentes <sup>9</sup> de la IE. José Olaya, Chimbote, 2020. El tipo de investigación que se usó fue correlacional, buscando describir y detallar las vinculaciones entre las comunicaciones internas y los desempeños docentes. La muestra considerada fue de 42 educadores. Se empleó el cuestionario y ficha de observación como instrumentos. Los resultados comprobaron la vinculación significativa entre las comunicaciones organizacionales internas y los desempeños docentes de la IE José Olaya, con un nivel satisfactorio.

Los resultados de la investigación antes mencionada, fortalece el propósito del presente estudio, puesto que tiene vinculación con una de las variables de investigación; como es, el desempeño docente, siendo imprescindible propiciar las mejores condiciones para favorecer el clima institucional y por ende los objetivos organizacionales. Albañil (2015)

Vega (2016) de la UCV en su trabajo: “La relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en la I.E. P Santa María de Cervelló, Nuevo Chimbote, 2016”,

el propósito fue esclarecer la vinculación <sup>2</sup> entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes del IEP Santa María de Servello, también la importancia entre las dos variables. Esta investigación fue no experimental y tuvo un diseño correlativo. La muestra estaba integrada por 46 educadores. Se realizó una encuesta y se utilizaron escalas de calificación como herramientas tanto para las variables de clima organizacional como de desempeño laboral. Se encontró que el clima institucional estaba "altamente" asociado con el desempeño laboral de los maestros.

Se considera importante el estudio mencionado, ya que se relaciona con ambas variables, objeto de estudio del presente trabajo académico. Demostrando que un ambiente laboral aceptable en donde todos los docentes mantienen una convivencia pacífica, propicia un clima que motiva y predispone al docente a un mejor cumplimiento de sus funciones, tales como: planificación, trabajo colegiado, etc. Contribuyendo al mejoramiento de la calidad educativa. Albariño (2000)

Abad y Castañeda (2019) en su tesis: "Estilo de liderazgo y desempeños docentes en un Centro Educativo Público de Nuevo Chimbote", donde su objetivo fue definir la vinculación entre el estilo de liderazgo y los desempeños docentes en el Centro Educativo N° 88061 "José Abelardo Quiñones", 2019. <sup>2</sup> El tipo de investigación fue descriptivo correlacional. Se aplicaron métodos a priori e hipotéticos utilizando un diseño de estudio no experimental. La muestra estuvo conformada por 20 docentes que emplearon encuestas como método y cuestionarios como herramienta. Concluyeron que se encontraron correlaciones moderadas y significativas entre el estilo de liderazgo y las variables de desempeño docente. Destaca lo esencial del liderazgo en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, ya que el liderazgo es considerado parte esencial de la cultura organizacional de las organizaciones educativas.

Este trabajo ayuda a evidenciar que es necesario un clima institucional agradable para que los docentes se desempeñen eficientemente en su labor educativa, esta investigación demuestra que el docente se siente motivado cuando recibe un trato cordial y de apertura al diálogo continuo, esto contribuye al bienestar emocional y se refleja en el avance de los aprendizajes de los educandos. Así pues el directivo constituye una pieza valiosa en el sistema, para articular y hacer fluir nuestras variables de estudio. Franco (2021)

## **2.2. Referencial teórico**

### **2.2.1. Clima institucional**

Robbins (1999) está orientado a cómo se comportan los grupos de individuos dentro de las organizaciones, por lo que la influencia de los sujetos, grupos y estructuras sigue dependiendo de las interrelaciones de los sistemas sociales.

Conforme con Silva (2004), el clima estudiantil refleja la identidad de la institución y la calidad de las relaciones que allí se dan. Del mismo modo, refleja la interrelación entre rasgos personales y organizacionales que debe existir entre líderes y educadores.

Para los investigadores Jiménez y Jiménez (2016) el clima institucional forma parte de cómo se percibe el entorno laboral, donde cada miembro se identifica en términos de recompensas, autonomía, cordialidad, apoyo, consideración y motivación en sus actividades, influyendo sus creencias y valores.

Según Chirinos et al. (2018) el clima organizacional es lo que los líderes reportan como características del ambiente de trabajo experimentado por los integrantes de su organización.

