

INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE POSGRADO

**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. N.º 20874 -  
CAÑETE**



**PRESENTADA POR  
WILLIAN ERNESTO CÁRDENAS MORÓN**

**ASESORA  
PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

**TESIS**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN  
CON MENCIÓN EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**LIMA – PERÚ**

**2022**



**CC BY-NC-SA**

**Reconocimiento – No comercial – Compartir igual**

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO PARA LA CALIDAD DE EDUCACIÓN  
SECCIÓN DE POSGRADO**

**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL  
DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. N.º 20874 -  
CAÑETE**

**TESIS PARA OPTAR  
EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN  
EN POLÍTICAS Y GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**PRESENTADO POR:  
WILLIAN ERNESTO CÁRDENAS MORÓN**

**ASESORA:  
DRA. PATRICIA EDITH GUILLÉN APARICIO**

**LIMA, PERÚ**

**2022**

**EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO  
DOCENTE EN LA I. E. N.º 20874 - CAÑETE**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESORA:**

Dra. Patricia Edith Guillén Aparicio

### **PRESIDENTE DEL JURADO:**

Dra. Glida Marlis Badillo Chumbimuni

### **MIEMBROS DEL JURADO:**

Dra. Alejandra Dulvina Romero Díaz

Mg. Martín Castro Santisteban.

## **DEDICATORIA**

La tesis está dedicado a mis padres Ernesto y Yolanda, los cuales siempre encaminaron mi etapa de educación por el camino de la superación y el éxito.

A mis hijos y estudiantes por ser los motores y motivos de mi carrera profesional y a una persona muy especial, la cual me brindó el soporte anímico y la fortaleza académica para la culminación de esta tesis.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecer en primer lugar, a Dios, y a mis ángeles en el cielo quienes me dieron la fuerza y la confianza para completar mi trabajo de tesis. Además, me gustaría agradecer a cada una de las personas que han contribuido a mi formación profesional, a mis maestros, de quienes he aprendido mucho sobre sus conocimientos y estilo de enseñanza, virtudes y valores.

Finalmente, hago extensivo mi inmensa gratitud y reconocimiento muy especial a la Dra. Patricia Guillén Aparicio, asesora de esta tesis, por su apoyo de manera incondicional, su empuje y su apreciada amistad.

## ÍNDICE

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE .....</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>viii</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>x</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
1.1    Antecedentes de la investigación.....	6
1.2    Bases teóricas .....	9
1.3    Definición de términos básicos.....	30
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES .....</b>	<b>33</b>
2.1    Formulación de hipótesis principal y derivadas .....	33
2.2    Variables y definición operacional.....	33
2.3    Matriz de operacionalización de variables .....	35
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>37</b>
3.1    Diseño metodológico .....	37
3.2    Diseño muestral.....	37
3.3    Técnicas de recolección de datos .....	38
3.4    Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información .....	39



3.5 Aspectos éticos.....	40
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....</b>	<b>41</b>
4.1. Análisis descriptivo .....	41
4.2. Prueba de las hipótesis .....	46
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....</b>	<b>52</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>58</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>71</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tránsitos que se demanda en la docencia .....	18
Tabla 2: Dominio y competencias del marco un buen cumplimiento docente .....	21
Tabla 3: Operacionalización de variables .....	35
Tabla 4: Resultado descriptivo del objetivo general .....	41
Tabla 5: Resultado descriptivo del objetivo específico 1 .....	42
Tabla 6: Resultado descriptivo del objetivo específico 2 .....	43
Tabla 7: Resultado descriptivo del objetivo específico 3 .....	44
Tabla 8: Resultado descriptivo del objetivo específico 4 .....	45
Tabla 9: Correlaciones entre promedio de clima institucional y el promedio de desempeño docente .....	47
Tabla 10: Correlaciones entre promedio de clima institucional y el promedio de preparación para el aprendizaje de los estudiantes .....	48
Tabla 11: Correlaciones entre promedio de clima institucional y el promedio de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	49
Tabla 12 Correlaciones entre promedio de clima institucional y el promedio de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. N.º 20874 de San Vicente de Cañete .....	50
Tabla 13: Correlaciones entre promedio de clima institucional y el promedio de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	51
Tabla 14 :Confiabilidad de la variable clima institucional .....	95
Tabla 15 :Confiabilidad de la variable desempeño docente .....	95
Tabla 16: Pruebas de normalidad .....	96
Tabla 17: Variable 1 – Clima intitucional .....	97
Tabla 18: Dimensión 1 - Infraestructura .....	98
Tabla 19: Dimensión 2 – Nivel de responsabilidad .....	99
Tabla 20: Dimensión 3 – Identidad institucional .....	100
Tabla 21: Dimensión 4 – Trabajo de equipo .....	101
Tabla 22: Dimensión 5 – Manejo de conflicto .....	102
Tabla 23: Variable 2 – Desmpañeo docente .....	103
Tabla 24: Dimensión 6 - Preparación para el aprendizaje de los estudiantes .....	104
Tabla 25: Dimensión 7 - Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes .....	105
Tabla 26: Dimensión 8 - Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad .....	106
Tabla 27: Dimensión 9 - Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente .....	107
Tabla 28: ítem 1 .....	108

Tabla 29: Item 2 .....	109
Tabla 30: Item 3 .....	110
Tabla 31: Item 4 .....	111
Tabla 32: Item 5 .....	112
Tabla 33: Item 6 .....	113
Tabla 34: Item 7 .....	114
Tabla 35 Item 8 .....	115
Tabla 36: Item 9 .....	116
Tabla 37: Item 10 .....	117
Tabla 38: Item 11 .....	118
Tabla 39: Item 12 .....	119
Tabla 40: Item 13 .....	120
Tabla 41: Item 14 .....	121
Tabla 42: Item 15 .....	122
Tabla 43: Item 16 .....	123
Tabla 44: Item 17 .....	124
Tabla 45: Item 18 .....	125
Tabla 46: Item 19 .....	126
Tabla 47: Item 20 .....	127
Tabla 48: Item 21 .....	128
Tabla 49: Item 22 .....	129
Tabla 50: Item 23 .....	130
Tabla 51: Item 24 .....	131

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Cuatro dominios del ámbito del buen desempeño docente .....	20
Figura 2: Implementación de la modelación: lineamientos de mejora .....	27
Figura 3: Gráfico de barras del objetivo general .....	41
Figura 4: Gráfico de barras del objetivo específico 1 .....	42
Figura 5: Gráfico de barras del objetivo específico 2 .....	43
Figura 6: Gráfico de barras del objetivo específico 3 .....	44
Figura 7: Gráfico de barras del objetivo específico 4 .....	46
Figura 8: Gráfico de barras de la variable “Clima institucional” .....	97
Figura 9: Gráfico de barras de la dimensión “Infraestructura” .....	98
Figura 10: Gráfico de barras de la dimensión “Nivel de responsabilidad” .....	99
Figura 11: Gráfico de barras de la dimensión “Identidad institucional” .....	100
Figura 12: Gráfico de barras de la dimensión “Trabajo en equipo” .....	101
Figura 13: Gráfico de barras de la dimensión “Manejo de conflictos” .....	102
Figura 14: Gráfico de barras de la variable “Desempeño docente” .....	103
Figura 15: Gráfico de barras de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” .....	104
Figura 16: Gráfico de barras de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” .....	105
Figura 17: Gráfico de barras de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” .....	106
Figura 18: Gráfico de barras de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente” .....	107
Figura 19: ítem 1 .....	108
Figura 20: ítem 2 .....	109
Figura 21: ítem 3 .....	110
Figura 22: ítem 4 .....	111
Figura 23: ítem 5 .....	112
Figura 24: ítem 6 .....	113
Figura 25: ítem 7 .....	114
Figura 26: ítem 8 .....	115
Figura 27: ítem 9 .....	116
Figura 28: ítem 10 .....	117
Figura 29: ítem 11 .....	118
Figura 30: ítem 12 .....	119
Figura 31: ítem 13 .....	120

Figura 32: ítem 14.....	121
Figura 33: ítem 15.....	122
Figura 34: ítem 16.....	123
Figura 35: ítem 17.....	124
Figura 36: ítem 18.....	125
Figura 37: ítem 19.....	126
Figura 38: ítem 20.....	127
Figura 39: ítem 21.....	128
Figura 40: ítem 22.....	129
Figura 41: ítem 23.....	130
Figura 42: ítem 24.....	131

## RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete. La población fue de 120 profesores, de los cuales se seleccionó a 100 para la muestra. Se aplicó un instrumento para cada variable, el cual estuvo constituido por 24 ítems.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo de corte transversal, ya que se buscó medir la relación entre las variables, aplicando la estadística tanto descriptiva como inferencial a su vez se procedió a la recolección de los datos en un tiempo específico y su diseño fue no experimental de nivel correlacional.

Finalmente, se llegó a la conclusión que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño docente, para ello se empleó el estadístico Rho de Spearman,  $R=0,928$  y  $0.00$  sig.

**Palabras clave:** clima institucional; desempeño docente; trabajo en equipo; comunidad educativa.

## ABSTRACT

The general objective proposed in this research was "to establish the relationship between the institutional climate and the teaching performance of the Educational Institution No. 20874 of San Vicente de Cañete." The population was 120 teachers, of which 100 teachers were selected for the sample. An instrument was applied for each variable, which consisted of 24 items.

The research approach was quantitative with a cross-section, since it was sought to measure the relationship between the variables, applying both descriptive and inferential statistics, in turn, collecting the data at a specific time and the design was non-experimental at a correlational level.

Finally, it was concluded that the institutional climate is significantly related to teaching performance, for which the rho statistic of Spearman was used,  $R=0,928$  y  $0.00$  sig.

**Keywords:** institutional climate, teaching performance, teamwork, educational communit

El ambiente laboral de una empresa u organización es importante en el desempeño y productividad del trabajador. La participación de cada uno de los empleados influye en las actividades que se efectúan dentro de una organización.

En el contexto organizacional educativo, las dinámicas e interacciones grupales de los actores de la comunidad educativa resultan de las relaciones humanas positivas como negativas, influyendo en el clima institucional que determina las formas de interactuar de las personas de su organización. Por ello, un elemento importante es el modelo de gestión aplicado en las relaciones humanas, que es poco favorable o tóxico y presenta de manera recurrente conflictos entre sus actores; de esta manera, se genera insatisfacción laboral que afecta el buen desempeño docente (Estrada y Mamani, 2020)

En Perú, en el distrito de San Vicente de Cañete, desde hace 116 años, la Institución Educativa N.º 20874 – Ex 451 viene prestando servicios educativos con la misión de que los alumnos puedan mejorar sus competencias y capacidades para garantizar desempeños satisfactorios, y el éxito en su vida personal y profesional; fortaleciendo y potencializando sus habilidades y destrezas, a partir del conocimiento de sus fortalezas y debilidades e incidiendo en la práctica constante de valores, capaces de adecuarse al cambio y a los nuevos retos del mundo actual. La institución educativa se respalda en la amplia trayectoria de los profesores que conforman su equipo directivo, jerárquico y docente.

Desde hace años, la institución educativa cuenta con una gran demanda de estudiantes, pero el descuido en la sostenibilidad de la infraestructura imposibilita el albergue de muchos de ellos que desean seguir sus estudios. Pese a ello, la escuela asume el reto, al 2021, de estar en el primer nivel de instituciones que brindan una educación de calidad con un clima armonioso basado en la práctica de valores observables; comprometida con el desarrollo de las potencialidades de sus estudiantes, que promueva una cultura de prevención y el cuidado del ambiente.

Durante el año académico 2020, se evidenció algunas situaciones problemáticas con los profesores, relacionado con el escaso compromiso en sus funciones, reflejado en la



impuntualidad en el horario de clases, la entrega de sus documentos técnicos pedagógicos, la preparación oportuna de sus sesiones de aprendizaje y su participación en las diferentes actividades institucionales; en las que participaban más como una obligación. A ello se han sumado la escasa iniciativa para actualizarse en temas pedagógicos que favorezcan el buen servicio educativo a los estudiantes. Esto es preocupación de la gestión actual, ya que en el último año han evidenciado que tanto profesores como algunos miembros del personal administrativo no presentan el mismo nivel de productividad y satisfacción que hace años, por lo que han decidido abordar el tema con el personal en pleno para que la imagen institucional no se vea afectada.

Por otra parte, la política de gestión aplicada por las autoridades es posible que esté afectando también al buen clima institucional, por ello la importancia en identificar el modelo de gestión y el estilo de liderazgo implementado, dado que inciden en el desarrollo de esta.

Para los autores Pacheco et al. (2018), el clima institucional es importante porque influye en el progreso de una organización; por tanto, es muy pertinente que las instituciones educativas posean un clima institucional favorable para el desempeño docente, ya que la experiencia demuestra que contribuye notablemente a la eficiencia y permite apostar por el beneficio común. A pesar de ello, se puede afirmar que existe un desempeño ineficiente en las instituciones educativas, ya sea por problemas personales, comunicación, intolerancia, entre otros, lo cual afecta a los estudiantes de manera directa.

Ante ello, López (2017) sustentó por medio de la recolección de datos en su estudio, que los componentes primordiales que contempla el clima institucional son la comunicación y motivación, así como el desempeño docente presenta a los elementos de habilidad de enseñar y funciones pedagógicas, donde se demostró la implementación de la comunicación y motivación dentro de un ambiente inestable, fomentó al aumento positivo del desarrollo y eficacia de un sistema formativo dentro de una entidad en un 58 %, asimismo generando una evolución constante de los aspectos administrativos, operativos y principalmente de aspectos instructivos. Por otro lado, respecto al desempeño del docente, la integración de nuevos profesores que cumplan los requisitos de enseñanza o

reforzamiento del personal docente en las funciones pedagógicas permitirá un aumento de 68 % de efectividad para mejorar el programa educativo de una institución.

Del mismo modo, Chanca (2021) manifestó que la calidad que presenta el clima institucional se basa en las cualidades que posee el ambiente especificado, así como su experimentación durante el proceso de desarrollo de la institución, de tal modo que el desempeño laboral de los docentes se vean reflejados en un aumento de habilidades blandas, modelos metodológicos de enseñanza y aplicación de actividades de aprendizaje, donde los estudiantes se vean beneficiados, por la aglomeración de información relevante para su crecimiento académico.

En ese sentido, ante la problemática descrita, es planteada la siguiente pregunta de investigación: ¿De qué manera se relaciona el clima institucional con el desempeño laboral de los docentes de Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete?, igualmente los problemas específicos fueron: a) ¿De qué manera se relaciona clima institucional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete? b) ¿De qué manera se relaciona el clima institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete? c) ¿De qué manera se relaciona el clima institucional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete? d) ¿De qué manera se relaciona el clima institucional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete?

La indagación tuvo como fin determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete, así como los objetivos específicos que fueron: a) Determinar la relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete. b) Determinar la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete. c) Determinar la relación entre el clima

institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete. d) Determinar la relación entre el clima institucional y con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete.

El estudio justificó acorde al aspecto científico tecnológico que se requiere de la identificación de cómo funciona el nexo entre el clima institucional y desempeño del docente dentro de una institución académica, puesto que existe aspectos que requieren de argumentación y sustentación verídica para corroborar una teoría, así como posibilitar la aplicación de ambas variables en instituciones con el mismo objetivo de enseñar y construir un perfil profesional entre los estudiantes. Además, la relevancia del estudio se basa en brindar el contenido informativo posible para demostrar que las instituciones pueden establecer un clima apto para el vínculo entre el educador y educando.

La limitación que presentó el desarrollo de la presente investigación fue la poca disponibilidad del personal docente para ser entrevistado en horarios poco compatibles con los de sus labores, pero que finalmente fueron solventadas, por medio de reuniones virtuales acorde a su accesibilidad y/o medio que simplifiquen el proceso de contribución informativa y ejecución de un estudio sólido, asimismo la conectividad del internet estableció ciertas dificultades para realizar un proceso ágil de búsqueda, a pesar de ello se logró concretar fructíferamente toda operación requerida para el estudio.

Los resultados de la investigación que aportan conocimiento, práctica y metodología van a ser favorables a diversas instituciones educativas, que están enfocados en la educación de calidad. Por ello, la metodología del estudio es básica, diseño no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo y de corte transversal, datos que luego fueron analizados y tabulados a través del software estadístico. De acuerdo con lo mencionado, la población fue de 120 profesores de la I. E. N.° 20874 de San Vicente de Cañete y la muestra fue de 100 profesores, no se empleó la totalidad de la población debido a que únicamente se consideraron a los profesores que poseen el tiempo y disponibilidad suficiente para su participación, por lo que el muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia.

Para finalizar, la indagación se encuentra estructurada: Capítulo I en donde se exponen los antecedentes del estudio que tienen relación con las variables estudiadas, el marco teórico y los términos básicos que aportaron. En el capítulo II, se evidencia las hipótesis del investigador y las variables de estudio. En el capítulo III, se desarrolla los métodos de recolección, así como la muestra que se utilizó como fuente para recolectar datos, y las primordiales técnicas y métodos para procesar los datos recabados.

En el capítulo IV, se exponen los hallazgos y sus interpretaciones para la obtención de conclusiones y recomendaciones de la investigación. En el capítulo V, se muestran los hallazgos, las evidencias y las precisiones futuras. Finalmente, se presenta las consideraciones finales y recomendaciones.

## CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

### 1.1 Antecedentes de la investigación

Los autores Niebles et al. (2019) en su artículo “Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla” plantearon como fin general evaluar el clima organizacional y desempeño de los profesores en las instituciones universitarias privadas en Barranquilla. Se empleó una pesquisa cuantitativa, descriptiva y no experimental, estudiando a 107 profesores. Los resultados mostraron que en un 3,65 se encuentra estable los elementos del clima organizacional y en 3,91 se sitúa el desempeño de profesores como muy activo. Se concluyó que ambas variables poseen una relación del valor de  $r=0,95$ , vinculo alto y positivo.

Por otro lado, Zambrano et al. (2017) en su indagación “Estudio sobre el clima institucional en docentes de la Universidad Técnica de Machala” mencionaron como fin estudiar la problemática y realizar mejorar en el plano docente. La metodología usada son las revisiones bibliográficas. Los resultados muestran que los grandes avances tecnológicos otorgan un elevado significado a la investigación del clima institucional, en vista de la interrelación que existe en el escenario. Concluye que el clima institucional revela el carácter descriptivo de la entidad y afecta la conducta de las entidades que la componen, movimientos que conjuga prácticas, políticas, conflictos, liderazgo, recompensas y castigos.

Además, los autores Patlán et al. (2017) en su estudio “El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral” especificaron como fin conocer el efecto que existe estas dos variables en un determino lugar, siendo así, la metodología fue de ámbito descriptivo con muestra de 307 maestros de instituciones educativas superiores. Dando como resultado que la justicia distributiva y procesal manifiestan una correlación significativa y positiva de las dimensiones de la satisfacción laboral. A modo de conclusión, la existencia de asociaciones positivas produce un impacto significativo entre ambas variables.

También, Zans (2017) estudió el “Clima Organizacional y su incidencia en el

desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016” estableció como objetivo describir el clima institucional y el desempeño laboral que existe, dónde se trabajó con carácter descriptivo, de enfoque mixto y con una muestra de 88 trabajadores y funcionarios, y 59 docente. En los resultados que el clima institucional es optimista y entusiasta en mayor alcance e indiferente y alienado en menor medida, por ello es considerado favorable y desfavorable. Se concluyó que la necesidad de ambas variables, incentivando y creando un entorno adecuado para optimizar la productividad, de esta manera, se evita la toma de decisiones personales y se fortalece de manera colectiva.

A su vez, Lázaro (2019) en su trabajo “Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa “María Inmaculada” de Huancayo 2019” tuvo como propósito estudiar el clima institucional y el desempeño docente, a través de un método descriptivo con el estudio de 56 profesores, a quienes se les aplicó un cuestionario. Los hallazgos reflejaron que el 78.6% indica que el clima institucional es adecuado y el 21.4% precisó que es moderado. A modo de conclusión, existe una relación entre el clima institucional y el desempeño en la entidad, teniendo una correlación de 0.553.

Desde la perspectiva de Tejada (2019) en su estudio “El Clima Institucional Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa Serapio Calderón Lazo De La Vega Paucartambo – Cusco” quien especificó como finalidad investigar la relación entre el desempeño docente y el clima institucional; así tuvo un diseño no experimental, descriptivo correlacional en colaboración de 31 profesores; empleando instrumentos del MINEDU para el análisis del desempeño docente, resultando que el clima institucional es del 45.2% (alto), desde la perspectiva del desempeño docente dimensional, es del 48,4% en el plan de trabajo pedagógico; Se concluyó que por medio de chi cuadrado de Pearson es de 0,45 con una significancia y relación del clima laboral y desempeño docente.

Saavedra (2018) en su pesquisa “Relación Entre El Clima Laboral Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa De Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco 2018” presentó como objetivo identificar la relación que existe entre el clima laboral y el

desempeño docente en la I.E. de acción conjunta Dean Saavedra de Huanchaco. Un estudio correlacional, enfoque cuantitativo, compuesto por 42 docentes. Dando como resultado que hay un buen clima laboral con un alto desempeño en el 75% de docentes. Por el contrario, el lado opuesto es que cuando existe un bajo clima laboral, el 66.67% de profesores calificaron con desempeño laboral bajo. A modo de conclusión existe un clima laboral y un desempeño adecuado que debe ser mejorado.

El autor Ruíz (2020) en su investigación “Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente” detalló como fin evidenciar el nivel correlativo entre el clima institucional y desempeño de los profesores. La metodología fue cuantitativa y correlacional, se contó con una muestra de 100 profesores y 3 directores. Los resultados mostraron que existe un  $r^2$  de = ,3648, evidenciado que el 36 % del clima organizacional determinar el 36 % del desempeño de profesores. Se concluyó que ambas variables poseen una correlación de 565 y 0.00 sig, valor medio y positivo.