#### **Teoría de Rensis Likert (1903-1981)**

Existen diferentes tipos de clima organizacional, y todo depende de los estilos de liderazgo y de las ideas de los empleados en la organización. Con respecto, Gam y Berbel (2007), afirman que Likert identifica cuatro formas de clima orientados al director y el liderazgo que ejerce; se distingue entre explotadores autoritarios, paternalismo autoritario, abogacía participativa y participativa grupal, que puede ser utilizada racional y rápidamente por el director.

Vargas y Gautama (2021) señalan que esta teoría ve a las organizaciones como sistemas complejos particularizados por patrones de liderazgo, la búsqueda y consecución de metas, formas de gestión sobre los empleados y las normativas y actitudes de los que están a cargo o superiores.

Rodríguez (2016) Se encontró que esta teoría es más dinámica y descriptiva sobre el ambiente de trabajo, y es consistente con la teoría de la motivación porque tiene como objetivo aceptar lo esencial del ambiente de trabajo, justificar su participación, apoyar la eficacia y eficiencia organizacional e individual, y que la participación estimula el deseo de trabajar de las personas.

14

### **Teoría de las relaciones humanas**

Esta teoría se remonta a la contribución de Maslow (1908-1970). Una persona que cree que una empresa antepone el bienestar de sus empleados y aumenta la productividad cuando los empleados buscan satisfacción y comodidad en sus puestos. Bonilla (2014).

Conforme Páramo (2014) este enfoque se centra en la salud mental de los trabajadores, lo que afecta el rendimiento, la producción y el alcance de objetivos. Reconocer que los empleados se desempeñan mejor en el trabajo cuando se sienten respetados, valorados y escuchados.

### **Características del clima organizacional**

Brunet (1987) El clima organizacional se define como las formas en que los ambientes organizacionales son percibidos e influenciados por las actitudes, opiniones y valores personales de los empleados, y variables relacionadas como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por el ambiente y los aspectos personales. Agrupación de aspectos organizacionales tales como liderazgo, conflicto, sistemas de recompensa y castigo, control y supervisión, detalles del entorno físico de la organización. Aunque resulte dificultoso detallarlo en forma literal, los resultados se obtienen y reflejan con facilidad.

Sandoval (2004) esto señala que la impresión psicológica del clima refleja los funcionamientos internos de la organización. Por lo tanto, estos ambientes internos pueden caracterizarse por la confianza, el progreso, el miedo



o la incertidumbre. Así, el comportamiento de una persona en el lugar de trabajo depende no solo de sus cualidades personales, sino también de cómo percibe el ambiente de trabajo y los componentes organizacionales.

### **Importancia del clima institucional**

Imelda et al. (2013) Permite una mejor convivencia favoreciendo el pleno alcance de las finalidades educacionales. La superación de un Centro educativo depende mucho de cómo los empleados perciben la cultura organizacional. Siga sus percepciones, favorables o desfavorables. Una buena cultura organizacional se refleja en cosas como: Logro y disfrute en un ambiente de trabajo de alto nivel orientado hacia el éxito, en un ambiente de seguridad, bienestar, adaptación, e innovación.

Goncalves (2000) En general, la motivación, el desempeño y la satisfacción laboral dependen no solo de la coexistencia de las partes interesadas de la comunidad y la escuela, sino también de las percepciones de los empleados sobre el entorno laboral, lo que da como resultado una atmósfera positiva que refleja mejores resultados para las instituciones educativas en términos de satisfacción y desempeño de los educadores.

Puede mejorarse a través de la práctica de trabajo en equipo teniendo en cuenta objetivos comunes alcanzando nuevos y superiores grados de eficiencia, planteándose de manera corporativa buenas prácticas de comunicación, donde prime la confianza, se genere la motivación propiciando participación, entre otros. Troya (2018)

### **Elementos del clima institucional**

El clima institucional está determinado por elementos que marcan diferencia en cada realidad percibida, además está relacionado con el rendimiento de los miembros de la organización, el logro de objetivos, la calidad del trabajo y los resultados. Considerando como elementos a la individualidad de los trabajadores, resaltando actitudes, valores, personalidad, nivel de estrés; así como la motivación, liderazgo, procesos organizacionales referentes a

remuneración, comunicación, toma de decisiones, así como el hecho de la formación de grupos dentro de la institución. Atalaya (2016)