Los autores Flórez y Sardón (2021) en su artículo “Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura” plantearon como fin principal conocer el grado de desempeño de los educandos en las entidades educativas del Maranura. Fue a través de un método cuantitativa y descriptiva, con una muestra de 7 docentes. Los resultados mostraron que el 71 % consideró que el clima institucional es eficiente y otro 71 % determinó que el grado de desempeño es óptimo. Se concluyó que, debido a la existencia de un correcto clima de funciones educativas, los educandos pueden desarrollar tácticas de enseñanza optima.

Finalmente, los autores More y Morey (2021) en su artículo “Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N°7044 San Martín de Porres, Chorrillos” plantearon como fin identificar la incidencia del clima institucional en el desempeño de los profesores. La investigación goza de una metodología descriptiva, cuantitativa y explicativa, en conjunto con la participación de 245 alumnos. Los resultados mostraron que el 51,8 % consideró eficaz al clima institucional y 43,7 % eficiente al desempeño de los profesores. A modo de conclusión, que la gestión del clima

institucional y desempeño de profesores presenta un vínculo de  $r=0.875$  y  $0.00$  sig.

## **1.2 Bases teóricas**

### ***1.2.1. Clima institucional***

#### **1.2.1.1 Definición.**

García (2020) define que el clima institucional posee cualidades mutidimensionales y se basa en elementos que posibiliten su evaluación de modelos de gestión y operación, así como la construcción de categorías y políticas que provee la entidad para desarrollo un ambiente óptimo y eficiente, del mismo modo presenta componentes como los vínculos interpersonales, motivación, peticiones y causantes determinantes que generan la creación de programas de capacitación y grado de profesionalidad entre los colaboradores que forman parte de una organización, con la finalidad de llevar a cabo un proceso adecuado y evolutivo.

Igualmente, Rivera et al. (2018) mencionan que guarda relación con la eficacia de la formación, el clima institucional repercute en el ambiente psicológico de las personas, asimismo, cuando este es positivo contribuye a una mejor gestión, crecimiento físico, competencias desenvueltas, actividades óptimas, entre otros. Cabe señalar que también depende de la percepción que tenga cada persona respecto al trabajo que desempeñan y como se sienten en el ambiente que comparten con otros, los estudiantes necesitan tener un lugar adecuado para poder aprender y desarrollarse.

#### **1.2.1.2 Teorías**

##### ***Teoría de Litwin y Stringer***

La teoría busca explicar aspectos importantes del comportamiento de las personas y su relación con el entorno que les rodea, asimismo, se evidencia que el clima emocional se refiere a las percepciones de todos los miembros. Además, los autores proyectaron un modelo sobre el clima organizacional como un constructor molar, realizar un análisis de los determinantes de la motivación conductual en situaciones actuales con cierto grado de complejidad social; seguidamente, simplificar la tarea de medir los determinantes



situacionales y hacer lo posible describir el impacto ambiental general de muchos tipos (González et al., 2018).

### ***Teoría del Clima organizacional de Rensis Likert***

Vargas (2021) manifestó que la teoría de Rensis Likert se basa en la evaluación conductual de los laboradores, cuyas reacciones son ejecutadas por dos contextos diferentes: La primera se basa en la conducta de gestión y las cualidades de una organización, aquellos que logran identificarse. Por otro lado, el segundo contexto se basa en los puntos de vista, habilidades y competencias de los trabajadores. Estas dos situaciones permitirán reconocer el comportamiento de manera independiente y desde un panorama grupal. Del mismo modo, se presentan 3 constantes que inciden en la apreciación autónoma:

**Causal:** Considerada como una constante independiente que presenta el desarrollo de una organización acorde a sus productos obtenidos, poseen una causa-consecuencia y se encuentra construida a base de gestión, normativas y selección de alternativas (Vargas, 2021).

**Mediador:** Se refleja el estado actual de la institución, asimismo se evidencian componentes como la estimulación, propósitos, grado de productividad, efectividad en los métodos de comunicación y la selección de decisiones (Vargas, 2021).

**Concluyente:** Se enfoca en el grado de eficacia que posee la empresa, dado a que se plasman los datos y productos consolidados, debido a que forman parte de efectos de las actividades previamente especificadas, del mismo modo se parecía a la rentabilidad, ingresos y pérdidas (Vargas, 2021).

### ***Teoría de Jorge Etkin***

Garcés (2020) determinó que el clima institucional se enfoca en la apreciación de las cualidades que se encuentran asociadas en el campo laboral, con la finalidad de realizar un análisis sobre los comportamientos y actitudes acorde a la institución y que posibilita la aparición de efectos en sus colaboradores, de tal modo que el clima institucional se basa en la obtención de productos finales de las apreciaciones internas y externas.

Causantes individuales: Los colaboradores desarrollan puntos de vista acorde a la socialización y funciones colectivas (Garcés, 2020).

Causantes de estructuración: Se basa en la aglomeración de componentes de planeación, incorporación de herramientas tecnológicas, jerarquización de funciones, procesos de resultados y directivos (Garcés, 2020).

Elaboración social: Se determina el vínculo entre las causantes individuales y causantes de estructuración, llegando a delimitar los objetivos, actividades, tácticas, proyectos (Garcés, 2020).

### **1.2.1.3 Características del clima institucional.**

Bayón (2019) consideró que las características del clima institucional se enfocan en los elementos externos que inciden en su creación y construcción de aspectos sólidos, por ello se representa a los objetivos que presenta cada participante, los estímulos beneficiarios y económicos, creación de un espacio satisfactorio a nivel individual y colectivo, recursos instructivos para la mejora de funciones en los participantes, autocontrol, personalidad de los colaboradores y el estado de ánimo a nivel general y autónomo.

En general, en la investigación, García y Pinchi (2019) consideran que la imagen, condiciones físicas, limpieza y salubridad en cada área de la institución; al igual que, el cumplimiento del servicio que en este caso sería la responsabilidad de dar una buena enseñanza a los menores; a su vez, los autores More y Morey (2021) agregan otras características esenciales que deben estar presentes, como la iniciativa de cada docente, el orgullo que deben tener por la institución en la que emplean, lealtad que deben presentar, interés en promover nuevas estrategias educativas para la enseñanza, también se debe promover un ambiente agradable donde se presente el respeto y confianza para generar el compañerismo entre todos; además todos los docentes deben ser partícipes de la toma de decisiones que hayan en la institución en caso exista algún inconveniente o que pueda ayudar a mejorar.

### **1.2.1.4 Factores que afectan el rendimiento académico por incidencia del clima organizacional.**

Álvarez (2017) considera el rendimiento condicionado a una serie de factores.

- a) Factores endógenos: relacionado con la naturaleza psicológica somática del individuo.
- b) Factor exógeno: exterior
- c) Factor social: Se refiere al nivel de conocimiento, conformación del hogar, otros.
- d) Factor educativo: Siendo todas aquellas estrategias que utilizan los docentes para enseñar, metodología, evaluación, material.

En ese sentido, coincidimos con los argumentos de Álvarez (2017), en cuyos estudios demuestra recurrencia de casos que afectan a la productividad laboral, ocurriendo, a veces, violencia entre compañeros, directivos, administrativos y docentes; en especial, cuando se presentan situaciones de presión o persecución laboral; quien finalmente, es posible que renuncie, solicite traslado o busca excusas para no seguir vinculado al trabajo.

- e) Satisfacción de las personas en el trabajo
- f) Gestión educativa: que incluye lo normativo, el prospectivo, el estratégico, calidad total, reingeniería y comunicacional.
- g) Liderazgo en la institución educativa
- h) Motivación: intrínseca y extrínseca
- i) La comunicación

De acuerdo con estos conceptos, el clima institucional es una definición amplia, que incluye la manera sobre cómo los actores formativos ven la situación y su interpretación de la realidad, que es fundamental para el sistema. Sin embargo, estos puntos de vista están condicionados en gran medida de las labores, las interacciones y otras vivencias de los miembros con sus instituciones. Por tanto, el ambiente institucional refleja la conexión entre perfiles personales y características institucionales.

En este sentido, en la investigación se consigna variables relacionadas con el clima institucional, de acuerdo con el plan propuesto por el MINEDU (2014; 2020).

### **Dimensión 1. Infraestructura de la I. E.**

Callata y Fuentes (2018) resaltaron en su artículo que los perfiles físicos y características de la institución, mostrando una relación baja o inconsistente con el producto educativo. Sus variables son las tipologías del edificio, el tipo de centro, la dimensión de las aulas y escuelas, las exigencias físicas de la investigación, los materiales y la estructura organizacional.

Los autores Martín y Rubio (2020) es la construcción de una entidad educativa posee características físicas sólidas y útiles, reflejando el uso de tecnología que promueva la estabilización, modernidad y sostenibilidad, protegiendo la integridad corporal y psicológica de los estudiantes, docentes y todo el personal que forme parte de esta. Por el lado académicos, este debe proveer al desarrollo profesional de los educandos.

El autor Santana (2021) determina que lo primordial que debe contar la infraestructura de una institución educativa, es la implementación de elementos que distribuyan adecuadamente ambientes que formen etapas de conexión entre la preparación y autodidáctica, así como la integración de prestaciones amobladas a las áreas correspondientes, con la finalidad de cumplir objetivos específicos acorde a la materia o cursos curriculares.

### **Dimensión 2. Nivel de responsabilidad**

Para esta dimensión, los autores Jahangir et al. (2021) resaltan que la responsabilidad es un término que toma como referencia a una sucesión de compromisos legales y morales nacionales e internacionales, así como obligaciones que surgen del impacto de distintas acciones relacionadas al ámbito social, laboral, ambiental y de derechos humanos.

Lauerman y Berger (2021) determinó que la responsabilidad se enfoca en la determinación de funciones que se desean desarrollar y con un compromiso totalmente acorde a los solicitado por la institución, en ello se presentan procesos de optimización, justificación de etapas desarrolladas, presentación e racionalidad y equidad de obligaciones, los cuales pueden presentar efectos (positivos o negativo) en la entidad.

Además, Matteucci y Hleker (2018) expresó que es el nivel de productividad y

desempeño que refleja cada trabajador al presentar un producto completamente consolidado, mostrando cualidades como la veracidad, agilidad, aspectos pragmáticos y sumamente objetivo, debido a que su compromiso resulta ser óptimo por establecer una personalidad proactiva.

### **Dimensión 3. Identidad institucional**

Para Enciso y Mamani (2020), especifican que viene a ser una serie de características institucionales propias de cada entidad, tales como sus objetivos, metas, visión, valores, otros. Esto no puede ser igual, ya que cada institución posee ciertos objetivos a cumplir y por ello las acciones y estrategias deben estar orientadas a esto.

Además, Becker et al. (2021) representa que la identidad institucional se enfoca con mayor importancia en la misión y visión que poseen, dado a que reflejan y conceptualizan el objetivo que posee una institución con los usuarios recurrentes y con la totalidad del público, esta debe ser compartida con todos los trabajadores, puesto que ellos forman parte del propulsor y mecanismo que proveerá el direccionamiento al logro de las metas y generar constantemente nuevos retos que puedan ser afianzados.

Del mismo modo, Picanço et al. (2021) la identidad de una institución debe determinar su razón de manera consciente y clara, estableciendo valores y componentes que singularicen el estilo y modalidad de desempeño, aquello es valioso porque la argumentación de una identidad se basa en la exposición total de la edificación de una entidad sólida e idónea.

### **Dimensión 4. Trabajo en equipo**

De la misma manera, el trabajo en equipo es de suma importancia para llevar a cabo trabajos o proyectos, ya que existe una mayor disposición, coordinación, eficiencia y mayor rapidez en el alcance de objetivos, ya que cada estudiante aporta y así, se llega de manera más sencilla a las metas. El trabajo en equipo es muy importante en la actualidad, y es por ello que los docentes deben trabajar estas áreas, debido a que se relaciona con el modo de interactuar con otros estudiantes, siendo responsables y puedan ofrecer lo mejor de sí mismos (León et al., 2018).

El autor De Prada et al. (2022) determinó que la colectividad operativa se ve reflejado en la distribución de funciones que se encuentra designado a cada colaborador, aquello debe ser funcional y ejecutado de manera organizada en cualquier proyecto o actividad. Los resultados obtenidos no son evaluados de manera autónoma, sino en conjunto por los participantes que la conforman, por lo tanto, es posible crear estrategias y designar a cada trabajador en las áreas que posean mayor experiencia o especialidad para que su cometido sea consolidado efectivamente.

Igualmente, Puente y Santos (2018) expresan que el trabajo en equipo posee cualidades esenciales que priorizan la adquisición de productos sumamente perdurables y activos para el proyecto u objetivo desarrollado, por lo tanto, la organización, notificación comunicativa, adjunción y responsabilidad, permiten establecer contextos laboriosos y dinámicos.

#### **Dimensión 5. Manejo de conflicto**

Esta dimensión abarca una serie de actividades para prevenir problemas y disminuir tensiones o posibles inconvenientes entre las personas, de manera que las relaciones no se quiebren y exista una confianza y compañerismo óptimo; a su vez, ayuda mucho para poder saber la opinión de cada docente para elevar la enseñanza en cada institución (Murrieta y Farje, 2020).

Los autores Kay y Skarlicki (2020) expresaron que los conflictos se originan cuando existen discordancias entre dos o mas individuos que no logran concretar satisfactoriamente sus diferencias y optar por una decisión que beneficie a todos los colaboradores. Ante ello, el manejo del conflicto debe recurrir al planeamiento de opciones y alternarivas que promuevean la concordancia entre todos los participantes, asimismo debe existir un compromiso individual.

Finalmente, los autores Kumar y Sunkur (2020) determinan que para el manejo de conflicto existe dos situaciones; la primear situación se basa en previú al conflicto, donde la evasión es la opción principal para delimitar las diferencias entre los participantes, por otro lado, la segunda opción es cuando el conflicto ya ha surgido, para ello se requiere de la

colaboración total de los participantes, competencias y habilidad balnas, así como la distribución de beneficios y respeto en las creencias y valores.

## **1.2.2. Desempeño docente**

### **1.2.2.1. Definición**

El autor Gonzales (2022) expresó que el desempeño docente se estructura por medio de una variación de cualidades que contribuyen a la creación de un perfil profesional óptimo para emplear actividades pedagógicas y crear un proceso formativo que solidifique el camino académico de los estudiantes, así como la implicancia en el desarrollo personal y mejora en las capacidades, habilidad y competencias de cada educando. A su vez, la eficacia de la enseñanza se refiere a otros conceptos tales como: función de aprendizaje, capacidad docente, perfiles docentes, competencias pedagógicas, desarrollo docente, práctica docente, roles docentes, entre otros Cada uno de ellos enfatiza las múltiples consecuencias de las actividades pedagógicas.

### **1.2.2.2. Teorías**

#### ***Teoría de la educación avanzada***

Los autores Martínez y Tamayo (2019) expresan que la teoría se basa a la integración del sistema educativo ordinario o el establecido dentro de una institución, así como el cambio de programa que se brinda a los educandos, esta permita la conceptualización y argumentación de los procesos pedagógicos y planea la integración de nuevos recursos y tácticas que influyan directamente en el desarrollo y desempeño de los estudiantes, igualmente incidiendo en las características pedagógicas que poseen los docentes ante la categorización de elementos requeridos para e cumplimiento de sus propuestas académicas.

#### ***Teoría de autoeficacia en docencia***

Los autores Zamora et al. (2020) manifiestan que esta teoría presenta una conceptualización de las características cognitivas, comportamiento, afectividad y elementos motivacionales de los docentes que se encuentra asociados a la autoeficacia de

sus capacidades metodológicas y procesos empleados en contextos instructivos. Además, se muestra lo fundamental que son los puntos de vista personales y como se establece un rol de aprendizaje autodidáctico ante la percepción de nuevas conductas independientes, las cuales son fácilmente vulnerables ante situaciones de temor y evasión de problemas que puedan perjudicar el contexto profesional, dado a que se requiere de decisiones, ya generen efectos beneficiosas o perjudiciales para el funcionamiento personal, por lo que es necesario comprender nuestras acciones y discernir actos negativos.

De igual modo, se considera a la autoeficacia del docente como la constitución de una constante que genera una mayoría de factores positivos, aquello se ve plasmado en el nivel de metas afianzadas fructíferamente, en el aumento de rendimiento y aprendizaje de los educandos, la modificación de métodos didácticos y su compromiso vinculado a a la institución educativa y/o alumnos (Zamora et al., 2020).

### **El buen desempeño docente**

MINEDU (2014) propone el ámbito del buen desempeño docente que contempla lo siguiente:

- a) Es necesario cambiar la identidad, los conocimientos y la habilidad de la carrera docente peruana. En tal sentido, el país ha llegado a un consenso sobre la política educativa expresada en el proyecto nacional de educación; esto sugiere que existe la necesidad de un nuevo tipo de enseñanza que sea útil para la educación y las escuelas, transformando las escuelas en un espacio de aprendizaje democrático, de valores, respeto, de coexistencia intercultural y conocimiento. Asimismo, construir una conexión creativa y crítica con la ciencia para promover el espíritu empresarial y la ciudadanía sobre la base de derechos.
- b) La docencia y los aprendizajes fundamentales: PEN (Proyecto Educativo Nacional) planea el requerimiento de un ámbito curricular que defina una serie de formación que se considera la base y se transforme en un resultado común para la totalidad del país. Las áreas de aprendizaje deben desarrollar la



habilidad de pensar, generar ideas y transformar la realidad, así como transferir conocimientos a diversos entornos.

La actualización de la práctica docente se basa en una perspectiva cambiante que permite la transición de la formación tradicional a la elaboración de conocimiento.

A continuación, se introducen los principales tránsitos de los requisitos docentes.

**Tabla 1**

*Tránsitos que se demanda en la docencia*

Enfoque sobre el aprendizaje	Asimilación crítica sobre los conocimientos del estudiante y su participación activa.
Enfoque sobre el sujeto que aprende	Percepción subvaluada del desempeño de aprendizaje y valoración del potencial y su autonomía del estudiante.
Enfoque sobre las oportunidades de aprendizaje	Oportunidades válidas del desarrollo de las capacidades de los estudiantes y su relación con el entorno, el aula, el espacio, la cultura y otros procesos.
Enfoque sobre la pedagogía	Enseñanza reducida a la trasmisión oral y las interacciones, comunicación y otros aspectos relevantes para los estudiantes.
Regulaciones institucionales	Aquellas creencias, reglas o costumbres que consiste en la acción de los docentes e instituciones educativas hacia las reglas y acuerdos que impulsan y facilitan las nuevas dinámicas de enseñanza y aprendizaje.

*Fuente:* MINEDU (2014)

- c) Para los autores Tocora y García (2018), la docencia y la escuela van a la par con las siguientes precisiones: la directiva escolar, la buena convivencia; también, destacan la relación entre los docentes, escolares y padres, al igual que la utilización de una moderna metodología pedagógica que ayude a que los alumnos se interesen en las clases.

- d) La nueva visión de la profesión docente: es un marco basado en un adecuado desempeño docente, que prueba y reconoce que la docencia es una tarea compleja. Su práctica requiere una acción reflexiva, que es una conexión independiente y crítica sobre el conocimiento requerido para la acción y su capacidad para tomar decisiones en cada situación. En cuanto a los métodos de enseñanza, la evaluación y la reflexión, se requiere una acción en conjunto de sus pares como función del compromiso moral.
- e) Dimensiones de la profesión docente: se ha ampliado el horizonte sobre el conocimiento y, por tanto, se ha desafiado el conocimiento y la práctica de los profesionales.

Por otro lado, existe una variedad de dimensiones que pueden estar relacionadas con otras profesiones pero que son en base a la enseñanza que se recibe de la escuela.

El primero es la fase reflexiva que para Escribano (2018), es donde se precisa la conciencia y pensamiento crítico tanto de un individuo o grupos, aquello dirige a un compromiso más transformador en las relaciones sociales que se generan en la institución, también, sirve de ayuda en el aspecto organizacional, cultural e institucional. A su vez, la dimensión relacional muchas veces es descrita por relacionarte con otros para desarrollarte en el salón, porque también es que los docentes puedan estar vinculados con los familiares o la sociedad en general (García, 2020).

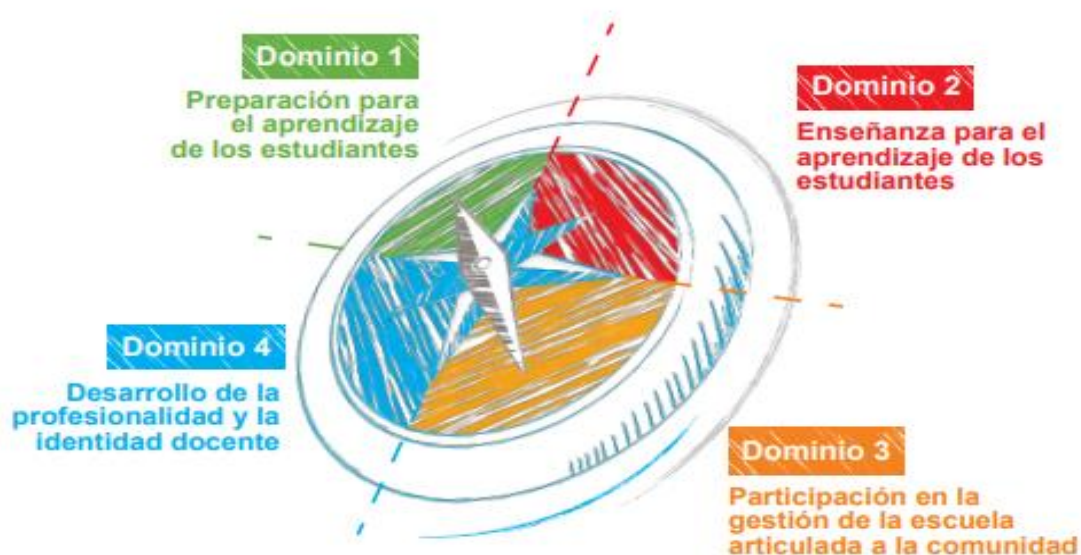
Igualmente, la dimensión colegiada describe la situación que es advertida en la vida organizacional, lo cual posibilita el trabajo colectivo, reflexionar metódicamente sobre las tipologías y trascendencias de sus experiencias obtenidas en su formación; así, la ética es un componente esencial y requerido en todos los docentes porque se busca que rechacen la corrupción, violencia, terrorismo, discriminación y que ayuden a que estos malos pensamientos no pasen a sus alumnos con el fin de que se obtengan comportamientos correctos y sepan realizar una buena decisión (Martínez et al., 2016).

Finalmente, Oleas y Pacheco (2021) especificó que la dimensión política es donde se construye una sociedad menos desigual, con el fin de que sea más justo y libremente

sostenida por personas activas, responsables y educadas con el medio ambiente y la comprensión de los maestros dependiendo de la situación y sus retos dados; dicho esto, en la fase pedagógica se alude un conocimiento que se obtiene previamente con la reflexión de la teoría y práctica es lo que se requiere la ética educativa; por ello, se distinguen tres aspectos básicos: juicio docente, liderazgo motivacional y conexiones relacionadas con el vínculo individual con los alumnos.

### Figura 1

*Cuatro dominios del ámbito del buen desempeño docente*



*Fuente:* MINEDU (2014)

Ahora bien, el MINEDU (2014) y Gibson (2001) concordaron en que los siguientes puntos son importantes para el desempeño de cada docente.

El primero es la preparación previa que hay para el aprendizaje de los alumnos, puesto que es en base a una proyección de trabajo por parte de los maestros para que puedan efectuar correctamente las prácticas en clase, unidades didácticas y cursos de formación en el aspecto transcultural e incluyente; también, se debe tomar en cuenta que para lograr el entendimiento de los alumnos es recomendable que se utilicen metodologías

actualizadas que ayuden en el aprendizaje (Castro et al., 2021).

Así mismo, el proceso formativo evalúa la exclusividad y diversidad de cada expresión. Significa que los profesores están creando un buen ambiente de aprendizaje, gestionando el contenido, estimulando la motivación duradera de los estudiantes, formulando varios métodos y estrategias de evaluación, y utilizando recursos pedagógicos pertinentes y selectos; a su vez, es esencial la participación en el momento que se gestiona una institución o red escolar por una perspectiva democrática para establecer la sociedad de aprendizaje. Es referido a la difusión eficaz con diferentes actores del sector de la educación, participación en la formulación, adopción y examinación de proyectos educativos institucionales, y aportación a la elaboración de un adecuado clima institucional (Bocanegra et al., 2021).

En relación con lo anterior, el desarrollo e identidad de cada docente es en base a los procesos y prácticas que establecen el aprendizaje, así como el avance de las comunidades profesionales docentes; así, es una reflexión ordenada sobre su experiencia, las labores grupales, la cooperación con sus pares e involucramiento en operaciones de progreso profesional; además, se adhiere el procedimiento de aprendizaje y los resultados, al igual que la administración de datos con relación a los modelos de políticas educativas y su implementación a nivel regional y nacional. Adicionalmente, el desempeño se vincula con las formaciones y cumplimiento de las labores designadas, entonces, se debe ser responsable con el cumplimiento de las funciones que compete a la profesión y los resultados que refiere a los logros tanto generales como específicos (Rojas y Cachay, 2021).

Los dominios están en relación de la competencia.

**Tabla 2**

*Dominio y competencias del marco un buen cumplimiento docente*

Dominio 1	Competencia 1
Preparación para el	Conoce a todos sus estudiantes y sus contextos, de manera

aprendizaje de los estudiantes	que esto le permita realizar enfoques específicos y actividades puntuales sobre las capacidades de los estudiantes y su formación académica.
	<p>Competencia 2</p> <p>Planifica las actividades y estrategias para un correcto aprendizaje grupal y personal, así como el uso de recursos y evaluaciones continuas para medir los avances.</p>
<p>Dominio 2</p> <p>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</p>	<p>Competencia 3</p> <p>Existe un clima óptimo para una convivencia pacífica entre todos los estudiantes, así como el fomento de la diversidad intercultural.</p>
	<p>Competencia 4</p> <p>Es el proceso de enseñanza que tienen los docentes para el dominio de clases y temas adecuados, de manera que sus educados aprendan a solucionar problemas, expresarse, relacionarse con otras personas, entre otras cuestiones.</p>
	<p>Competencia 5</p> <p>Se evalúa de forma regular el aprendizaje que tengan los estudiantes para fomentar una retroalimentación y avances personales, de manera que los estudiantes en conjunto no se queden atrás.</p>
<p>Dominio 3</p> <p>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</p>	<p>Competencia 6</p> <p>Participa de manera activa, colaborativa y contribuye a la mejora de las áreas y proyectos educativos. Además, genera un aprendizaje de calidad para el bien de todos los estudiantes.</p>
	<p>Competencia 7</p> <p>Establece un respeto entre las comunidades, familias y otras</p>

	instituciones de la sociedad civil, asimismo, aprovecha los recursos educativos.
Dominio 4 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Reflexiona críticamente sobre su experiencia, conocimientos y práctica desarrollada en su enseñanza. Se construye su identidad y respeto profesional en base a los debe ser correcto.
	Competencia 9 Ejerce de forma adecuada su profesión y ética, de mostrando su respeto, justicia, responsabilidad y compromiso con la entidad y sus compañeros de trabajo.

*Fuente: MINEDU (2014)*

### **Evaluación del desempeño docente**

De acuerdo con Gálvez y Milla (2018), la evaluación del cumplimiento docente es una ruta relativa de indagación internacional, nacional y local, ya que el rol de docente ha cambiado y ahora se le exige más, tales como procedimientos de formación-aprendizaje pertinentes, por ello el interés de mejorarla. Esta es una práctica docente observable, que se refleja en el desempeño de sus habilidades y se relaciona con los resultados del aprendizaje; se vincula con la calidad de los docentes y la educación previa para lograr un excelente nivel educativo.

Asimismo, los autores consideran que, desde un punto de vista del alumnado, el empeño es lo fundamental, el cual envuelve su propia personalidad y la inquietud por sus alumnos. Por ello, es importante fortalecer la cultura de evaluación que muestren los desempeños de los docentes. Los mismos que van de la mano, con la enseñanza docente en las teorías de la pedagogía, cuyo dominio de contenidos es lo esperado y que es el motor de una variación en un método de análisis integral en normas públicas, que permita insertar tácticas o modelo para el arreglo a múltiples dificultades. (p.166-179).

Bajo este concepto, Gálvez y Milla (2018) consideran que las bases de las

competencias para el análisis de desempeño docente son las siguientes:

- a) Docente dotado de ciertas cualidades profesionales
- b) Competencia docente manifestado en el control de conciencia, destrezas y habilidades con el fin de efectuar actividades específicas, vinculados a un oficio o profesión.
- c) Los docentes están preparados para el progreso tecnológico, deben estar aptos con el fin de actuar con profesionalismo y competencia: tecnología, método, sociedad y participación, cada uno de ellos está interrelacionado.

Por su parte Catalán y Gonzáles (2009), junto con Bunk (1994), nos señalan sobre la actitud del profesor y su modo de enseñanza:

- a) La importancia de la autoconfianza del profesor ante los procedimientos del análisis del cumplimiento docente.
- b) Cuando los docentes ven su trabajo de manera negativa, se les culpa y no logran algunos objetivos profesionales, como una buena remuneración, reconocida por segmentos de la ciudadanía, padres, alumnos y compañeros, por tanto, su desempeño se degrada.

Por su parte, Balcázar (2019) presenta la reflexión sobre la práctica docente a fin de mejorar y trascender del conocimiento rutinario.

Asimismo, Lee et al. (2021) explicaron que la retrospección e introspección se relaciona con una serie de prácticas que el profesor adquiere de la formación de sus alumnos para conformar el estilo de enseñanza aprendido; igualmente, la actitud crítica se conceptualiza por ser la exploración del conocimiento de un individuo y su contribución al desarrollo personal.

Por otro lado, para el autor Sánchez (2015) manifestó que la colaboración por parte de los docentes que forman grupos o entidades ayudan a relacionarse entre ellos y cambian experiencias docentes para lograr metas; a su vez, señaló que la transformación es la fase donde se presenta que el docente se pregunta a si mismo si hará bien su trabajo y cómo sus esfuerzos lograrán su objetivo.

En este punto, se tiene al autor Fan (2021), quien presenta algunas características acerca del enfoque de evaluación que se les debe realizar a todos los docentes, con el fin de ver el cumplimiento de cada uno.

El primero es el modelo que se centra más en el perfil de los docentes, donde Hernández y Castro (2020) explican que las tipologías fijadas por profesores como estudiantes, padres de familia, compañeros o hasta los mismos directivos; sin embargo, este modelo se puede ver afectado por los argumentos y valoraciones subjetivas por parte de los diferentes docentes.

Seguidamente, está el modelo que hace referencia al comportamiento que tienen los docentes dentro del aula, donde se busca la mejora de todos los colaboradores ya que se resuelve las debilidades de la siguiente manera: la sesión observada que ayuda mucho para identificar los errores cometidos por medio de la observación en las aulas, la segunda sería la comunicación reflexiva donde se discute lo observado con el fin de especificar cuales fueron los puntos importantes; después, el diálogo de seguimiento se vuelve a repetir los temas comentados, las labores que se deberán seguir y dependiendo de ello se realiza una nueva observación para verificar si se sigue correctamente (Liebowitz, 2021).

De igual forma, este sistema precisa la participación de todo el personal capacitado para establecer los tiempos y espacios, ayuda a los docentes a abordar sus pensamientos y plantear cambios importantes en su desempeño.

Igualmente, se destaca el acompañamiento pedagógico, que según Zaballos (2020), es un proceso de consulta por el cual muchos docentes experimentados enseñan, guían y recomiendan a los educadores para comprender sus fortalezas y debilidades en la enseñanza; también, el MINEDU (2020) tiene especialistas en la educación que promueven y apoyan la supervisión externa.

Por último, en un contexto peruano, el autor Panizo (2022) explicó el aprendizaje de los alumnos es una formación de suma importancia utilizar buenas estrategias para una mejor comprensión y de esa forma tener una buena educación.

Es importante destacar la conexión directa a través del aprendizaje y el desarrollo



psicológico, fisiológico y biológico de las personas, niños o adolescentes. Por tanto, el desarrollo global de la humanidad involucra factores como la salud y la nutrición, y se considera que va más allá de una buena educación; además, hoy en día el empeño del Estado está centrado en el modelo educativo de la formación. (Barrientos, 2019)

Figura 2

Implementación de la modelación: lineamientos de mejora



Fuente: Evaluación docente (Gálvez y Milla, 2018)

El estudio sobre el comportamiento responsable de los futuros ciudadanos permite reflejar conscientemente sus derechos y obligaciones, de manera que el alumno se convierta en un ciudadano completo, en lugar de esperar hasta llegar a la edad adulta para comprender la responsabilidad cívica.

Bajo este concepto, en el Perú, se formó el marco legal del análisis del desempeño docente, pues es conveniente que se reconozca las exigencias formativas del país y se tenga en cuenta la valoración de una carrera educativa. Por ello, MINEDU (2014) ha establecido esfuerzos a fin de mejorar mediante capacitaciones, experiencias y postgrados a los educadores.

Por ello, la trascendencia y el abordaje, tal como se ha sustentado en el estudio respecto a actividades direccionadas a la preparación, la enseñanza, la participación y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

### **Dimensión 1. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Los autores Aguiar y Rodríguez (2018) determinaron que la preparación para el aprendizaje de los educados se basa en las capacidades pedagógicas enfocadas a componentes primordiales para la exposición de información y diversificación de datos específicos que tengan como receptores a los estudiantes, por lo que las principales capacidades son el dominio del área temática y tema, empleo correcto de las herramientas y tácticas laborales, desarrollo de un proceso didáctico, efectuar adecuadamente el pensamiento crítico, posesión de habilidades blandas y creación de estímulos cognitivos sobre los alumnos.

Además, los autores Espinoza (2020) determinaron que para el desarrollo de nuevos planificadores y recursos de aprendizaje, es esencial la integración de cualidades pedagógicas, en donde los docentes son posibles de evidenciar las peticiones, requerimientos y experiencias novedosas de los estudiantes, emplear sistemas de análisis y supervisión de los estudiantes acorde a su aprendizaje, motivar a las expresiones convenientes y participación constante, adecuar los métodos constructivos para el desarrollo de trabajos académicos y finalmente, un correcto manejo de los contenidos instructivos.

## **Dimensión 2. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes**

La responsabilidad de los profesores para cumplir satisfactoria y adecuadamente con sus funciones dentro de una institución, ya que se requiere una mayor integración de recursos y herramientas que simplifiquen los procesos y haga que los alumnos puedan participar de forma autónoma y colectiva sin problemas (Ephraim, 2021).

Del mismo modo, la responsabilidad del docente recae en la creación de materiales curriculares que implique el modelo metodológico que se empleará para la enseñanza a los alumnos. Igualmente, se enfoca en la presencia comprometedor de impulsar al desarrollo académico del estudiante, así como la aplicación de instrucciones a base de herramientas que consoliden el proceso de aprendizaje (Shen et al., 2020).

## **Dimensión 3. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad**

Mérida et al. (2022) precisa que se refiere a la gestión de la institución, de manera que se pueda adherir comentarios, acciones y consejos que contribuyan en el proceso de educación de los estudiantes, dado a que se basa en la progresión y ejecución de competencias asociados a la conmoción contextual, impresiones constantes y conducta sensitiva, con el objetivo de adherir un componente primordial en el desarrollo como persona y profesional, impulsando la obtención de mejores aspectos que impliquen la estabilidad en la calidad de vida e interacción con la sociedad.

Del mismo modo, Stark y Bettini (2021) expresó que la participación en la gestión se acopla al fortalecimiento de la capacidad cognitiva, dado a que se requiere de ambos aspectos para consolidar una personalidad atenta, que priorice la funcionalidad de sus habilidades y competencias, así como la creación de un individuo integro que sepa solventar las dificultades para enfrentar la vida, permitiendo que la finalidad de establecer un bienestar propio sea fructífera y convivencia adecuada en la comunidad.

## **Dimensión 4. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente**

Este punto evoluciona y se consolida satisfactoriamente dentro de una entidad

educativa, en ello se presencia factores como la interacción con el cuerpo de docente, alumnos, directivos, administrativos, operativos y entre otros, debido que se vincula a la personalidad que presente independientemente cada miembro, igualmente se evalúa otros causante como la el clima institucional, interacción entre docentes, organización administrativa e instrucción pedagógica, las cuales son fundamentales para construir un espacio armonioso y con disciplina frecuente (Van Der Lans et al. 2020).

Los docentes deben desarrollar un vínculo con sus alumnos de manera pertinente y certera, recurriendo a la motivación académica y personal, con la finalidad de originar la presencia de un comportamiento activo y participación constante del educando, debido a que ello fortalece el proceso de enseñanza que desarrolla el docente, a favor de incrementar el grado de conocimiento y efectuar las habilidades blandas, igualmente solidifica una identidad independiente del docente, puesto que presenta un estilo propio (Pennins et al., 2018).

### 1.3 Definición de términos básicos

**Clima institucional:** Es un momento clave para que las personas puedan desempeñar sus funciones y relacionarse adecuadamente, lo cual incluye el trato, la confianza, las relaciones interpersonales, estilos, entre otros (Birchall et al., 2022).

**Comunidad educativa:** Son aquellas escuelas y universidades están formadas por estudiantes involucrados en la preparación educativa, maestros disponibles para impartir conocimientos y orientación a los estudiantes, ex alumnos, administradores escolares, asistentes escolares y administradores escolares, gerentes de gestión y mantenimiento, administradores, padres y otros participantes importantes (Peinado y Rodríguez, 2021).

**Calidez:** La calidez emocional permite que el salón de clases plasme un ambiente emocional cálido que promueva el desarrollo integral y completo de los estudiantes, abriendo nuevas perspectivas enfocadas en el ambiente emocional que los docentes deben procurar en el aula para que sean amables y respetuosos (Townsend, 2018).

**Estándares:** Estos estándares pretenden ser lineamientos, criterios y normas que actúen como una guía de dónde estamos y, en base a ese reconocimiento, determinen la

posición y extensión de un grupo de escuelas, por lo que son una inversión en la creación del campo que desea (González, 2021).

**Conflicto:** la medida más grave para resolver las diferencias de intereses, metas y puntos de vista que surgen en el proceso de interacción social es contra los sujetos que participan en estas interacciones; Sin embargo, siempre escuche a ambos lados (Migliucci y López, 2014).

**Identidad:** La identidad profesional pedagógica es la expresión por la cual un docente, en la práctica o en el proceso de aprendizaje, se desarrolla sobre sí mismo como docente, centrándose en sus conocimientos, creencias, valores, actitudes, comportamientos, habilidades, metas y aspiraciones que identifica como propias y que surgen en el proceso de aprendizaje. interactúa contigo mismo (Cantón y Tardif, 2018).

**Desempeño docente:** es un concepto construido sobre un conjunto de aspectos; también, se refiere a una actividad encargada a una persona para realizar sus funciones (Min y Chou, 2021).

**Preparación:** Se refiere a la formación docente y a los conocimientos que cada persona tiene en base a sus habilidades, valores y funciones. Para alcanzar niveles superiores, los docentes que guían el proceso de enseñanza y aprendizaje necesitan un aprendizaje permanente (Herrero, 2020).

**Enseñanza:** es un método de transmisión de conocimientos de base cognitiva, principalmente a través del habla y la escritura; por ejemplo, las presentaciones de los maestros, el apoyo escrito, las técnicas participativas de los estudiantes y el debate de los estudiantes son algunas de las formas de dar forma al proceso de aprendizaje (García, 2021).

**Participación:** El acto de participación ayuda a una persona a desarrollar una conciencia de sí misma, de sus derechos y de pertenencia a un grupo o comunidad; a su vez, es la capacidad de tomar decisiones libremente, no sólo económicas o de cualquier otro tipo de responsabilidad. (Nuñez y Palacios, 2014).

**Desarrollo de la profesionalidad y la identidad:** Se describe por ser una ciencia

específica, orientada y sancionada en su práctica; igualmente, se aplica y adhiere a un cierto código de ética, comparte una meta o misión que beneficie a cada miembro de la sociedad (Marcelo y Vaillant, 2016).

## CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

### 2.1 Formulación de hipótesis general y específicas

#### 2.1.1 Hipótesis general

El clima institucional se relaciona directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

#### 2.1.2 Hipótesis específicas

El clima institucional se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

El clima institucional se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

El clima institucional se relaciona directamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

El clima institucional se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

### 2.2 Variables y definición operacional

Identificación de variables

**Variable 1:** Clima institucional

- Infraestructura
- Nivel de responsabilidad
- Identidad institucional
- Trabajo en equipo
- Manejo de conflictos

**Variable 2:** Desempeño docente



- Preparación
- Enseñanza
- Participación
- Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

La operacionalización de las variables se da de la siguiente forma:

**Clima institucional:** Su definición operacional se basa en la composición de sus dimensiones, las cuales son: la infraestructura educativa, el nivel de responsabilidad, la identidad institucional, el trabajo de equipo y el manejo de conflictos. Del mismo modo, cada dimensión posee indicadores, cuyo objetivo se basa en la creación de ítems que permitieron la correcta evaluación y medición de la variable, a partir de una escala tipo Likert, así como el uso de niveles y rango (García, 2020).

**Desempeño docente:** Su definición operacional se enfocó en la composición de sus dimensiones, las cuales son: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de ellos estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Del mismo modo, cada dimensión posee indicadores, cuyo objetivo se basa en la elaboración de ítems que permitieron la correcta evaluación y medición de la variable, a partir de una escala tipo Likert, así como el uso de niveles y rango (Gonzales, 2022).

### 2.3 Matriz de operacionalización de variables

**Tabla 3**

*Operacionalización de variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Niveles y rango
Clima institucional	El autor García (2020) determina que el ambiente institucional tiene características multidimensionales y factoriales que le permiten evaluar los modelos de gestión y operación y desarrollar los portafolios y políticas que la organización tiene para desarrollar un ambiente óptimo y productivo de tal manera.	El clima institucional se encuentra dimensionado por la infraestructura educativa, el nivel de responsabilidad, la identidad institucional, el trabajo de equipo y el manejo de conflictos, cada una de estas presentan indicadores que fomentará a la evaluación de la variable por medio de la alternativa tipo Likert.	Infraestructura	1.1 Imagen del local institucional. 1.2 Condiciones físicas: iluminación, ruido, espacio físico y mobiliario. 1.3 Limpieza y salubridad de las instalaciones.	Bajo 15-35
			Nivel de responsabilidad	2.1 Supervisión. 2.2 Iniciativa. 2.3 Excusas al cometer errores.	Medio 36-56
			Identidad institucional	3.1 Sentimiento de pertenencia. 3.2 Lealtad. 3.3 Interés en común.	Alto 57-75
			Trabajo en equipo	4.1 Ayuda entre compañeros. 4.2 Reuniones de trabajo. 4.3 Grupos de trabajos.	
			Manejo de conflictos	5.1 Aceptación. 5.2 Respeto y confianza. 5.3 Importancia del factor humano.	