### **Dimensiones del clima institucional**

a. Comunicación: Se trata de enviar y recibir mensajes entre interlocutores y es parte integral de la buena convivencia. De acuerdo a Martín (1999) es la relación humana más básica en donde cada persona actúa como emisor y receptor, intercambiando información de manera recíproca y asertiva. Es importante la práctica de una comunicación efectiva en las instituciones educativas para poder tomar acuerdos y establecer adecuadas relaciones interpersonales, ésta promueve el desarrollo de la confianza en el líder, que siendo mal encaminada podría generar problemas en el clima institucional, peligrando su progreso. Fischman (2000).

b. Motivación: Este aspecto es un punto clave para determinar la atmósfera de una organización. Se reconocen tres elementos clave: iniciativas organizacionales, necesidades y objetivos. La motivación continua genera lealtad a la institución y se considera esencial ya que fomenta el compromiso intrínseco. Fischman (2000)

c. Confianza: Según Martín (1999) Se enfoca en las creencias de que cada sujeto debe ser capaz de realizar sus funciones, y se deriva de sus creencias y experiencias, que son positivas y le permiten actuar con seguridad. Se considera que las organizaciones con altos niveles de logro demuestran grandes niveles de confianza, integridad y competencia entre sus integrantes al desempeñar sus funciones.

d. Participación: Demuestra la capacidad que tienen los integrantes de la organización para participar en diversas actividades ya sea académicas, recreativas, etc. Se incentivan las participaciones de todos los integrantes, lo que contribuirá con el éxito de la misma. Martín (1999).

### **2.2.2. Desempeño docente**

Con respecto al desempeño docente, se considera su accionar en el proceso de aprendizaje con interrelaciones que propicien un óptimo



desenvolvimiento Definidas por el Ministerio de Educación como aquellas cualidades que demuestran en su ejercicio profesional, cabe señalar que son parte del acuerdo a nivel técnico, social y nacional para que el cumplimiento de determinadas competencias sea conveniente y beneficioso para los aprendizajes de los educandos. MINEDU (2014).

El desempeño docente se reconoce en el marco de la mediación pedagógica, la provisión de un ambiente de aprendizaje adecuado, el procesamiento eficiente de los contenidos, la motivación persistente de los educandos, la implementación de estrategias metodológicas y el logro de una evaluación adecuada y oportuna, usando recursos pertinentes. MINEDU (2016).

Martinez y Lavín (2017) afirman que el desempeño docente es parte fundamental de los elementos que conllevan a incrementar la calidad educativa.

### **Teorías de la equidad y las expectativas de klingner y Nabdian**

Los profesores son profesionales de la educación. Por este motivo, la teoría del desempeño tiene como objetivo entender los factores que intervienen en los procesos mismos. Tauma (2018)

De acuerdo Klingner y Nabdian (2002) estas teorías detallan la vinculación entre la motivación y el desempeño, como la asociación entre la satisfacción laboral y el desempeño.

La Teoría de la equidad está vinculada a las percepciones de los empleados con los tratos que recibes, se encuentra vinculada con las percepciones del colaborador acorde a los tratos recibidos. Llanos (2018)

Al sentirse tratados de manera justa, es muy seguro que estén motivados, pero, es muy probable que se sientan frustrados o desmotivados cuando sienten que están siendo tratados injustamente. Adams (1963)

La teoría de las expectativas señala que este proceso se enfoca en la satisfacción que emana de un mejor desempeño laboral en relación con los demás. Podría decirse que esta teoría nos brinda tender varias de las respuestas negativas o positivas en el comportamiento de los empleados. Esto se debe a que

los empleados también tienen expectativas y metas como seres humanos. Klingner y Nabaladian (2002)

### **Teoría de autoeficacia de Bandura (1925-2021):**

Con este planteamiento, Bandura (1977) conocimiento de cómo funciona la motivación, enfatizó la importancia del juicio personal y señaló que la autoeficacia, que juega una función central en el comportamiento de miedo y evitación, puede facilitar o impedir la motivación y el comportamiento humano.

Bandura (1987) las fuentes, mecanismos y procesos propuestos asociados con la autoeficacia se basan en mecanismos de selección de acciones, esfuerzo y persistencia, pensamiento y respuesta emocional, y generación y predicción de acciones.