Desempeño docente	El autor Gonzales (2022) expresó que el desempeño docente se estructura por medio de una variación de cualidades que contribuyen a la creación de un perfil profesional óptimo para emplear actividades pedagógicas y crear un proceso formativo que solidifique el camino académico de los estudiantes, así como la implicancia en el desarrollo personal y mejora en las capacidades, habilidad y competencias de cada educando.	El desempeño docente comprende un desarrollo adecuado de capacidades pedagógicas, para la preparación y a enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, cada una de estas presentan indicadores que fomentará a la evaluación de la variable por medio de la alternativa tipo Likert..	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1.1 Identificación de las características los estudiantes. 1.2 Planificación de enseñanza	Bajo 9 -21 Medio 22 -34 Alto 35-45
			Enseñanza para el aprendizaje de ellos estudiantes	2.1 Clima armonioso. 2.2 Proceso de enseñanza. 2.3 Evaluación a los estudiantes.	
			Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	3.1 Participación activa. 3.2 Relaciones.	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	4.1 Práctica y experiencia institucional 4.2 Ética	

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **3.1 Diseño metodológico**

Diseño no experimental, de nivel correlacional, enfoque cuantitativo.

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

Estudio de corte transversal, que consiste en estudiar la relación entre dos o más variables. Además, según Hernández (2018), los estudios descriptivos correlacionales buscan describir la realidad problemática. Por tanto, según lo investigado, podemos afirmar que este estudio es de tipo cuantitativo con corte transversal, porque busca a través de la estadística, la medición de la relación de cada variable, a su vez la recolección de los datos en un tiempo fijado.

#### **3.1.2 Nivel de investigación**

De nivel correlacional, se refiere al nivel de relación entre distintas variables, se mide cada una de ellas (supuestamente porque tienen relación) y, posteriormente, se cuantifica y evalúa la relación (Larini y Barthes, 2018).

#### **3.1.3 Diseño de investigación**

El diseño es no experimental, en otras palabras, se refiere a investigaciones en el cual no se varía en forma intencional las variables; igualmente, no se manipula de manera intencional las variables, sino que se estudia los fenómenos en su contexto normal para después ser analizados (Kumar, 2018).

### **3.2 Diseño muestral**

#### **3.2.1 Población**

Es el conjunto íntegro del evento que es consistente con la determinación de la ubicación al contenido de tiempo y lugar. Según lo indicado, el estudio está compuesto por 120 docentes de la Institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete. Del mismo modo, la población estuvo caracterizada por profesores del nivel primaria y secundaria de la institución educativa.

#### **3.2.2 Muestra**

La indagación contó con 100 profesores que ejercen en la I.E. N°20874 de San Vicente de Cañete, dado a que el muestreo empleado fue no probabilístico por conveniencia, contando con criterios de inclusión a los docentes que presentaba una disponibilidad, así como la presentación opiniones similares, por otro lado, los criterios de exclusión consideraron a los profesores que no poseen el tiempo y disponibilidad suficiente para su participación.

El muestreo no probabilístico por conveniencia se basa en la simplificación de obtener información a partir de la disponibilidad de los individuos u objetos que conformen la muestra, así como la similitud en expresiones, puntos de vista, pensamiento y posiciones, los cuales fomentarán a la accesibilidad de desarrollo (Kumar, 2018)

Por lo que el proceso aplicado en el muestro para obtener la cifra exacta determinada como muestra consistió en consultar directamente a los profesores si presentaban una disponibilidad, aquellos que manifestaron que sí, fueron seleccionados como colaboradores, respetando la confidencialidad y voluntad propia.

### **3.3 Técnicas de recolección de datos**

#### **a. Técnica**

Se usó la técnica de la encuesta para este estudio; puesto que, el autor Stockemer (2018) considera que es una técnica que se realiza a una muestra representativa mediante el cual se usa procedimientos estandarizados de manera escrita a fin de lograr obtener la medición tanto cuantitativa tanto de las características objetivas y subjetivas de una población.

#### **b. Instrumentos**

El instrumento seleccionado fue el cuestionario para ambas variables de estudio “clima institucional” y “desempeño docente”; puesto que, Brenner (2020) señalan que un cuestionario es aquella herramienta para realizar preguntas para recopilar información de los encuestados.

Ambos cuestionarios fueron desarrollados de manera independiente, es decir

presentan una autoría propia, la fecha de elaboración de mambos fue en el 2020. En este caso se utilizaron ítems sobre las dimensiones, infraestructura, nivel de responsabilidad, identidad institucional, trabajo en equipo y manejo de conflictos; mientras que, en la variable dependiente están la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de ellos estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; igualmente, fueron verificadas por medio de la prueba de la validez de juicio de expertos; dicho esto, fue la estadística de Alpha de Cronbach la responsable de verificar si la información obtenida presenta una confiabilidad aceptable.

De igual manera, se confirma la validez del instrumento utilizado para recolectar los datos; dicho esto, Hernández (2018) especificó algunos puntos presentes en el análisis descriptivo, puesto que está caracterizado por los gráficos de barras, sectores e histogramas; también, promedios, desviación estándar, porcentajes y la distribución de frecuencias.

Asimismo, se utilizó el análisis de inferencial con el propósito de correlacionar variables ordinales o de intervalo, sin el análisis de la normalidad, el proceso sugerido es el “Rho de Spearman”.

### **3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información**

La información se recopiló por medio de cuestionarios enviados a cada uno de los individuos que formaron parte la muestra, los cuales fueron entregados de manera virtual, por medio de correo electrónico u otro medio que simplifique la facilidad de su participación, aquellos correos presentaban las indicaciones y el instrumento de recolección de datos. Posteriormente se agrupó los datos y respuestas en el programa de Microsoft Excel, permitiendo una organización y categorización, para después procesar estadísticamente en el paquete de SPSS, el cual contribuyó a la evaluación de cada ítem identificado en la investigación, detalles (descriptivos e inferenciales), los cuales fueron presentados por medio de tablas y figuras, con la finalidad de presentar una serie de resultados concretos y

comprensibles.

### **3.5 Aspectos éticos**

La investigación empleó los aspectos éticos de manera estricta, pues los colaboradores que participan en esta investigación acuerdan cooperar en la obtención y recolección de información relevante, además determinar sus derechos y responsabilidades, respetando la confidencialidad de los individuos que incidieron para la obtención de resultados. Del mismo modo, se respetaron los principios éticos referente a la utilización de trabajos que no son de mi autoría, así como establecer las citas correctas de múltiples fuentes que fueron necesarias. Del mismo modo, se realiza una investigación de manera autónoma, presentando diversos puntos y estableciendo una posición acorde a la temática de estudio, posteriormente. Por otro lado, acorde a la justicia, se llevó a cabo una resolución de inconvenientes interpersonales y una problemática que aborda la pesquisa, respetando el punto de vista de diversos autores. Finalmente, los actos de beneficencia se basaron en aportar detalles, información, ejemplificación de acciones y otros actos que contribuyan futuros trabajos semejantes.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

### 4.1. Análisis descriptivo

#### Objetivo general

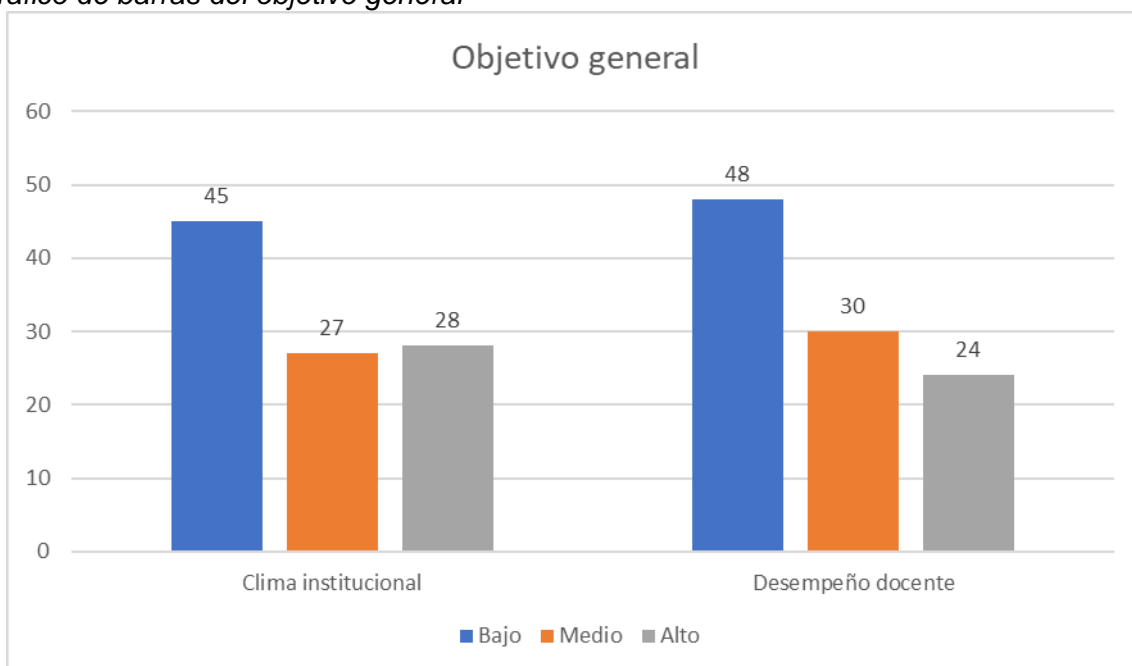
**Tabla 4**

*Resultado descriptivo del objetivo general*

	Clima institucional		Desempeño docente	
	$f_i$	%	$f_i$	%
Bajo	45	45,0	46	45,0
Medio	27	27,0	30	27,0
Alto	28	28,0	24	28,0
Total	100	100,00	100	100,0

**Figura 3**

*Gráfico de barras del objetivo general*



Se determinó que la relación entre el clima institucional y el desempeño docente posee una bidireccionalidad, puesto que, si el clima institucional se encuentra en un estado ínfimo y deficiente, se verá reflejado en la ineficacia del desempeño docente, por otro lado, si uno asciende positivamente, igualmente el otro se verá reflejado. Del mismo modo, referente al clima institucional, un grupo de 45 participantes consideró baja, uno de 27



manifestó medio y un conjunto de 28 determinó alto, asimismo en la variable desempeño docente, un grupo de 46 personas manifestaron que es bajo, unas 30 personas manifestaron media y un conjunto de 28 expresó que alta.

### Objetivo específico 1

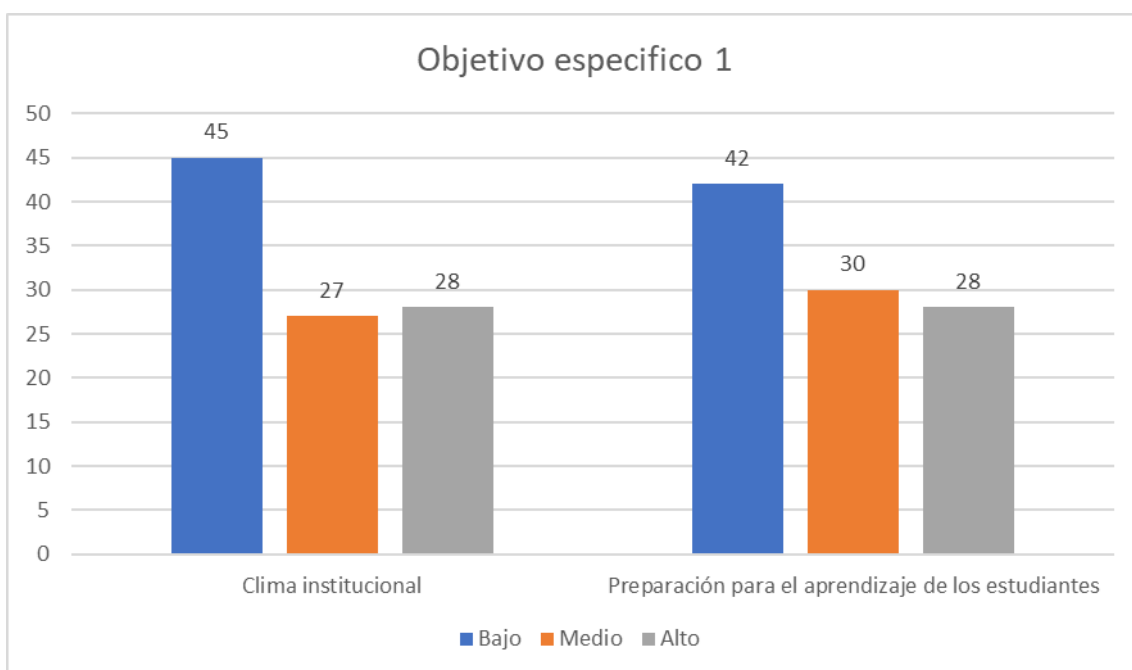
**Tabla 5**

*Resultado descriptivo del objetivo específica 1*

	Clima institucional		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	
	$f_i$	%	$f_i$	%
Bajo	45	45,0	42	42,0
Medio	27	27,0	30	30,0
Alto	28	28,0	28	28,0
Total	100	100,00	100	100,0

**Figura 4**

*Gráfico de barras del objetivo específico 1*



Se determinó que la relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se asocian de manera bidireccional, dado a que si asciende

positivamente el clima institucional, es posible que se vea plasmado en la preparación de aprendizaje, de tal modo que los efectos sean convenientes para los alumnos. Del mismo modo, referente al clima institucional, un grupo de 45 participantes consideró baja, uno de 27 manifestó medio y un conjunto de 28 determinó alto. Asimismo, la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes, se evidenció que unos 42 colaboraron como bajo, 30 manifestaron medio y 29 determinaron como alto.

## Objetivo específico 2

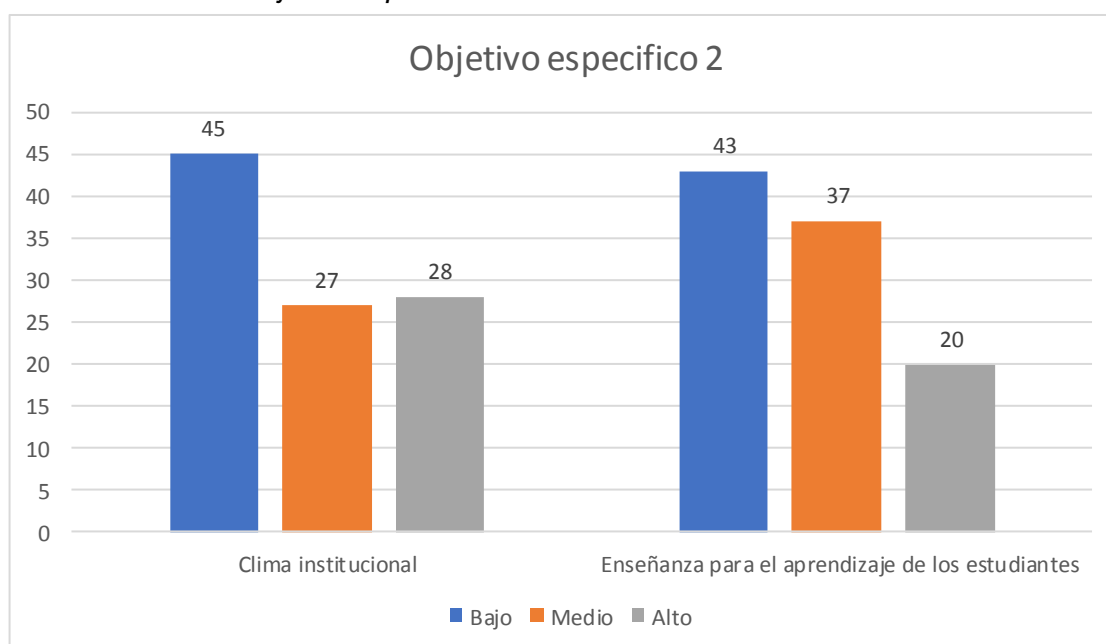
**Tabla 6**

*Resultado descriptivo del objetivo específica 2*

	Clima institucional		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	
	$f_i$	%	$f_i$	%
Bajo	45	45,0	43	43,0
Medio	27	27,0	37	37,0
Alto	28	28,0	20	20,0
Total	100	100,00	100	100,0

**Figura 5**

*Gráfico de barras del objetivo específico 2*



Se determinó que la relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes se asocian de manera bidireccional, dado a que, si asciende positivamente el clima institucional, es posible que se vea plasmado en la preparación de aprendizaje, de tal modo que los efectos sean convenientes para los alumnos. Del mismo modo, referente al clima institucional, un grupo de 45 participantes consideró baja, uno de 27 manifestó medio y un conjunto de 28 determinó alto. Asimismo, la dimensión enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, 43 colaboradores manifestaron como baja, 37 como medio y 20 como alto.

### Objetivo específico 3

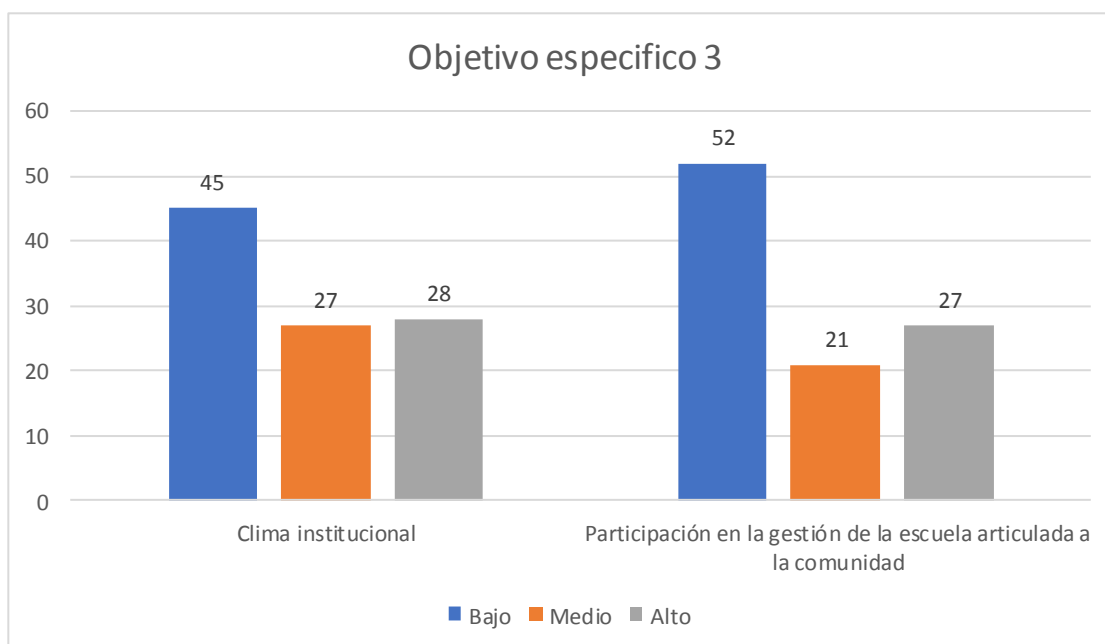
**Tabla 7**

*Resultado descriptivo del objetivo específica 3*

	Clima institucional		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	
	$f_i$	%	$f_i$	%
Bajo	45	45,0	52	52,0
Medio	27	27,0	21	21,0
Alto	28	28,0	27	27,0
Total	100	100,00	100	100,0

**Figura 6**

*Gráfico de barras del objetivo específico 3*



Se determinó que la relación entre el clima institucional y la participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad se asocian de manera bidireccional, dado a que si desciende el clima institucional, es posible que se vea reflejado en la participación en la gestión de la escuela, sin embargo, si una variable incrementa, la otra también. Del mismo modo, referente al clima institucional, un grupo de 45 participantes consideró baja, uno de 27 manifestó medio y un conjunto de 28 determinó alto. Asimismo, la dimensión participación de la gestión de la escuela articulada a la comunidad, 52 colaboradores manifestaron como baja, 21 como medio y 27 como alto.

#### Objetivo específico 4

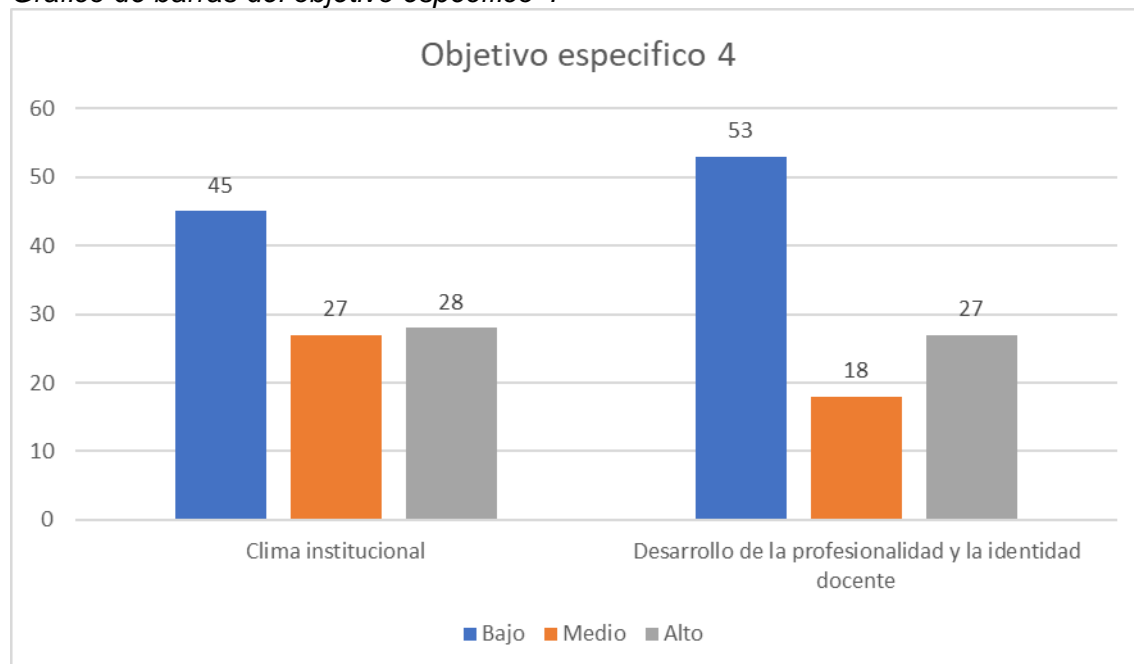
**Tabla 8**

*Resultado descriptivo del objetivo específica 4*

	Clima institucional		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
	$f_i$	%	$f_i$	%
Bajo	45	45,0	53	53,0
Medio	27	27,0	18	18,0
Alto	28	28,0	29	29,0
Total	100	100,00	100	100,0

**Figura 7**

*Gráfico de barras del objetivo específico 4*



Se determinó que la relación entre el clima institucional y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente se asocian de manera bidireccional, dado a que, si descende negativamente una variable, es posible que la otra también se reflejado en el desarrollo y capacitación que presentan los profesores. Del mismo modo, referente al clima institucional, un grupo de 45 participantes consideró baja, uno de 27 manifestó medio y un conjunto de 28 determinó alto. Del mismo modo, la dimensión desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, 53 colaboradores manifestaron como baja, 18 como medio y 27 como alto.

## 4.2. Prueba de las hipótesis

### 4.2.1. Pruebas de correlaciones

#### Hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** El clima institucional no se relaciona directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

**H<sub>1</sub>:** El clima institucional se relaciona directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

**Tabla 9**

*Correlaciones entre promedio de clima institucional y el promedio de desempeño docente*

		Clima institucional	Desempeño del docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,928**
		N	100
Desempeño del docente		Coeficiente de correlación	,928**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la investigación reportan que existe una relación positiva muy alta ( $r = 0,928$ ) entre las variables clima institucional y desempeño docente de la I.E N.º 20874 de San Vicente de Cañete, de otro lado, el valor de la significación bilateral 0,0010 (Sig. bilateral 0,001) es inferior al nivel de significancia de 0,05, entonces se rechaza la hipótesis nula, por ello se puede afirmar que hay evidencia estadística suficiente para afirmar que el clima institucional y desempeño docente de la I.E N.º 20874 de San Vicente de Cañete están directamente relacionados.

### **Hipótesis específica 1**

**H<sub>0</sub>:** El clima institucional no se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

**H<sub>1</sub>:** El clima institucional se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

**Tabla 10**

*Correlaciones entre promedio de clima institucional y el promedio de preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

		Clima institucional	Promedio de preparación para el aprendizaje de los estudiantes
	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	100	100
	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
	Sig. (bilateral)	000	.
	N	100	100

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se reporta un valor de correlación de Rho de Spearman (0,755), ello muestra una relación directa alta entre el promedio de clima Institucional y el promedio de preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, la significación bilateral para esta prueba es de 0,00; un valor inferior que el nivel de significación de 0,05; por ello, es rechazada la hipótesis nula y se corrobora que el clima institucional se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

### **Hipótesis específica 2**

**H<sub>0</sub>:** El clima institucional no se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

**H<sub>1</sub>:** El clima institucional se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

**Tabla 11**

*Correlaciones entre promedio de clima institucional y el promedio de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

		Clima institucional	Promedio de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,921**
		N	100
Rho de Spearman	Promedio de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Coeficiente de correlación	,921**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la investigación que se muestran son de un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,921, entre las variables: promedio de clima institucional y promedio de enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, ello muestra una relación muy alta entre estas dos variables. El valor de sig. mostrado en esta tabla es de 0,000, valor menor que el nivel de significación 0,05, entonces, se afirma que el clima institucional se relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete.

### **Hipótesis específica 3**

**H<sub>0</sub>:** El clima institucional no se relaciona directamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

**H<sub>1</sub>:** El clima institucional se relaciona directamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.



**Tabla 12**

*Correlaciones entre promedio de clima institucional y el promedio de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E. N.º 20874 de San Vicente de Cañete*

			Clima institucional	Promedio de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Promedio de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Coefficiente de correlación	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Se muestra coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,841, entre las variables: promedio de clima Institucional y promedio de participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete, ello muestra una relación débil entre estas dos variables. Por otro lado, se observa que la significación bilateral es de 0,00 y es menor al nivel de significación (0,05) este resultado nos permite afirmar que el clima institucional se relaciona directamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

#### **Hipótesis específica 4**

**H<sub>0</sub>:** El clima institucional no se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

**H<sub>1</sub>:** El clima institucional se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

**Tabla 13**

*Correlaciones entre promedio de clima institucional y el promedio de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

			Clima institucional	Promedio de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
Rho de Spearman	Promedio de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la investigación reportan que no existe una correlación considerable  $r = 0,763$  entre las variables promedio de clima institucional y promedio de desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, y un valor de significación de 0,00 , inferior al nivel de significación de la prueba (0,05), con este resultado se valida que el clima institucional se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Como primer punto, se tiene al autor Lázaro (2019), quien en sus conclusiones puntualizó que casi el 80% considera una adecuada percepción en lo que respecta al clima institucional dentro de la entidad educativa; mientras que el porcentaje restante manifiesta que tiene un nivel moderado, dando a entender que si existe correlación positiva y moderada con un valor de 0.553 y con sig. de 0.009. Así mismo, se pudo guardar relación con los resultados ya que la variable clima institucional obtuvo un rango alto por parte del casi 30% de los participantes; la variable desempeño docente obtiene un nivel elevado por el 24% de los colaboradores, dando a entender que ambos tienen un porcentaje por debajo de la mitad considerada; por ello, es importante que utilizar estrategias para incrementar el nivel de cada una y que se tenga una mejor perspectiva, este con el fin también de que no traiga consecuencias secundarias como la baja eficiencia en la enseñanza, esto afectando al conocimiento de los alumnos.

Igualmente, se presentó la teoría de Litwin y Stringer, quien citado por González et al. (2018), explicaron como conclusión final que el comportamiento de los colaboradores en las instituciones se relaciona con la motivación y su ambiente en general; seguidamente puntualizaron en la misma teoría que dentro del clima organizacional es en base a un análisis sobre los factores motivacionales que en muchas ocasiones pueden ser con un nivel dificultoso en el ámbito social. En relación con lo mencionado, en los resultados se pudo percibir que la dimensión identidad institucional obtuvo un valor alto por el 14% de los participantes, aquello es preocupante porque en muchas ocasiones es el factor motivacional lo que evita que los docentes se identifiquen con su entidad; adicionalmente, en las encuestas realizadas se destacó a un 27% de los maestros quienes se sienten orgullosos de pertenecer a la identidad educativa mencionada; sin embargo, el porcentaje restante manifiestan estar indecisos o poco identificados; así, se debe buscar nuevas visiones por las cuales los docentes se sientan relacionados y motivados a lograr las metas.

Por otro lado, la teoría de Rensis Likert, según Rodríguez (2016), presentó como

conclusión que el clima organizacional se asocia con desempeño de los colaboradores de cualquier organización, pero existe de dos formas donde una es sobre la actitud del gerente y las características de la entidad; mientras que, el otro es sobre las competencias, habilidades y desempeño por parte de los colaboradores ya que de esta manera se identificará el comportamiento independiente y general; por ello, se pudo dar vinculación con lo obtenido en los resultados de la hipótesis general, donde se refleja que ambas variables se relacionan, la entidad educativa especificada ya que arrojó un valor de 0.928; además, se encontró en las encuestas que solo 10% de los docentes están totalmente de acuerdo en que participan de manera crítica y colaborativa, lo cual contribuye a la institución y mejora la calidad; mientras que un poco más del 40% está en desacuerdo con la afirmación; así, se debe tomar en cuenta tanto la opinión de los colaboradores como de la directiva para que ambas partes puedan ser partícipes y se genera un ambiente más agradable.

Desde la perspectiva de Martínez y Tamayo (2019), quienes plantearon la teoría de la educación avanzada, donde pudieron concluir que se basa en la integración de un sistema convencional, al igual que la variedad de currículos presentados a los alumnos; en pocas palabras, estos puntos ayudan a que los procesos pedagógicos sean menos dificultosos y que la planificación al momento de realizar los temas obtengan ayuda de nuevos recursos o estrategias que influyan positivamente en los estudiantes, aunque también se toma en consideración las características pedagógicas al instante de aplicar su propuesta de aprendizaje a los menores; asimismo, en los resultados del presente estudio que los estudiantes tiene un rango alto por casi el 30% de los partícipes respecto al aprendizaje; sin embargo, un poco más del 40% considera que tiene un nivel bajo, igual en las encuestas resaltó un 22% de los docentes están totalmente de acuerdo con que planifican sus clases y utilizan recursos adecuados para que los estudiantes tengan una enseñanza óptima, poco más del 30% está totalmente en desacuerdo con la idea y esto puede ocurrir por varios factores como la falta de identidad, herramientas por parte de la institución o el poco conocimiento que tienen acerca de sus alumnos; por ello, cada maestro

debe indagar acerca de sus alumnos para que en base a ello puedan realizar la temática para sus clases.

En la misma línea, están los autores Zamora et al. (2020), quienes hablan sobre la teoría de la autoeficacia en docencia, concluyen que la teoría es sobre las características cognitivas, afectividad y factores motivacionales hacia los docentes, siendo así que se relacionan con la autoeficacia de sus competencias metodológicas; además, existen momentos donde invade el temor o problemas externos que perjudican el desarrollo profesional; por ello, se deben generar puntos positivos con la finalidad de alcanzar las metas específicas, el incremento del rendimiento y aprendizaje de los alumnos, la identidad institucional y los constantes cambios a los métodos didácticos. Dicho esto, se guarda relación con los resultados finales porque en la dimensión del desarrollo de la profesionalidad e identidad docente se identificó que el 29% considera que tiene un nivel alto; sin embargo, un poco más del 50% lo visualiza con un nivel bajo y esto puede ser, como se mencionó anteriormente, por la falta de motivadores que en muchos casos afectan más a los menores que a los docentes porque no logran obtener un aprendizaje eficaz; por otro lado, en la encuesta se determinó que el 35% estuvieron totalmente de acuerdo en que existe un proceso ejemplar de dominio y estrategias adecuadas para que los estudiantes puedan desarrollarse, lo cual es positivo para ellos; pese a esto, el 33% consideran estar totalmente en desacuerdo con la afirmación, afectando a la enseñanza en general; así, se deben implementar nuevas estrategias donde la misma entidad educativa ayude a los docentes a que puedan dar una clase más didáctica o presentarles estrategias de una metodología más moderna.

Desde otro punto de vista, Zans (2017) en su indagación que el clima institucional es de buen agrado y favorable para la mayoría de encuestados; mientras que la minoría manifiesta que es indiferentes y desventajoso, llegando a la conclusión de que ambas variables generan un entorno donde la productividad se eleva y la toma de decisiones es de forma colectiva con el fin de que todos sean partícipes. En los resultados del estudio se pudo verificar que el 54% visualiza a la dimensión de trabajo en equipo con un nivel bajo, lo

cual genera un descontento en la mayoría de docentes porque existe la posibilidad de que a muchos no se les tome en consideración en cierta toma de decisiones; sin embargo, hay un 22% que si lo considera con un nivel alto; igualmente, en las encuestas realizadas se puntualizó el 26% de los partícipes están totalmente de acuerdo en que participan en la toma de decisiones, pero el 28% están totalmente de acuerdo; en cambio, el 50% manifiestan estar totalmente en desacuerdo de que la toma de decisiones o las órdenes implantadas en la organización son justas; por ello, se debe realizar constantes reuniones donde los docentes puedan decir sus opiniones o puntos favorables para mejorar la calidad de la institución.

Finalmente, Florez y Sardón (2021) mostraron en sus resultados que el 70% presenta que el clima institucional es eficiente, al igual que el desempeño de cada colaborador es óptimo, llegando a la conclusión de que, en base a un adecuado clima, los docentes pueden desarrollarse de mejor manera. En contraste con lo mencionado, los hallazgos precisaron que la participación de los docentes es articulado y adecuado, por ello se evidencia en un nivel alto, parte del 27% de los docentes, pero el 50% los visualiza con un rango bajo; además, el 48% están en desacuerdo de que exista un clima adecuado para la convivencia democrática y las expresiones para que los ciudadanos puedan desarrollar sus capacidades, pero el 20% está totalmente de acuerdo con ello; así, la entidad debe buscar formas por las cuales los docentes puedan desarrollarse de forma óptima con el fin de que otorguen una enseñanza eficaz.

## CONCLUSIONES

Se concluye que el valor de la significación bilateral 0,000 es inferior que el nivel de significancia de 0,05 y valor de  $r=0,928$ , por lo que se rechaza la hipótesis nula, lo cual se puede afirmar que el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete están directamente relacionados en un grado positivo y bajo. De igual modo, la relación entre ambas variables posee una bidireccionalidad, dado a que en el clima institucional se evidenció que un 45 % la considera como baja y otro 45 % manifestó que el desempeño docente es ineficiente. Aquello representa que, si el colegio representa un clima institucional adecuado, este se verá reflejado en el desempeño de los docentes, aumentado el grado de eficacia, por otro lado, si ambas variables presentaran un grado negativo y no significativo, plasmaría que su relación no existe y su asociación no influiría el uno del otro.

Respecto al promedio de clima institucional y promedio de preparación para el aprendizaje de los estudiantes están correlacionadas en forma directa, debido a que el valor de  $r=0.755$  y sig 0.00. Igualmente se determinó que su vínculo es bidireccional, se observó que un 42 % de encuestados consideraron que el aprendizaje de los educandos es bajo. Aquello refleja que, si el clima institucional se encuentra en un correcto estado, es posible que se vea reflejado en la preparación de los estudiantes, debido a que existe un proceso efectivo de recepción de información.

Por otro lado, podemos afirmar que el clima institucional esté relacionado directamente con la enseñanza de los estudiantes, dado a que el valor de  $r=0.921$  y sig 0.00. Se determinó que su asociación es bidireccional, dado a que el 43 % de los encuestados consideraron que la enseñanza debe mejorarse porque está en un nivel bajo, y por ello es necesario que el clima institucional sea eficiente, donde los docentes y estudiantes puedan interactuar sin problemas y su desarrollo no se vea afectado.

Asimismo, no podemos afirmar que el clima institucional esté relacionado directamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la

I.E, debido a que el valor de  $r=0.841$  y sig 0.09. Se determinó que existe una relación bidireccional entre la variable y dimensión, así como el 52 % de los encuestados manifestaron que consideró a la participación en la gestión como baja. Aquel dato plasma que no se requiere de establecer un clima institucional efectivo, dado a que no se verá reflejado en la gestión educativa de los docentes, quienes indican que sin esto es difícil enseñar.

Igualmente, se evidenció que se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, dado a que el valor de  $r= 0,763$  y sig 0.00, además se determinó que la variable y dimensión presentan una relación bidireccional, un 53 % de los participantes manifestaron que la profesionalidad y la identidad docente se encuentra en grado bajo. Los datos representan que no se requiere de la imposición de un clima institucional positivo o negativo para que el desarrollo profesional y la identidad del docente vea consecuencias efectivas o contraproducentes.

Finalmente, se concluyó que los factores identificados que limitaron al trabajo fueron el horario ocupado y poco accesible de ciertos colaboradores para participar en la recolección de datos, sin embargo, la solución recurrida fue emplear únicamente a los que presentaban una disponibilidad. Del mismo modo, la poca información obtenida expuesta en la investigación, fue solucionada mediante la búsqueda de nuevas fuentes en otros idiomas



## RECOMENDACIONES

En relación con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes, es importante que el docente identifique las características individuales, sociales, culturales y lingüísticas; así como conocer las necesidades y promover la motivación de sus estudiantes de forma continua y permanente. Por ello, la importancia de la planificación estratégica del trabajo docente enfocados en el propósito de construir un proyecto de vida y educar con el ejemplo a los alumnos.

Respecto a la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes; requiere que el docente promueva activamente la construcción de normas de convivencia, una adecuada resolución democrática de conflictos si se presenta, así como fortalecer la autonomía y la responsabilidad de los alumnos en el marco del respeto mutuo y el reconcomiendo de la pluralidad. Este proceso implica hacer frente a la discriminación de darse el caso en el aula, además de fomentar la toma de decisiones y la participación activa de los estudiantes. El docente de hoy optimiza el uso de su tiempo, primordialmente en funciones que desarrolle los objetivos de aprendizaje, retroalimenta de forma oportuna y permanente las sesiones en el marco de un clima que le permita instalar la evaluación como parte constitutiva del procedimiento de aprendizaje.

Sobre la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la I.E., será necesaria y pertinente la toma de decisiones pedagógicas, además que permite formular e implementar recomendaciones para proyectos de mejora e innovación dirigidos a influir de manera eficaz en el aprendizaje de los alumnos. Un trabajo enmarcado en un clima positivo de buenas relaciones interpersonales entre colegas y trabajadores de la escuela. Ya el hecho de trabajar con sus pares profesionales de forma respetuosa, colaborativa, empática y corresponsable con una perspectiva compartida de la institución permitirá el desarrollo de la comunidad educativa. Cuán importante es la inclusión docente, en este procedimiento de enseñanza y aprendizaje.

Del mismo modo, sobre el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, va en relación con la valoración de los espacios colectivos, que bien posee la opción de reforzar la dimensión política de su identidad profesional mediante el debate y el diseño de políticas de educación en el país. Aspecto que se ve reflejado cuando el docente establece la práctica reflexiva personal y grupal en el aula; implementa cambios necesarios a fin de optimizar su práctica y garantice la obtención de los aprendizajes. En general, se espera un docente que participe activamente en todos los procesos de discusión sobre asuntos educativos de forma informada y enriquecida con su profesionalismo y conocimiento de la realidad del país, enmarcados en la preservación de los derechos y bienestar de los niño/as y adolescentes; que hace frente a los dilemas morales, y que favorece de forma transversal la formación en la tecnología digital para la construcción de aprendizajes.

Se recomienda en el aspecto metodológico que los instrumentos empleados sean modificados y adaptados a posibles investigaciones con una temática de contenido semejante, con el objetivo de proveer un componente efectivo que obtenga la mayor cantidad de información correspondiente para presentar resultados concretos y sólidos. Del mismo modo, al momento de determinar la muestra, es recomendable presentar un muestreo que se alinee a la población y permita solventar los diversos factores contraproducentes que generen efectos negativos.

Finalmente, para la medición de variables es ideal la implementación de alternativas tipo Likert ante las interrogantes o afirmaciones plasmadas en el instrumento recolecto de datos, que fomenten la agrupación de las dimensiones y variables, con la finalidad de presentar resultados concretos, sumamente comprensibles y organizados.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

- Aguiar Santiago, X., & Rodríguez Pérez, L. (2018). La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios. *Revista EDUMECENTRO*, 10(2).  
Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742018000200011](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742018000200011)
- Alejandro Flórez , L., & Sardón Ari, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revist de ciencias naturales*, 2(1).  
<http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381/353>
- Álvarez Valencia, F. A. (2017). El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la I.E. técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. [Tesis de maestría, Universidad de Antioquía].  
[http://educacion.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2914/1/O0105\\_franciscoalvarezvalencia.pdf](http://educacion.udea.edu.co:8080/jspui/bitstream/123456789/2914/1/O0105_franciscoalvarezvalencia.pdf)
- Barrientos Mollo, B. (2019). Implementación de Comunidades de Aprendizaje en el Perú durante los años 2014 - 2018. *Revista Educa - UMCH*(13).  
<https://revistas.umch.edu.pe/EducaUMCH/article/view/94>
- Bayón Pérez, J. (2019). *Cultural empresarial*. Editorial Elearning, S.L.  
[https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ&dq=clima+institucional+caracteristicas&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ&dq=clima+institucional+caracteristicas&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Becker, S., Bögel, P., & Upham, P. (2021). The role of social identity in institutional work for sociotechnical transitions: The case of transport infrastructure in Berlin. *Technological Forecasting and Social Change*, 162.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0040162520312117>
- Birchall, J., MacDonald, S., & Baran, N. (2022). An assessment of systems, agents, and institutions in building community resilience to climate change: A case study of Charlottetown, Canada. *Urban Climate*, 41.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212095521002923>
- Bocanegra Vilcamango, B., Tantachuco Ñañez, J. J., & Caballero Martínez, N. J. (2021). Desempeño docente y pensamiento crítico en la formación universitaria. *Educación, valores y experiencia*, 10(2). <https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/1196>

- Brenner, P. (2020). *Understanding Survey Methodology: Sociological Theory and Applications*. Springer Nature. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?id=O-oEEAAQBAJ&dq=survey+in+methodology&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=O-oEEAAQBAJ&dq=survey+in+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Bunk, G. (s.f.). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales de la RFA. *Revista europea de formación profesiona*. 2013(1), 8-14. Obtenido de <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-LaTransmisionDeLasCompetenciasEnLaFormacionYPerfec-131116.pdf>
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de Ciencias sociales de la Universidad del Altiplano y Facultad de Ciencias de la educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Perú 2012. *Comunicación*, 5(1), 22-29. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682014000100003&script=sci_abstract)
- Callata Gallegos, Z., & Fuentes Lopez, J. (20218). Motivación laboral y desempeño docente en la facultad de educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones*, 7(2). <http://revistas.unap.edu.pe/epg/index.php/investigaciones/article/view/312>
- Cantón, I., & Tardif, M. (2018). *Identidad profesional docente*. Narcea Ediciones. [https://books.google.com.pe/books?id=V-ykDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=identidad+docente&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=identidad%20docente&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=V-ykDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=identidad+docente&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=identidad%20docente&f=false)
- Castro Hernández, C. M., Cuestas Castañeda, R., & Fuentes Corral, M. (2021). Reconfiguración de la gestión pedagógica del docente de nivel primaria de la escuela pública en México, ante la pandemia por covid-19. *Revista Científica Alas*, 12(22). Obtenido de <https://ojs.sociologia-alas.org/index.php/CyC/article/view/254>
- Catalán, J., & Gonzáles, M. (2009). Actitud hacia la evaluación del desempeño docente y su relación con la autoevaluación del propio desempeño en profesores básicos de Copiapò, La Serena y Coquimbo. *Psyque*, 18(2), 97-102. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22282009000200007>
- Chanca Guerra, J. (2021). Eficiencia del Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Instituto de Educación Superior Tecnológico del Ejército. *Revista Scientific*. Obtenido de [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/818/1340](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/818/1340)
- Cucho, M. (2020). *Cultura organizacional y gestión educativa en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cotabambas 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de

Educación Enrique Guzmán y Valle].