La eficacia del educador es una forma de autoeficacia y es una evaluación de la capacidad de una persona para lograr un nivel aceptable de desempeño en una tarea o entorno determinado. Prieto (2007)

Para lograr un desempeño óptimo, los profesores deben centrarse en dos niveles de pensamiento: 'sentirse capaz' y 'sentirse competente'. La unión de ambos señala conocimiento, desarrollo y manejo de las competencias y habilidades que poseen, por lo que la autoeficacia interviene como elemento cognoscitivo mediador entre su conocimiento y el desempeño educativo. Bandura (1999).

Por lo tanto, la confianza de los docentes en lo que saben y hacen a diario en el entorno educativo es primordial <sup>17</sup> para la calidad de la educación. Los profesores se centran en el aprendizaje de sus alumnos con gran confianza y competencia personal y esperan lo mejor de ellos. Al dudar de sus propias capacidades, los docentes expresan pensamientos negativos sobre el proceso educativo y sus alumnos, destruyendo así las motivaciones intrínsecas y extrínsecas de sus alumnos. Pintrich y Schunk, (2006).

6

### **Marco del Buen desempeño docente:**

El MINEDU elaboró el Marco del Buen Desempeño Docente su objetivo es mejorar la calidad de la educación y tiene en consideración las necesidades de concebir la carrera docente como una nueva actividad educativa que se transforma en excelentes habilidades de investigación, autonomía en la toma de decisiones, pensamiento crítico reflexivo y una estrategia de enseñanza constantemente impecable. MINEDU (2012)

Según el MINEDU son cuatro enfoques que toma en cuenta el desempeño del personal docente. Se trata principalmente de aprender, alternando entre la adquisición de saberes sin prejuicios y la participación activa de los estudiantes; el segundo enfoque es sobre la persona aprendiz, contemplando al estudiante como ser único y autónomo, además de ser valorado en su variedad cultural; un tercer enfoque está orientado a las oportunidades de aprendizaje, referido a los espacios de los mismos, válidos para desarrollo y logro de competencias y un último enfoque sobre la pedagogía, con un imperioso cambio de enseñanza básicamente oral, valorando las oportunidades pedagógicas .

### **Dominios del desempeño docente:**

Se encuadra en cuatro dominios que han sido detallados en el Marco del buen desempeño docente:

El primero enmarcado con las actividades que ejecuta el educador para preparar los aprendizajes del estudiante; la planificación de las actividades pedagógicas, siendo primordial que conozca y comprenda sus características, el entorno, así como el contenido de las áreas, enfoques y procesos de enseñanza que conducen a un mejor desempeño. Estas acciones se deben realizar de manera colegiada. MINEDU (2012)

El segundo dominio: Se relaciona con la educación para los aprendizajes de los alumnos, procurando el respeto a la diversidad en un buen ambiente de aprendizaje y sana convivencia democrática. Fomentar el aprendizaje crítico y reflexivo en los estudiantes a través del seguimiento y evaluación continua para

la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna, enfatizando la estrategia y el uso de los recursos adecuados. MINEDU (2012)

El tercer dominio: Relacionada con la gestión del colegio y la comunidad. Tomando en cuenta al personal docente previsto de actitudes democráticas, críticas y colaborativas en la gestión institucional, con ánimo participativo en la mejora del Proyecto Educativo Institucional que favorece el desarrollo de aprendizajes de calidad. MINEDU (2012)

El cuarto dominio: Se trata del desarrollo de la profesionalidad y de la identidad educativa. Se pone énfasis en el proceso de desarrollo y formación dentro de la comunidad profesional. Mostrando dominio y responsabilidad al reflexionar sobre su práctica pedagógica con un permanente aprendizaje, a nivel individual y colectivo, permitiendo la construcción fortificada con su identidad profesional, así también valores como la justicia, honestidad, responsabilidad y el compromiso social. MINEDU (2012)

#### **Importancia del desempeño docente:**

La importancia del desempeño docente como principio clave de la calidad del sistema educativo y como componente educativo fundamental de la competencia profesional docente. Sin maestros que puedan crear mejores oportunidades de aprendizaje en el aula para los estudiantes, la calidad de la educación no mejorará sustancialmente. UNESCO (2013)

Por lo tanto, el desempeño docente está estrechamente relacionado con el logro de aprendizaje de los estudiantes, lo que atrae la atención de quienes buscan mejorar la educación. Para verificar el desempeño de los docentes, necesita herramientas de evaluación confiables que ayuden a los docentes a mejorar sus prácticas de enseñanza, mejorar la calidad del aprendizaje de los educandos y, como resultado, lograr una educación de calidad. Díaz (2010)