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4758/Maritza%20CUCHO%20CARI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

De Prada, E., Mareque, M., & Pino Juste, M. (2022). Teamwork skills in higher education: is university training contributing to their mastery? *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 35. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/prc/a/RZLLY39xmY6dbKb5nJn3kQv/>

Enciso Cahuapaza, J., & Mamani Unión, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Revista de Investigación Científica*, 2(2), 69-74. <http://repositorio.unaj.edu.pe:8080/bitstream/handle/UNAJ/88/94-234-1-PB.pdf?sequence>

Ephraim Matete, R. (2021). Teaching profession and educational accountability in Tanzania. *Heliyon*, 7(7). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S240584402101714X>

Escribano Hervis, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), 1--25. <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

Espinoza Freire, E. (2020). Características de los docentes en la educación básica de la ciudad de Machala. *Revista Transformación*, 16(2). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-29552020000200292](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-29552020000200292)

Estrada, E., & Helen, M. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1). <https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/70>

Fan, X. (2021). Teachers' perspectives on the evaluation of teacher effectiveness: A focus on student learning objectives. *Teaching and Teacher Education*, 110. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X21003292>

Garcés Uribe, O. (2020). *Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales*. Universidad EAFIT. [https://books.google.com.pe/books?id=75LaDwAAQBAJ&dq=Jorge+Etkin+organizaciones&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=75LaDwAAQBAJ&dq=Jorge+Etkin+organizaciones&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

García Girao, P. (2021). *Redefinir la enseñanza-aprendizaje del español LE/L2*. Octaedro. [https://books.google.com.pe/books?id=vQIPEAAAQBAJ&pg=PA67&dq=ense%C3%](https://books.google.com.pe/books?id=vQIPEAAAQBAJ&pg=PA67&dq=ense%C3%99)

B1anza+aprendizaje&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiholbpl8L3AhVhBrkGHWpCD5wQ6AF6BAgJEAl#v=onepage&q=ense%C3%B1anza%20aprendizaje&f=false

García Yepes, K. (2020). Papel del docente y de la escuela en el fortalecimiento de los proyectos de vida alternativos (PVA). *Revista Colombiana de Educación*, 1(79).  
Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rcde/n79/0120-3916-rcde-79-109.pdf>

García, L. (2020). *La creatividad en la educación*. Editorial Pueblo y Educación.  
[https://books.google.com.pe/books?id=POYREAAAQBAJ&dq=clima+institucional&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=POYREAAAQBAJ&dq=clima+institucional&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Gonzales, R. (2022). Desempeño docente y logro de aprendizajes en estudiantes universitarios. *Revista Innova Educación*.

González Ulloa, A. (2021). *Las patentes esenciales en los estándares tecnológicos: prevención y reacción frente a las conductas oportunistas*. Aranzadi .  
<https://books.google.com.pe/books?id=3EBCEAAAQBAJ&pg=PT57&dq=Est%C3%A1ndares&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiS2deDkcl3AhUCLrkGHRusCu8Q6AF6BAgFEAl#v=onepage&q=Est%C3%A1ndares&f=false>

Hernández Pérez, F., & Castro Valdés, I. (2020). Perfil docente de profesores que asisten al Centro de Investigación Educativa y Formación Docente. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 58(3), 372-377.  
<https://www.redalyc.org/journal/4577/457768136022/html/>

Hernandez Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Interamericana.  
[https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=metodologia+cuantitativa&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books?id=5A2QDwAAQBAJ&dq=metodologia+cuantitativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y)

Herrero, E. (2020). *Preparación pedagógica integral: para profesores universitarios*. Universitaria  
[https://books.google.com.pe/books?id=rZv6DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=preparaci%C3%B3n+docente&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=preparaci%C3%B3n%20docente&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=rZv6DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=preparaci%C3%B3n+docente&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=preparaci%C3%B3n%20docente&f=false)

Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación. (2017). Saber T y T. *Módulos de Competencias Genéricas*.  
<https://www.icfes.gov.co/documents/20143/497785/Guia%20de%20orientacion%20modulos%20de-competencias-genericas-saber-tyt-2017-1.pdf>

- Jahangir, N., Safdar, A., & Zaheen, B. (2021). Impact of Communication Climate on Conflict Management Styles among Employees. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*, 7(1).  
<http://www.publishing.globalcsrc.org/ojs/index.php/jbsee/article/view/1554>
- Kay, A., & Skarlicki, D. (2020). Cultivating a conflict-positive workplace: How mindfulness facilitates constructive conflict management. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0749597817306957>
- Kumar Nunkoo, D., & Sungkur, R. (2021). Team conflict dynamics & conflict management: derivation of a model for software organisations to enhance team performance and software quality. *Global Transitions Proceedings*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2666285X21000352>
- Kumar, R. (2018). *Research Methodology: A Step-by-Step Guide for Beginners*. SAGE.  
[https://books.google.com.pe/books?id=uSxUDwAAQBAJ&dq=non+experimental+research+methodology&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=uSxUDwAAQBAJ&dq=non+experimental+research+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Larini, M., & Barthes, A. (2018). *Quantitative and Statistical Data in Education : From Data Collection to Data Processing*. John Wiley & Sons, Incorporated.  
<https://www.proquest.com/docview/2133952269/4E87C02CD3AA4C22PQ/8?accountid=37408>
- Lauermann, F., & Berger, J.-L. (2021). Linking teacher self-efficacy and responsibility with teachers' self-reported and student-reported motivating styles and student engagement. *Learning and Instruction*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959475220307362>
- Lázaro, L. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa "María Inmaculada" de Huancayo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44086#:~:text=Se%20obtuvo%20como%20resultados%20que,existe%20entre%20el%20clima%20organizacional>
- Lee, M., Ryoo, J. H., & Walker, A. (2021). School Principals' Time Use for Interaction with Individual Students: Macro Contexts, Organizational Conditions, and Student Outcomes. *American Journal of Education*, 127(2), 303-344.  
<https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/712174>

- León Serrano, L., Noriega Tito, E., & Murillo Guevara, M. (2018). Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente. *Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 16(16).  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2071-081X2018000200003](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2018000200003)
- Liebowitz, D. (2021). Teacher evaluation for accountability and growth: Should policy treat them as complements or substitutes? *Labour Economics*, 71. Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0927537121000592>
- López Delgado, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la escuela militar de Chorillos*. [Tesis de maestría, Universidad de Piura].  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE\\_EDUC\\_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Marcelo, C., & Vaillant, D. (2016). *Desarrollo profesional docente: ¿Cómo se aprende a enseñar?* Narcea Ediciones.  
<https://books.google.com.pe/books?id=8PakDwAAQBAJ&pg=PT108&dq=desarrollo+profesional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwid7vOQmcl3AhWxLrkGHYjuDawQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=desarrollo%20profesional&f=false>
- Martín Cuadrado, A., & Rubio Roldán, M. (2020). *Volumen II Experiencias y aprendizajes en la evaluación de la intervención socioeducativa*. UNED.  
[https://books.google.com.pe/books?id=HMbMDwAAQBAJ&dq=infraestructura+de+colegio&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=HMbMDwAAQBAJ&dq=infraestructura+de+colegio&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Martínez Chairez, G. I., Guevara Araiza, A., & Valles Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y la calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123-134.  
<https://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez Díaz, G., & Tamayo García, J. (2019). Contribución de la teoría de la Educación Avanzada a los resultados científicos de la estrategia doctoral en la Escuela Latinoamericana de Medicina. *Panorama. Cuba y Salud*, 14(1).
- Marx Gómez, J., & Mouselli, S. (2018). *Modernizing the Academic Teaching and Research Environment: Methodologies and Cases in Business Research*. Springer.  
[https://books.google.com.pe/books?id=7r1TDwAAQBAJ&dq=survey+and+questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=7r1TDwAAQBAJ&dq=survey+and+questionnaire+in+research+and+methodology&hl=es&source=gbs_navlinks_s)



- Matteucci, M., & Helker, K. (2018). Who is responsible for educational outcomes? Responsibility ascriptions for educational outcomes in a sample of Italian teachers, parents, and students. *Learning and Individual Differences*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1041608017302236>
- Mérida López, S., Quintana Orts, C., Hintsá, T., & Extremera, N. (2022). Emotional intelligence and social support of teachers: Exploring how personal and social resources are associated with job satisfaction and intentions to quit job. *Revista de Psicodidáctica (English ed.)*.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2530380522000016#!>
- Migliucci, D., & López, L. (2021). *El conflicto humano: Orígenes, dinámicas, secuelas y resolución de los conflictos contemporáneos*. Editorial Sanz Y Torres.  
[https://books.google.com.pe/books?id=LRcIEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Conflicto&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Conflicto&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=LRcIEAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Conflicto&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Conflicto&f=false)
- Min Liu, Y., & Chou Hou, Y. (2021). Effect of multi-disciplinary teaching on learning satisfaction, self-confidence level and learning performance in the nursing students. *Nurse Education in Practice*, 55.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1471595321001645>
- MINEDU. (2014). Marco del buen desempeño docente. Imprenta del Ministerio de Educación.
- More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(6), 1-25. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dilemas/v8nspe2/2007-7890-dilemas-8-spe-2-00006.pdf>
- Murrieta Villegas, P. A., & Farje Escobedo, J. D. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3).  
<http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/648>
- Niebles Nuñez, W., Hoyos Babilonia, L., & De La Ossa guerra, S. (s.f.). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2).  
<https://revistas.unilivre.edu.co/index.php/saber/article/view/5893/5470>

- Nuñez Rojas, N., & Palacios Contreras, P. (2017). *Fundamentos y políticas para la formación docente*.  
[https://books.google.com.pe/books?id=pBdiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=participaci%C3%B3n+docente&hl=es&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=participaci%C3%B3n%20docente&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=pBdiDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=participaci%C3%B3n+docente&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=participaci%C3%B3n%20docente&f=false)
- Oleas Chimbo, N., & Pacheco Mendoza, S. (2021). Análisis del Desempeño de los Docentes de Educación Secundaria en el Cantón Naranjito. *Revista Científica Hallazgos21*, 6(1). <https://revistas.pucese.edu.ec/hallazgos21/article/view/509>
- Pacheco Rodriguez, M., Albán Chang, A., & García Carranza, Y. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000500184&script=sci\\_arttext&tlng=pt](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202018000500184&script=sci_arttext&tlng=pt)
- Panizo Pimentel, F. J. (2022). Inventario sobre el estudio de la interpretación musical de estudiantes universitarios de música y conservatorios. *Revista Peruana de Investigación e Innovación Educativa*, 2(1), 1-13.  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/repie/article/view/22674/18071>
- Patlán, J. M., & Hernández, R. (2017). El Clima y la Justicia Organizacional y su Efecto en la Satisfacción Laboral. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 5(5), 1-19.
- Peinado, H. S., & Rodríguez Sánchez, J. H. (2021). *Manual de gestión y administración educativa: Como crear, gestionar, legalizar, liderar y administrar una institución educativa*. Magisterio.  
[https://books.google.com.pe/books?id=HNcpEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Comunidad+educativa&hl=es-419&sa=X&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Comunidad%20educativa&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=HNcpEAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Comunidad+educativa&hl=es-419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=Comunidad%20educativa&f=false)
- Pennings, H., Brekelmans, M., Sadler, P., & Claessens, L. (2018). Interpersonal adaptation in teacher-student interaction. *Learning and Instruction*, 55.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959475216301311>
- Picanço de Miranda Junior, U., Garbi Novaes, M., Araújo Santos, H., Santos Tatsch, J., & Sanches Ferreira, R. (2021). Perspectives of organizational identity in a health higher education institution: a mixed-method analysis. *BMC Medical Education*(21).

Obtenido de <https://bmcmededuc.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12909-020-02470-1>

Puente Palacios, K., & Santos de Souza, M. (2018). Professional self-concept: Prediction of teamwork commitment. *Revista de Psicología, 36*(2).

<http://www.scielo.org.pe/pdf/psico/v36n2/a04v36n2.pdf>

Rivera, D., Rincón, J., & Flores, S. (2018). Percepción del Clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios, 39*(19), 5. Obtenido de

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>

Rojas Parco, R. A., & Cachay Prado, H. G. (2021). Desempeño docente ante la enenseñanza virtual en escenarios pandémicos. *Revista Científica Epistemia*.

Ruiz Saldaña, C. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *Holopraxis, 4*(1).

Saavedra, J. (2018). *Relación Entre El Clima Laboral Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa De Acción Conjunta Dean Saavedra – Huanchaco 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].

Sánchez, E. (2015). Estrategias para el Fortalecimiento del Clima Organizacional en el Personal de la Unidad Educativa Débora Medina Vivas. *Investigación y Formación Pedagógica, 2*(1), 54 – 72.

<http://revistas.upel.edu.ve/index.php/revinvformpedag/article/view/3675/1825>

Santana López, A. (2021). *Escuelas en transformación: Programas de intervención social como apuestas de mejoramiento escolar en contextos de pobreza*. Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

[https://books.google.com.pe/books?id=ZHEsEAAAQBAJ&dq=infraestructura+de+collegio&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=ZHEsEAAAQBAJ&dq=infraestructura+de+collegio&hl=es&source=gbs_navlinks_s)

Shen, J., Wu, H., Reeves, P., Zheng, Y., Ryan, L., & Anderson, D. (2020). The association between teacher leadership and student achievement: A meta-analysis. *Educational Research Review, 31*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1747938X19305317>

Stark, K., & Bettini, E. (s.f.). Teachers' perceptions of emotional display rules in schools: A systematic review. *Journal of Teaching and Teacher Education, 104*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X21001128>

- Tejada, H. (2019). *El Clima Institucional Y El Desempeño Docente En La Institución Educativa Serapio Calderón Lazo De La Vega Paucartambo – Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34439>
- Tocora Lozano, S. P., & García González, I. (2018). La importancia de la escuela, el profesor y el trabajo educativo en la atención a la deserción escolar. *Revista Científico Metodológica*(66). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/vrcm/n66s1/1992-8238-vrcm-66-s1-e24.pdf>
- Townsend, J. (2018). *Lidera con tu intuición: Cómo puedes alcanzar el éxito aprovechando el poder de tus valores, sentimientos e instinto*. Vida.  
<https://books.google.com.pe/books?id=JSk-DwAAQBAJ&pg=PT100&dq=calidez+emocional&hl=es&sa=X&ved=2ahUKewiJiKz5kML3AhW1D7kGHROiCxoQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=calidez%20emocional&f=false>
- Van der Lans, R., Cremers, J., Klugkist, I., & Zwart, R. (2020). Teachers' interpersonal relationships and instructional expertise: How are they related? *Studies in Educational Evaluation*, 66.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0191491X20301504>
- Vargas Vargas, G. C. (2021). likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558/2172>
- Zambrano, J., Ramón, M. A., & Espinoza, E. (2017). Estudio sobre el clima institucional en docentes de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&nrm=iso](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&nrm=iso)
- Zamora Araya, J., Cruz Quesada, J., & Amador Montes, M. (2020). Autoeficacia y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de enseñanza de la matemática. *Revista Innovaciones Educativas*, 22(32).  
[https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-41322020000100137&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-41322020000100137&script=sci_arttext)
- Zans, A. G. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Zeballos, M. (2020). Acompañamiento Pedagógico Digital para Docentes. *Revista Tecnológica - Educativa*, 9(2). <https://ojs.docentes20.com/index.php/revista-docentes20/article/view/164>

# **ANEXOS**

**Anexo 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TÍTULO: EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. N.º 20874 - CAÑETE**

<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Hipótesis de la investigación</b>	<b>Variables</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Metodología</b>	<b>Población y muestra</b>
<p><b>Pregunta general</b> ¿De qué manera se relaciona el clima institucional con el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete?</p> <p><b>Preguntas específicas</b> ¿De qué manera se relaciona clima institucional con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Determinar la relación entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El clima institucional se relaciona directamente con el desempeño docente de la Institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> El clima institucional se relaciona directamente con la preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N° 20874 de San Vicente de Cañete.  El clima institucional se</p>	<p>Variable 1: Clima institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Infraestructura.</li> <li>• Nivel de responsabilidad</li> <li>• Identidad institucional</li> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Manejo de conflictos</li> </ul>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Enfoque de investigación: Cuantitativo Nivel Correlacional</p>	<p>Población: 120</p> <p>Muestra: 100</p>
			<p>Variable 2: Desempeño docente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.</li> <li>• Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.</li> </ul>		

<p>¿De qué manera se relaciona el clima institucional con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.</p>	<p>relaciona directamente con la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</li> </ul>		
<p>¿De qué manera se relaciona el clima institucional con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la institución educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima institucional y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.</p>	<p>El clima institucional se relaciona directamente con la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.</p>				
<p>¿De qué manera se relaciona el clima institucional con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la institución educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima institucional y con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.</p>	<p>El clima institucional se relaciona directamente con el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la Institución Educativa N.º 20874 de San Vicente de Cañete.</p>				



## Anexo 2. INSTRUMENTOS

### CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE

El siguiente cuestionario se ha elaborado para determinar “El clima institucional y su relación con el desempeño docente en la I. E. N.º 20874 – CAÑETE”. Por ende, se solicita su colaboración para poder mejorar las estrategias que se deben aplicar, de tal manera que se pueda garantizar la mejora continua de la labor docente en favor de los estudiantes, para esto se sugiere que las preguntas sean contestadas con la mayor honestidad posible.

#### INSTRUCCIONES:

- ✓ Lea detenidamente cada ítem, para que pueda marcar su respectiva respuesta.
- ✓ Marque con un aspa la alternativa que Ud. considere pertinente.

#### VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

ÍTEMS		RESPUESTAS				
		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La imagen que irradia hacia el exterior la I. E., es la idónea.					
2	Las condiciones físicas con que cuenta la I. E. son las adecuadas					
3	Se observa la limpieza y salubridad en las instalaciones de la I. E.					
4	Cumples con las responsabilidades que te corresponde en la I. E.					
5	Tienes iniciativa para desarrollar alguna actividad en bien de la I. E.					
6	Argumenta con excusas sustentadas los errores que puedas cometer en la realización de tus funciones.					
7	Te sientes orgulloso de pertenecer a esta institución educativa.					

8	Existe lealtad entre los actores educativos de tu Institución Educativa.					
9	Existe interés entre los actores educativos para alcanzar las metas de la I. E.					
10	Son buenas las relaciones con tus compañeros de trabajo en la I. E.					
11	Usted participa en las decisiones que se toman en las reuniones de la I. E.					
12	Son delegadas claramente las responsabilidades en los grupos de trabajo de la I. E.					
13	La toma de decisiones o las órdenes implantadas en la I. E. son justas según tu criterio.					
14	Encuentra respeto y confianza en el desarrollo de tus actividades por partes de los actores educativos de la I. E.					
15	Los problemas laborales los solucionas con tus compañeros de la I. E.					

**VARIABLE: DESEMPEÑO DEL DOCENTE**

ÍTEMS	RESPUESTAS				
	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	Conoce y comprende las características de todos tus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseñas, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.				
2	Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quieres lograr en tus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión.				
3	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.				
4	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos tus estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.				
5	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos,				

	para tomar decisiones y retroalimentar a tus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.					
6	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.					
7	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.					
8	Reflexiona sobre tu práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar tu identidad y responsabilidad profesional.					
9	Ejerce tu profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con tu función social.					

### Anexo 3: FICHAS DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS



#### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO (1)

Estimado Especialista: ANA LIDIA NOLAZCO GUTIÉRREZ

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

1. Cuestionario ( X ) 2. Guía de entrevista ( ) 3. Guía de focus group ( )  
4. Guía de observación ( ) 5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

1. Cualitativo ( ) 2. Cuantitativo ( X ) 3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. N° 20874 - CAÑETE
Línea de investigación:	INVESTIGACIÓN EN POLÍTICAS EDUCATIVAS

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
CÁRDENAS MORÓN WILLIAN ERNESTO	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
GUILLÉN APARICIO PATRICIA EDITH	

Santa Anita, 08 de diciembre del 2020

## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS


Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
<p><b>1. SUFICIENCIA:</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.</p>	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador
<p><b>2. CLARIDAD:</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>3. COHERENCIA:</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<p><b>4. RELEVANCIA:</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de:

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf) y

modificado por la Dra. Patricia Guillén

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA**

Nombres y Apellidos:	Ana Lidia NOLAZCO GUTIÉRREZ
Sexo:	Hombre ( )      Mujer ( X )      Edad ____51____(años)
Profesión:	Profesor
Especialidad:	Biología y química
Grado Académico	Magíster
Años de experiencia:	28 años
Cargo que desempeña actualmente:	docente
Institución donde labora:	I.E.P. N° 20189 "Nuestra Sra. De la Concepción"
Firma:	



## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO (2)

Estimado Especialista: LUIS ÁNGEL VÁSQUEZ REYES

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

2. Cuestionario ( X ) 2. Guía de entrevista ( ) 3. Guía de focus group ( )

4. Guía de observación ( ) 5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

2. Cualitativo ( ) 2. Cuantitativo ( X ) 3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. N° 20874 - CAÑETE
Línea de investigación:	INVESTIGACIÓN EN POLÍTICAS EDUCATIVAS

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
CÁRDENAS MORÓN WILLIAN ERNESTO	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
GUILLÉN APARICIO PATRICIA EDITH	

Santa Anita, 08 de diciembre del 2020



## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS


Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
<p><b>1. SUFICIENCIA:</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.</p>	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador
<p><b>2. CLARIDAD:</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>3. COHERENCIA:</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<p><b>4. RELEVANCIA:</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/artículo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/artículo3_juicio_de_experto_27-36.pdf) y

modificado por la Dra. Patricia Guillén

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA**

Nombres y Apellidos:	Luis Ángel VÁSQUEZ REYES
Sexo:	Hombre ( X )      Mujer (   )      Edad 35 (años)
Profesión:	Profesor
Especialidad:	Comunicación
Grado Académico	Magíster
Años de experiencia:	10 años
Cargo que desempeña actualmente:	Docente Universitario
Institución donde labora:	Universidad Nacional Federico Villareal
Firma:	



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS JUICIO DE EXPERTO (3)

Estimado Especialista: MARIA ELISABETH CASAS BARTOLO

Siendo conocedores de su trayectoria académica y profesional, me he tomado la libertad de nombrarlo como JUEZ EXPERTO para revisar a detalle el contenido del instrumento de recolección de datos:

3. Cuestionario ( X ) 2. Guía de entrevista ( ) 3. Guía de focus group ( )

4. Guía de observación ( ) 5. Otro \_\_\_\_\_ ( )

Presento la matriz de consistencia y el instrumento, la cual solicito revisar cuidadosamente, además le informo que mi proyecto de tesis tiene un enfoque:

3. Cualitativo ( ) 2. Cuantitativo ( X ) 3. Mixto ( )

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar la validez de contenido del instrumento para mi proyecto de tesis de pregrado.

Título del proyecto de tesis:	EL CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA I. E. N° 20874 - CAÑETE
Línea de investigación:	INVESTIGACIÓN EN POLÍTICAS EDUCATIVAS

De antemano le agradezco sus aportes.

Estudiantes autores del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
CÁRDENAS MORÓN WILLIAN ERNESTO	

Asesor(a) del proyecto de tesis:

Apellidos y Nombres	Firma
GUILLÉN APARICIO PATRICIA EDITH	

Santa Anita, 08 de DICIEMBRE del 2020


## RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración				
	1	2	3	4	5
<p><b>1. SUFICIENCIA:</b></p> <p>Los ítems que pertenecen a una misma dimensión son suficientes para obtener la medición de ésta.</p>	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.	Los ítems son suficientes y precisos en medir la dimensión o indicador
<p><b>2. CLARIDAD:</b></p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es entendible, tiene semántica y sintaxis adecuada.	El ítem es claro, tiene buena semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>3. COHERENCIA:</b></p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
<p><b>4. RELEVANCIA:</b></p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es relevante y debe ser incluido.	El ítem es esencial y muy relevante por lo que debe ser incluido.

Fuente: Adaptado de

[www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3\\_juicio\\_de\\_experto\\_27-36.pdf](http://www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf) y modificado por la Dra. Patricia Guillén

**INFORMACIÓN DEL ESPECIALISTA**

Nombres y Apellidos:	María Elisabeth CASAS BARTOLO		
Sexo:	Hombre ( )	Mujer ( X )	Edad
	_____ (años)		
Profesión:	Profesor		
Especialidad:			
Grado Académico	Magíster		
Años de experiencia:			
Cargo que desempeña actualmente:			
Institución donde labora:			
Firma:			

## Anexo 4. PERMISO INSTITUCIONAL



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

# PERMISO INSTITUCIONAL

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA N° 20874 DE SAN VICENTE DE CAÑETE, QUE SUSCRIBE HACE CONSTAR QUE:

AUTORIZO A CÁRDENAS MORÓN William Ernesto profesor del área de Ciencia y Tecnología de nuestra I. E. y egresado de la maestría en Educación con mención en Políticas y gestión de la educación de la Universidad de San Martín de Porres, a utilizar información de los profesores relacionada al Clima institucional y el desempeño docente.

El interesado asume que toda la información y el resultado de la investigación será de uso exclusivamente académico.

La información servirá como base para la construcción de una base de datos, cuyos resultados obtenidos podrían llegar a convertirse en una información muy valiosa para la institución educativa.

San Vicente de Cañete, 04 de Enero de 2021

WALTER LUIS MANERO CAMPOS  
DIRECTOR IEP. N° 20874

## Anexo 5. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

**Tabla 14**

*Confiabilidad de la variable clima institucional*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N</b>
,937	15

Según lo que se observa, después de aplicar el proceso estadístico de Confiabilidad Alfa de Cronbach, se obtuvo una confiabilidad de 0,937 el cual es muy elevado; por tanto, se puede decir que los datos recolectados en este estudio son muy confiables y concisos a fin de que se pueda seguir analizando.

**Tabla 15**

*Confiabilidad de la variable desempeño docente*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N</b>
,895	9

Según lo que se observa, después de aplicar el proceso estadístico de Confiabilidad Alfa de Cronbach, se obtuvo una confiabilidad de 0,895 el cual es muy elevado; por consiguiente, se puede decir que los datos recolectados en este estudio son muy confiables y concisos para que se pueda seguir analizando.

### Anexo 5. PRUEBA DE NORMALIDAD

Las variables sometidas a esta prueba son las que corresponden al valor promedio sobre las respuestas obtenidas en el instrumento: clima Institucional y desempeño docente.

H<sub>0</sub>: El puntaje promedio de clima institucional se distribuye normalmente.

H<sub>1</sub>: El puntaje promedio de clima institucional no se distribuye normalmente.

H<sub>0</sub>: El puntaje promedio de desempeño docente se distribuye normalmente.

H<sub>1</sub>: El puntaje promedio de desempeño docente no se distribuye normalmente.

**Tabla 16**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,148	100	,000
Desempeño docente	,162	100	,000

Como podemos observar se un valor de significancia de 0,000, este valor es menor que 0,05, tanto para puntaje promedio de clima institucional como para puntaje promedio de desempeño docente, por ello, se puede afirmar que ambas variables no poseen una distribución normal. De acuerdo con este resultado, se asumirá el estadígrafo no paramétrico Rho de Spearman con el fin de realizar las pruebas de hipótesis para la correlación de variables en las pruebas restantes.



## Anexo 5. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

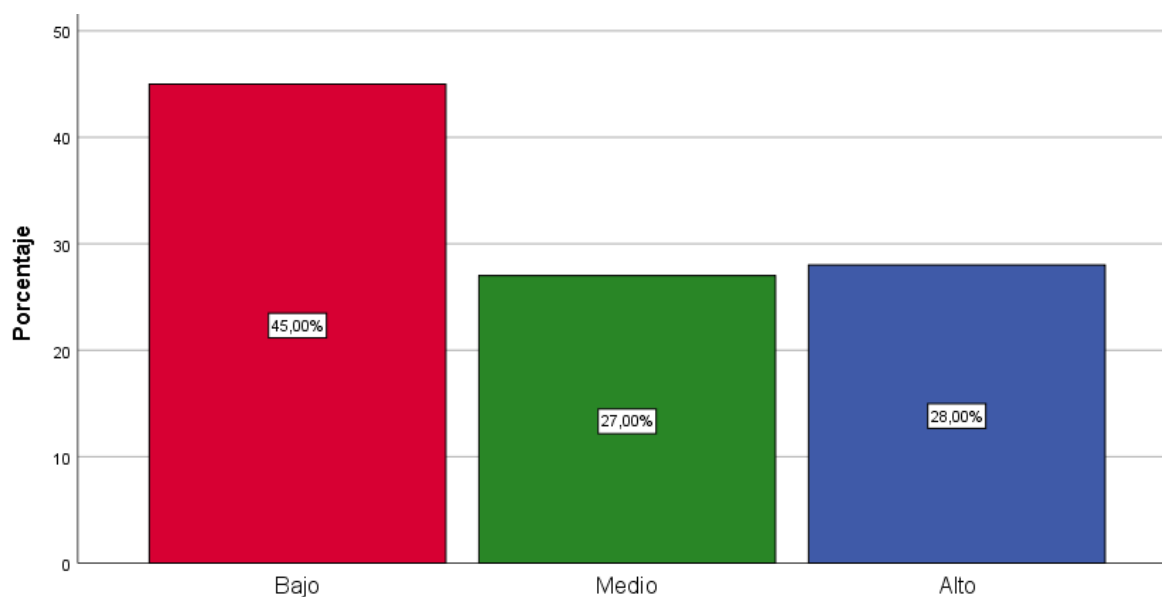
**Tabla 17**

*Variable 1 – Clima institucional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	45	45,0	45,0	45,0
	Medio	27	27,0	27,0	72,0
	Alto	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 8**

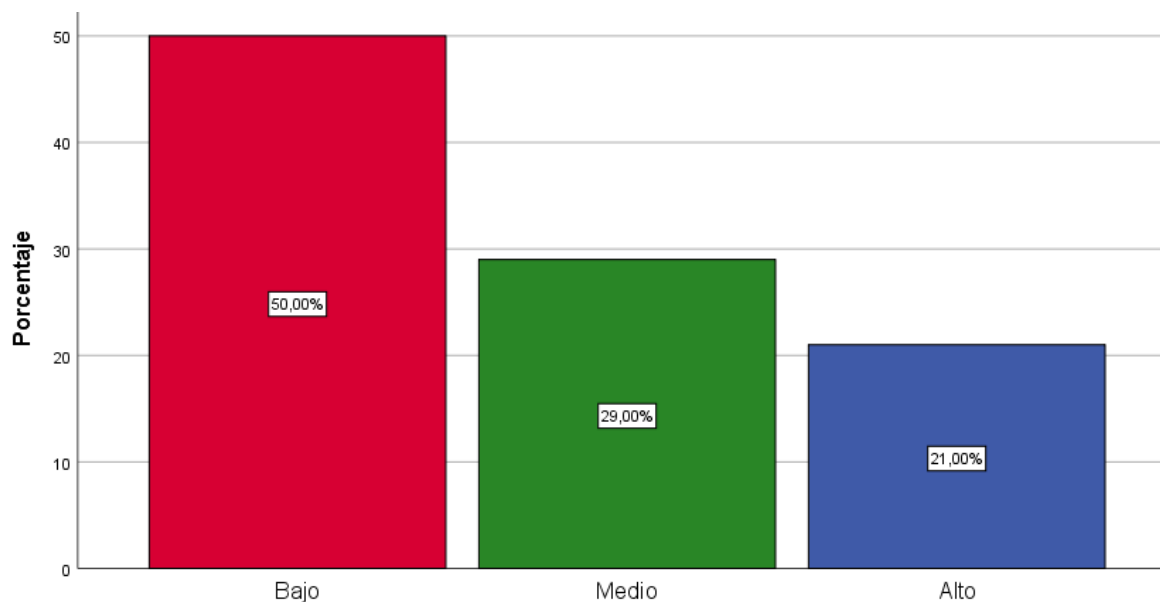
*Gráfico de barras de la variable “Clima institucional”*



Se evidenció que el 45 % de los encuestados determinaron que el clima institucional que presenta la entidad es bajo, un 27 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 28 % manifestó que es alto.

**Tabla 18***Dimensión 1 – Infraestructura*

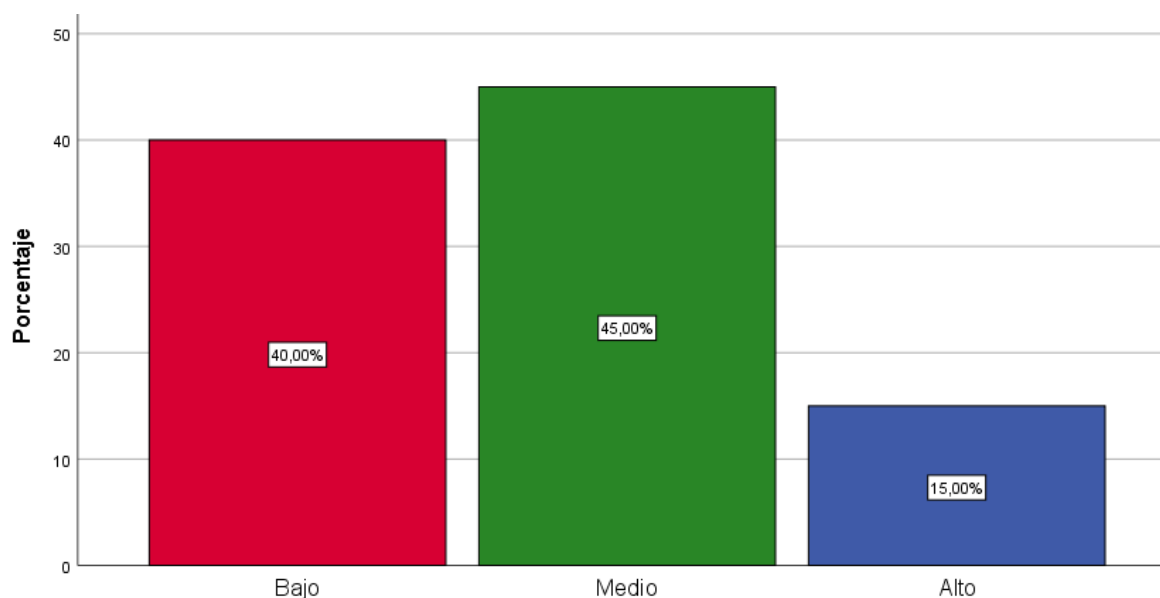
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	50	50,0	50,0	50,0
	Medio	29	29,0	29,0	79,0
	Alto	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 9***Gráfico de barras de la dimensión “Infraestructura”*

Se evidenció que el 50 % de los encuestados determinaron que la infraestructura del clima institucional que presenta la entidad es bajo, un 29 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 21 % manifestó que es alto.

**Tabla 19***Dimensión 2 – Nivel de responsabilidad*

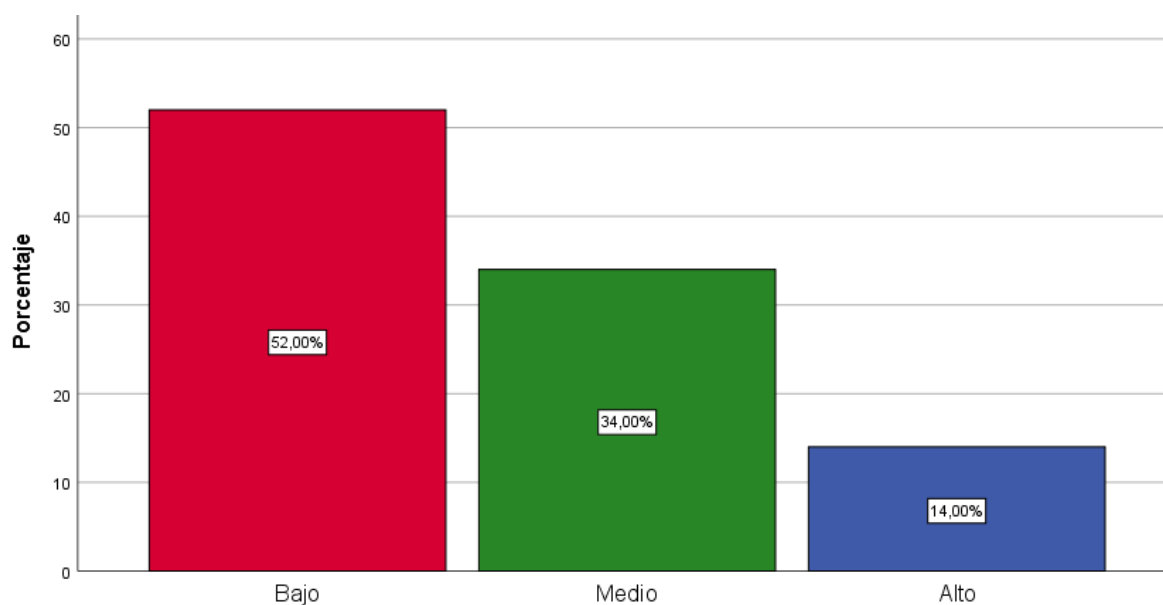
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	40	40,0	40,0	40,0
	Medio	45	45,0	45,0	85,0
	Alto	15	15,0	15,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 10***Gráfico de barras de la dimensión “Nivel de responsabilidad”*

Se evidenció que el 40 % de los encuestados determinaron que el nivel de responsabilidad del clima institucional que presenta la entidad es bajo, un 45 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 15 % manifestó que es alto.

**Tabla 20***Dimensión 3 – Identidad institucional*

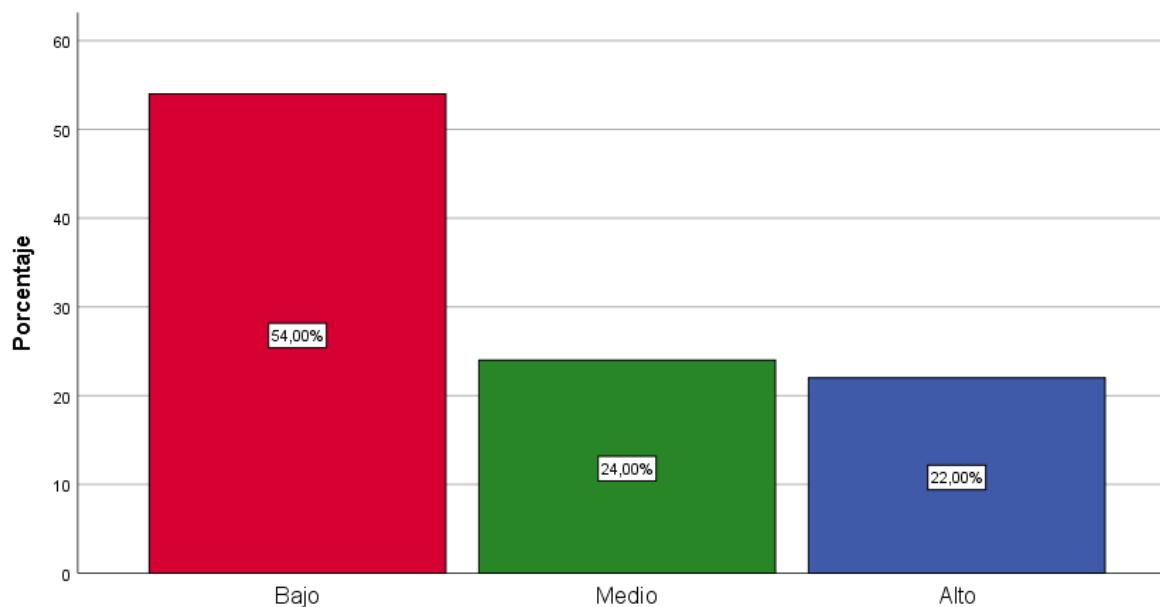
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	52	52,0	52,0	52,0
	Medio	34	34,0	34,0	86,0
	Alto	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 11***Gráfico de barras de la dimensión “Identidad institucional”*

Se evidenció que el 52 % de los encuestados determinaron que la identidad institucional del clima institucional que presenta la entidad es baja, un 34 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 14 % manifestó que es alto.

**Tabla 21***Dimensión 4 – Trabajo en equipo*

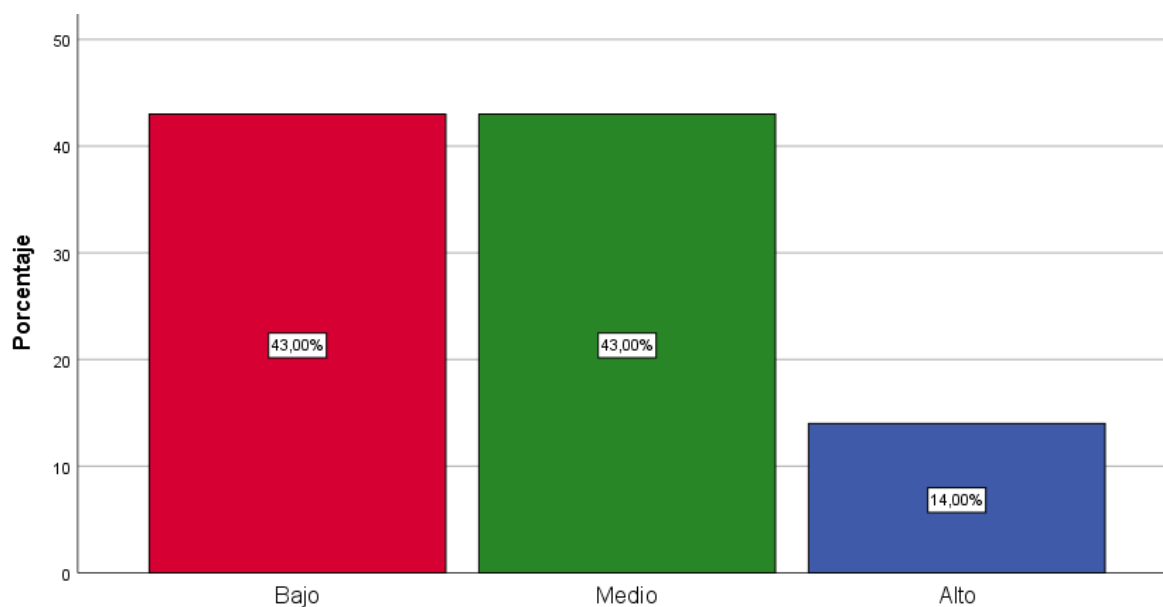
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	54	54,0	54,0	54,0
	Medio	24	24,0	24,0	78,0
	Alto	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 12***Gráfico de barras de la dimensión “Trabajo en equipo”*

Se evidenció que el 54 % de los encuestados determinaron que el trabajo en equipo del clima institucional que presenta la entidad es bajo, un 24 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 22 % manifestó que es alto.