#### **Dimensiones del desempeño docente**

Se define las siguientes dimensiones del desempeño docente:

**Capacidades pedagógicas:** Uno de los dominios más complejo del quehacer humano es la docencia. Para implementarlo con éxito, los

docentes deben tener bases científicas sólidas, así como conocimiento profundo, destrezas y habilidades de enseñanza. Valdés (2004)

**Emocionalidad:** Los estados emocionales y los procesos, así como, las emociones, manifiestan usualmente una manera característica de experimentar los sentimientos. Por esto, todo docente debe aprender a autorregularse y controlar sus emociones negativas durante los procesos de enseñanzas y en sus relaciones con los compañeros y la comunidad escolar en general. Valdés (2004)

**Relaciones interpersonales:** De acuerdo a esta dimensión hace mención que: Se debe considerar la complejidad de las relaciones mutuas entre el equipo escolar, su organización, el equipo de aprendizaje, la familia, la sociedad y las organizaciones públicas. La relación entre el docente y la comunidad escolar en la educación, juegan un papel decisivo en esta dimensión. Valdés (2004)

Además, el Marco del Buen Desempeño Docente, los docentes necesitan promover un ambiente propicio para los aprendizajes y la convivencia, con énfasis en la construcción de confianza y relaciones sensibles basadas en la justicia, el amor, el respeto mutuo, la confianza y la cooperación. MINEDU (2012)

**Responsabilidad:** Se refieren a su desempeño y en qué forma se manifiesta en la práctica los objetivos de la escuela, en la gestión del desarrollo de los educandos. Las responsabilidades profesionales se relacionan con su desempeño, supervisión, participación, responsabilidad docente e institucional, así como con su formación y desarrollo profesional. Pinaya (2005)

### **Implicancias del clima institucional en el desempeño docente**

El clima institucional describe el ambiente creado por los integrantes de un centro en particular, siendo éste una característica de todo entorno laboral, que generalmente puede ser cambiante en el corto plazo. Castillo et al. (2019).

En este sentido, el desempeño docente es uno de los conceptos más familiares y útiles para comprender la eficacia de la acción pedagógica de los profesores. Loureiro et al. (2006).

Se cree que los procesos de gestión y un buen clima institucional conducen al desarrollo del compromiso como integrantes de una organización, creando un espacio donde todos puedan vivir en el ambiente adecuado, trabajar con tolerancia y respeto, y aportar ideas y experiencias que fortalezcan las finalidades de la organización. Montoya et al. (2017)

El clima institucional es uno de los determinantes más importantes de la influencia que un individuo o grupo tiene sobre los comportamientos dentro de una organización. Las particularidades centrales del clima organizacional que los rodea difieren de sus percepciones. Como tal, la cultura corporativa influye en el compromiso, las actitudes y el comportamiento. Silva (1996)

Sumado a esto, conforme Robbins y Coulter (2013) dado que los desempeños laborales son un determinante clave de si una organización ha logrado con éxito sus finalidades laborales, la medición de los desempeños laborales revela el logro de los objetivos estratégicos a nivel individual.

### III. MÉTODO

Para la ejecución del actual estudio se basa en el enfoque cualitativo, ya que según Naupas (2013) este enfoque hace empleo del recojo y análisis de datos; asimismo, mientras la observación y descripción del objeto de estudio se realizan, no es necesario brindar mucho énfasis a la medición.

Los niveles tienen un carácter descriptivo, ya que las situaciones se detallan mediante temas, no aboga por la interpretación y se acerca a los datos recopilados. Sandelowski (2000).

La presente investigación se orientará a la descripción <sup>2</sup> del clima institucional y el desempeño docente entre los integrantes que conforman la comunidad educativa.

Para la formulación del título, el problema de investigación y la delimitación de objetivos se hizo uso del análisis documental, esto conllevó a la contextualización apropiada de sus elementos, se refiere a operaciones complejas que dañan el contenido y el formato de un documento original para transformarlo en otro documento específico que los usuarios puedan identificar y distribuir con facilidad y precisión. Pinto (1992)

Las fuentes bibliográficas examinadas fueron extraídas de repositorios confiables, los que pasaron a enriquecer el marco teórico.

#### IV. CONCLUSIONES TEÓRICAS

Esta investigación tuvo como objetivo describir de que forma <sup>2</sup> el clima institucional contribuye al <sup>3</sup> desempeño docente. Luego de la organización y análisis de información relevante, se puede concluir que:

- Un buen clima institucional es fundamental para que el desempeño docente sea adecuado, así lo reafirma las investigaciones realizadas, tales como; López (2018) quien afirmó que los buenos resultados escolares están vinculados al bienestar, así como la confianza de los docentes y que los excelentes resultados se logran fomentando un clima escolar gratificante incluso en entornos desafiantes o vulnerables. Por otro lado, Alvarez (2017) concluyó que un entorno de trabajo adecuado facilita los aprendizajes de los estudiantes, y por ende, para las metas educativas. Un ambiente armonioso dentro de la institución educativa constituye el factor importante y esencial para el óptimo desempeño de los profesores, lo que propiciará el arribo al mejoramiento de la calidad educativa.
- Las diferentes investigaciones analizadas han permitido describir aspectos teóricos confiables, tanto del clima institucional como del desempeño docente y en base a ello sustentar el valioso aporte que el clima institucional brinda a éste. Promoviendo la vipráctica de actividades académicas dentro de un clima propicio para lograr aprendizajes significativos y propósitos planteados.
- El buen clima institucional promueve significativamente a que el docente asuma el compromiso en sus labores educativas con actitud positiva, porque es de vital importancia para la formación personal y social del estudiante. Es importante fomentar un clima de respeto y confianza en los centros educativos, mantener adecuadas relaciones entre los integrantes de la comunidad educativa y ayudar a su salud mental, creando un escenario de trabajo interesante apuntando al logro de metas determinadas como grupo humano.
- Los referentes bibliográficos nos permiten detallar que en el desempeño docente se halla inmerso los cumplimientos de responsabilidades y funciones, así como la calidad profesional, y que éste se encuentra estrechamente relacionado con el clima institucional en todas sus dimensiones. El desempeño de los docentes dependerá de



las condiciones laborales, profesionales, situacionales, pero principalmente de las condiciones emocionales relacionadas en la convivencia escolar, es decir del clima laboral.

- El desempeño docente esto incluye no solo el comportamiento en el salón, sino también las labores que ocurren en el entorno educativo, como la formación emocional y de habilidades, las obligaciones laborales y las relaciones con la comunidad educativa. Cuando estos aspectos están en equilibrio, se crea un clima organizacional armónico, lo que conduce a un mejor desempeño educativo y, a su vez, a una mejor calidad de la educación.
- Para mejorar de forma continua la calidad de los servicios educativos, en especial el desempeño de los docentes es muy importante estudiar el entorno institucional. Un clima institucional adecuado puede hacer que las relaciones interpersonales se manifiesten en buenas actitudes entre los miembros, comunicación confiable, respeto mutuo y empatía, de modo que los resultados de la enseñanza sean efectivos y eficientes, asegurando así mejores y competentes resultados de acuerdo a los fines educativos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarez , F. (2017). *Los factores influyentes del clima institucional como los rendimientos estudiantiles en el CE técnico industrial de Marinilla*. [Tesis de maestría de la Universidad de Antioquía, Medellín]. <https://n9.cl/ery25>
- Alves, J. (2003). Clima organizacional y Liderazgos. *Psicología del deporte*, 9. <https://n9.cl/9gbs9>
- Anchundía, G. (2015). *El clima escolar y su influencia en el proceso enseñanza- aprendizaje en el bachillerato del Colegio Nacional Manta de Manta*. [ Tesis de maestría de la Universidad Andina Simón Bolívar–Sede Ecuador]. Repositorio de la UASB. <http://hdl.handle.net/10644/6352>
- Atarama, U. (2020) *Clima Institucional y desempeños docentes* [Tesis para optar el grado académico de doctor, Universidad nacional Enrique Guzmán y Valle] Repositorio de la UNE. <https://n9.cl/ezfgl>
- Chirinos Araque, Meriño Córdoba, y Martí, Y. (2018). Los climas organizacionales en los emprendimientos sostenibles. *Escuela de Gestión de Negocios*, 84. <https://n9.cl/32pec>
- Cully, A y Ocrospoma, E. (2018). *Impacto de los climas escolares en los desempeños docentes en el Centro Educativo emblemático, La Libertad*. [ Tesis de maestría, Universidad Pedro Ruiz Gallo] Repositorio de la UNPRG. <https://n9.cl/ak8ag>
- Gamboa, D. y Méndez, M. (2021) *Climas institucionales y desempeños docentes en el Centro Educativo Víctor Andrés Belaunde* [Tesis para optar el título de Segunda Especialidad en Tecnología Educativa, Universidad Nacional de Trujillo] Repositorio de la UNE. <https://n9.cl/azawn>
- Jiménez y Jiménez, D. (2016). Climas laborales y su impacto en las satisfacciones del trabajador de una entidad de consumo masivo. *Revista ciencia UNEMI*, 9 <https://n9.cl/r70e5>

- Juan Francisco Menárguez Puche, P. J. (2004). Descripciones de los climas organizacionales en el equipo de atención primaria de sociedades autónomas. Dialnet, 23 <https://n9.cl/kabpf>
- Klinger, D y Nalbandian, J. (2002). Las administraciones del personal en el sector estatal. (4) Editorial Mc Graw Hill. México. <https://n9.cl/2n2nd>
- Martinez, S. y Lavín, J. (2017). *Aproximaciones a la definición del desempeño docente, revisiones conceptuales sobre sus delimitaciones* [Congreso] XIV Congreso Nacional del Estudio Educativo-COMIE, San Luis de Potosí. <https://n9.cl/s81v>
- MINEDU (2016). Los impulsos de carreras: Políticas de revaloración docente en el Perú (1era ed.). Lima, Perú. <https://n9.cl/ml2tb>
- Ministerio de educación. (2016). Marcos de los Buenos desempeños docentes. (1) <https://n9.cl/4g1e2>
- Ñaupas, H., Valdívía, M., Palacios, J. y Romero, H. (2016). Metodologías del estudio: cuantitativo, cualitativo y redacción de la tesis. *Ediciones de la U conocimiento a su alcance (5) 18 -60*. <https://n9.cl/qgjwt>
- Salazar, N (2019) *Clima institucional y desempeño docente en el Centro Educativo de Coishco*. [ Tesis de maestría, Universidad, San Pedro] Repositorio de la USP. <https://n9.cl/3wctg>
- Mateo, P. , Navarro, A.( 2020) *Climas institucionales y los desempeños laborales del docente de Formación Básica Alternativa: Antonio Álvarez de Arenales*. [ Tesis para optar el título de segunda especialidad en Andragogía de la Universidad Nacional de Huancavelica] Repositorio de la UNH. <https://n9.cl/kmwgv>
- Tejada , H. (2019). *Los Climas institucionales y los desempeños docentes en el Centro Educativo Serapio Calderón Lazo de la Vega*. [Tesis de maestría, UCV]. Repositorio de la UCV. <https://n9.cl/atco1>
- Tauma, M. (2018). *Vínculo entre los climas organizacionales y los desempeños laborales docentes en el Centro Educativo público primaria de menores N° 60010- distrito de Belen- Iquitos*. [Tesis de Maestría, UNPRG] Repositorio de la Universidad PRG. <https://n9.cl/3fh6ck>

Vargas, G. (2021). Aplicaciones de las teorías de Rensis Likert en los climas organizacionales de un Centro Educativo de Lima, 6 (1) 3-9. <https://n9.cl/2l0xo>

# TURNTIN

## INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uct.edu.pe">repositorio.uct.edu.pe</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	<a href="https://repositorio.une.edu.pe">repositorio.une.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Tecnológica Indoamerica Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="http://www.slideshare.net">www.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1%
7	<a href="https://distancia.udh.edu.pe">distancia.udh.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados Trabajo del estudiante	<1%

9	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://renati.sunedu.gob.pe">renati.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://repositorio.unasam.edu.pe">repositorio.unasam.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
12	<a href="http://es.slideshare.net">es.slideshare.net</a> Fuente de Internet	<1 %
13	<a href="http://issuu.com">issuu.com</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://prezi.com">prezi.com</a> Fuente de Internet	<1 %
15	<a href="http://renatiqa.sunedu.gob.pe">renatiqa.sunedu.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
16	<a href="http://repositorio.ug.edu.ec">repositorio.ug.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://www.consejoeducacion.cl">www.consejoeducacion.cl</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://www.coursehero.com">www.coursehero.com</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://www.monografias.com">www.monografias.com</a> Fuente de Internet	<1 %

---

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía Activo