**Tabla 22***Dimensión 5 – Manejo de conflictos*

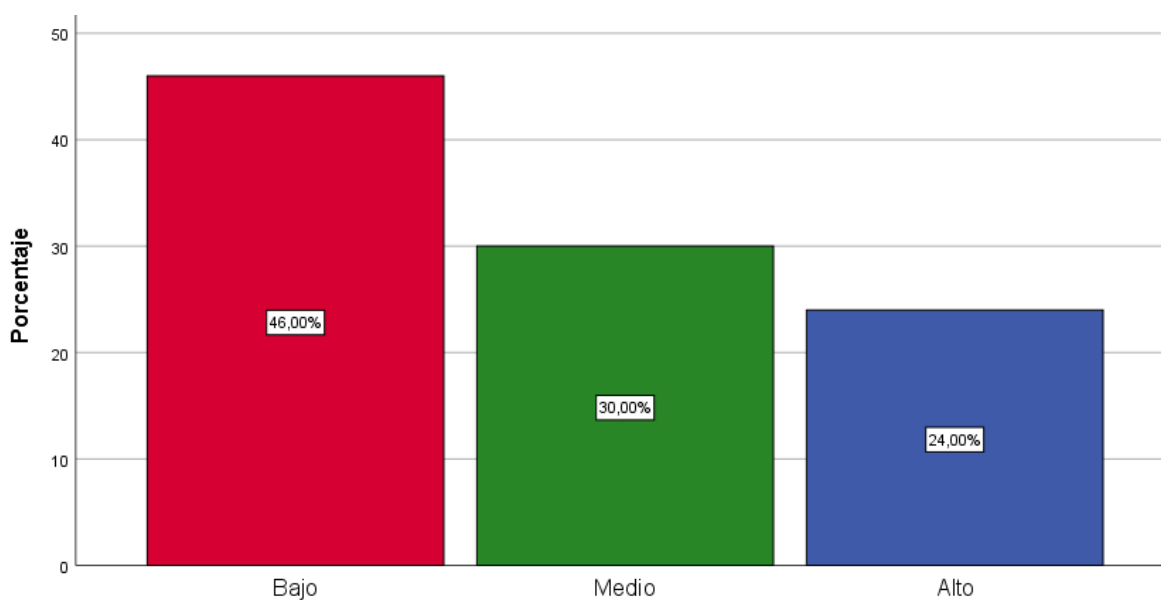
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	43	43,0	43,0	43,0
	Medio	43	43,0	43,0	86,0
	Alto	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 13***Gráfico de barras de la dimensión “Manejo de conflictos”*

Se evidenció que el 43 % de los encuestados determinaron que el manejo de conflictos del clima institucional que presenta la entidad es bajo, un 43 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 15 % manifestó que es alto.

**Tabla 23***Variable 2 – Desempeño docente*

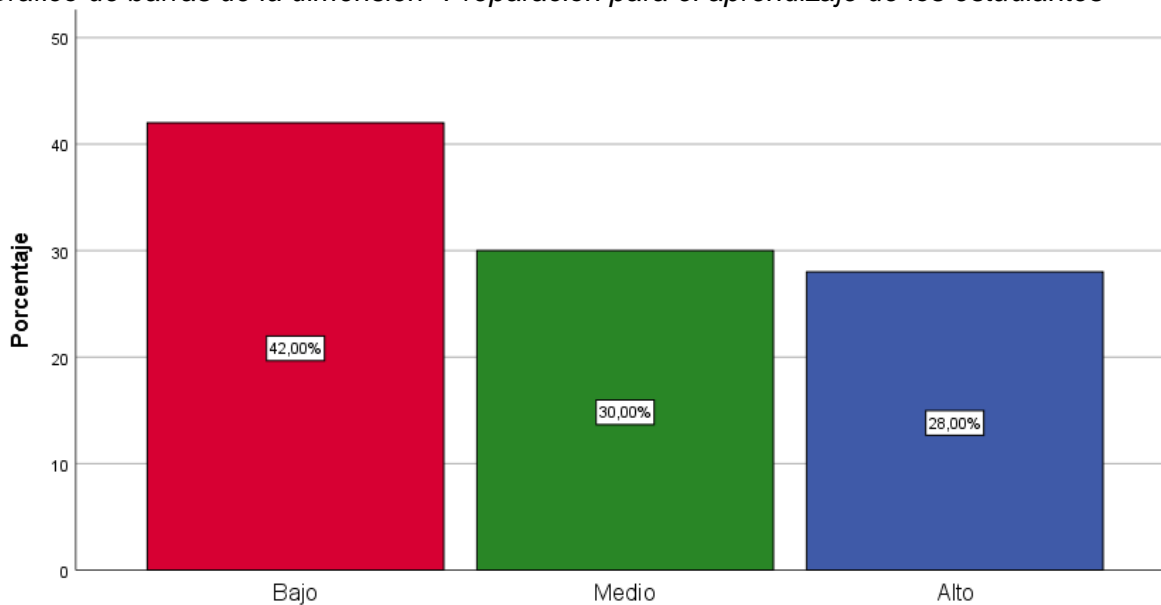
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	46	46,0	46,0	46,0
	Medio	30	30,0	30,0	76,0
	Alto	24	24,0	24,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 14***Gráfico de barras de la variable “Desempeño docente”*

Se evidenció que el 46 % de los encuestados determinaron que el desempeño laboral en la institución educativa es bajo, un 30 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 24 % manifestó que es alto.

**Tabla 24***Dimensión 6 – Preparación para el aprendizaje de los estudiantes*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	42	42,0	42,0	42,0
	Medio	30	30,0	30,0	72,0
	Alto	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

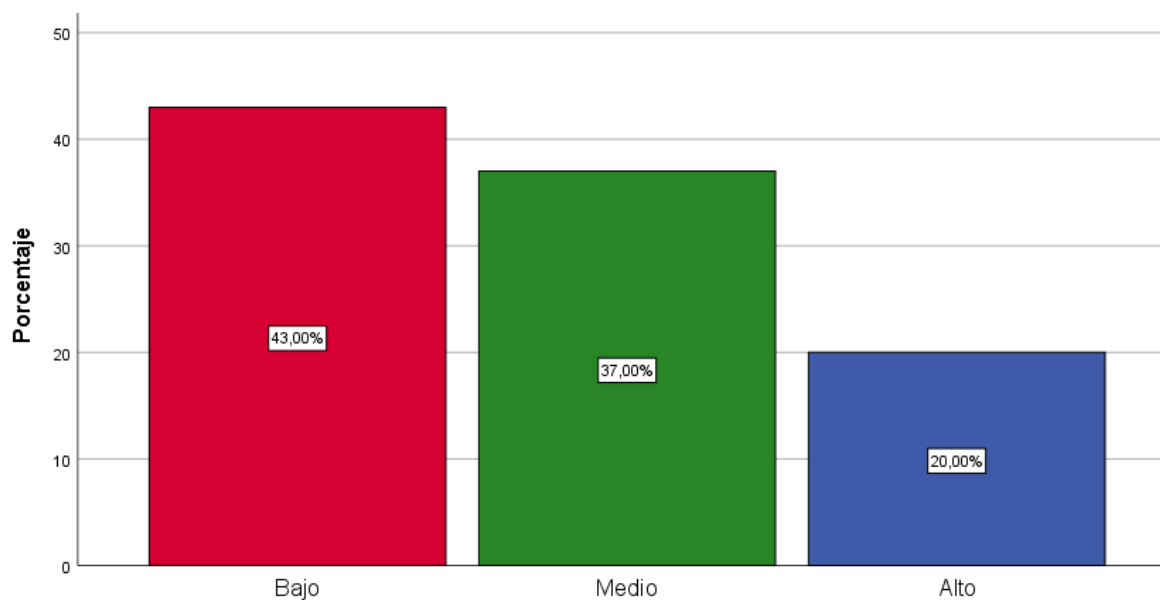
**Figura 15***Gráfico de barras de la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”*

Se evidenció que el 42 % de los encuestados determinaron que la preparación para el aprendizaje de los estudiantes referente al desempeño laboral en la institución educativa es baja, un 30 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 28 % manifestó que es alto.



**Tabla 25***Dimensión 7 – Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes*

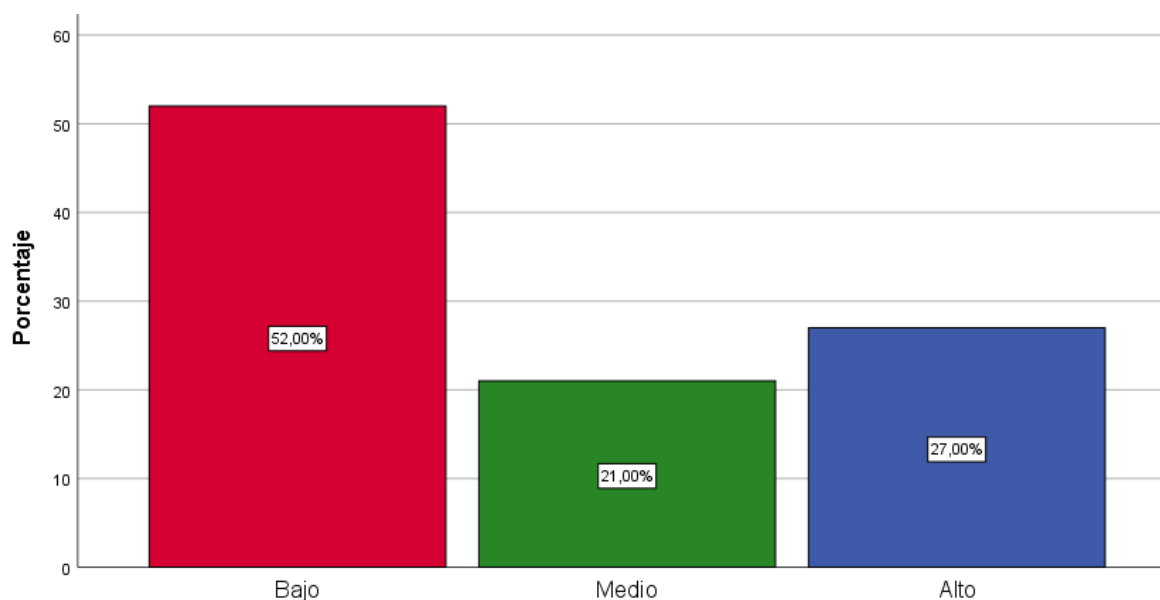
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	43	43,0	43,0	43,0
	Medio	37	37,0	37,0	80,0
	Alto	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 16***Gráfico de barras de la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”*

Se evidenció que el 43 % de los encuestados determinaron que la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes referente al desempeño laboral en la institución educativa es baja, un 30 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 28 % manifestó que es alto.

**Tabla 26***Dimensión 8 – Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad*

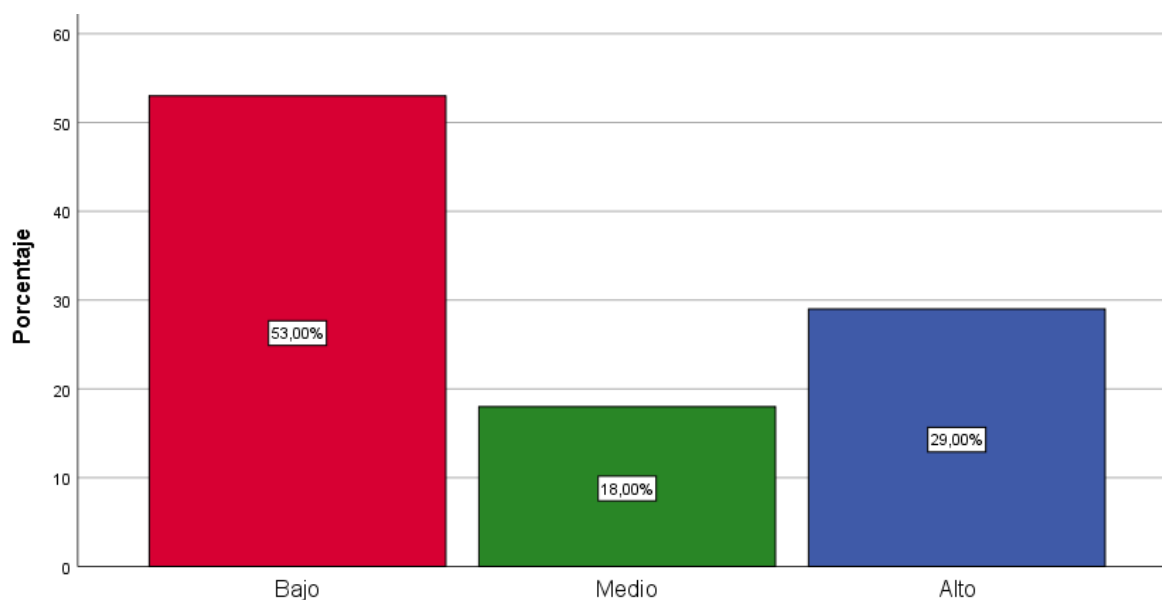
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	52	52,0	52,0	52,0
	Medio	21	21,0	21,0	73,0
	Alto	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 17***Gráfico de barras de la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”*

Se evidenció que el 52 % de los encuestados determinaron que la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad referente al desempeño laboral en la institución educativa es baja, un 30 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 28 % manifestó que es alto.

**Tabla 27***Dimensión 9 – Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	53	53,0	53,0	53,0
	Medio	18	18,0	18,0	71,0
	Alto	29	29,0	29,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 18***Gráfico de barras de la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”*

Se evidenció que el 52 % de los encuestados determinaron que el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente referente al desempeño laboral en la institución educativa es baja, un 30 % consideró que se encuentra en un estado medio y el 28 % manifestó que es alto.

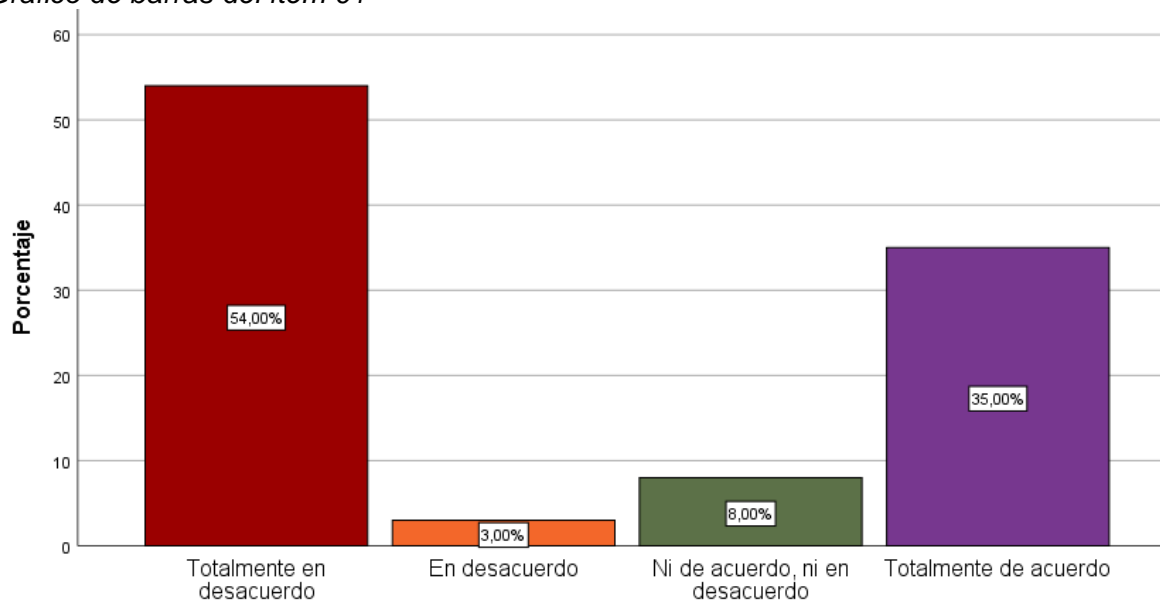
**Tabla 28**

*Ítem 01: La imagen que irradia hacia el exterior la I. E., es la idónea*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	54	54,0	54,0	54,0
	En desacuerdo	3	3,0	3,0	57,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	8,0	8,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	35	35,0	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 19**

*Gráfico de barras del ítem 01*



El 54 % estuvo totalmente en desacuerdo que imagen que irradia hacia el exterior la I. E., es la idónea, un 3 % estuvo en desacuerdo, un 8 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 35 % totalmente de acuerdo.

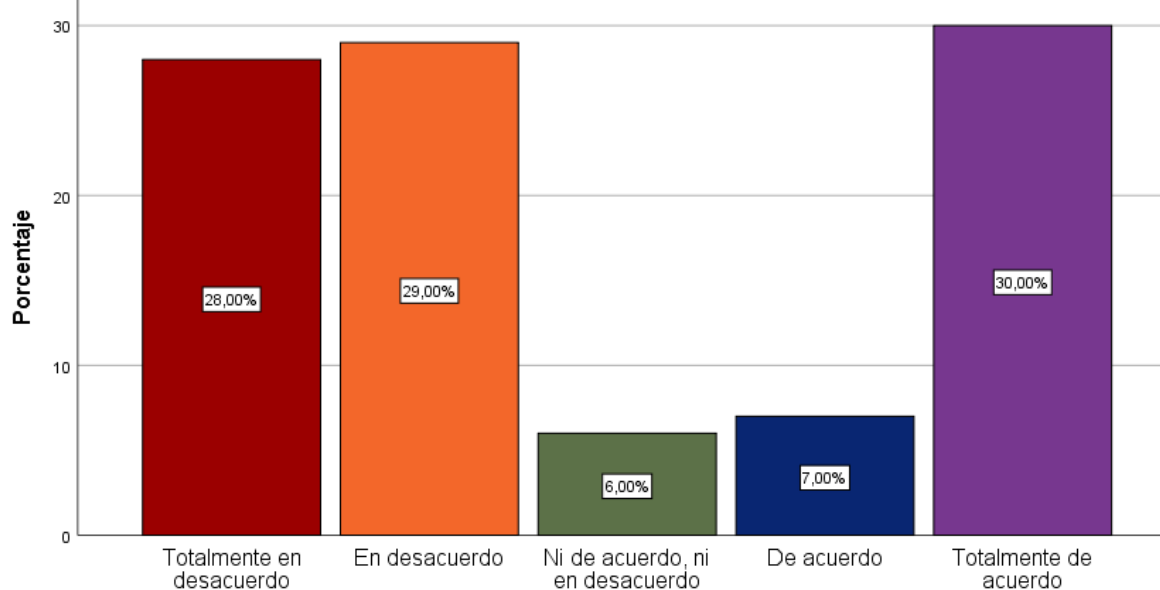
**Tabla 29**

*Ítem 02: Las condiciones físicas con que cuenta la I. E. son las adecuadas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	28,0	28,0	28,0
	En desacuerdo	29	29,0	29,0	57,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	6,0	6,0	63,0
	De acuerdo	7	7,0	7,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 20**

*Gráfico de barras del ítem 02*



El 54 % estuvo totalmente en desacuerdo que las condiciones físicas con que cuenta la I. E. son las adecuadas, un 29 % estuvo en desacuerdo, un 6 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 30 % totalmente de acuerdo.

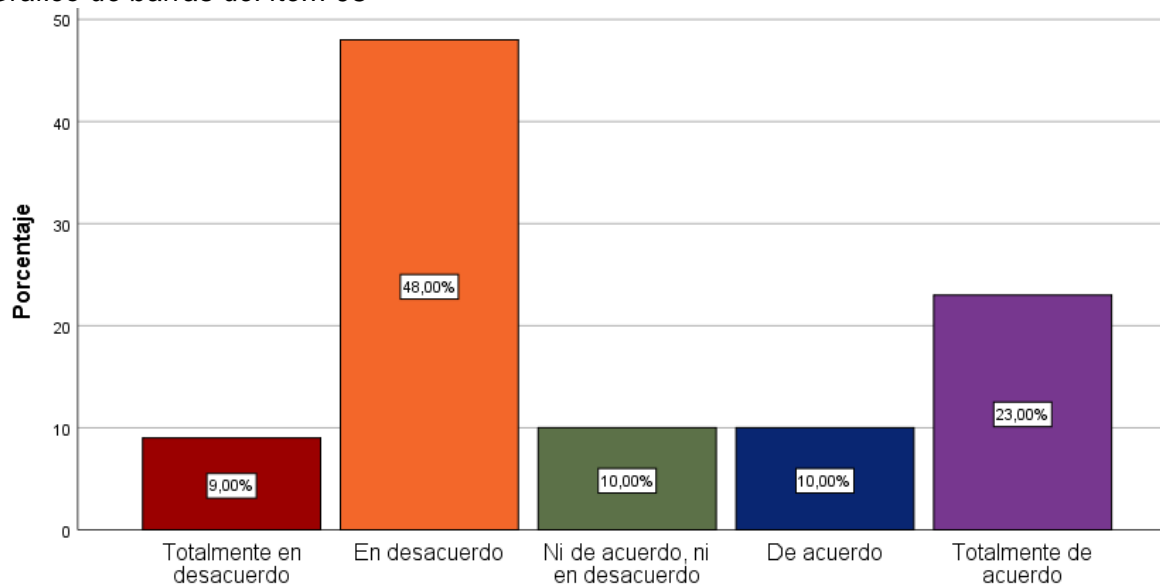
**Tabla 30**

*Ítem 03: Se observa la limpieza y salubridad en las instalaciones de la I. E*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,0	9,0	9,0
	En desacuerdo	48	48,0	48,0	57,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	10	10,0	10,0	67,0
	De acuerdo	10	10,0	10,0	77,0
	Totalmente de acuerdo	23	23,0	23,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 21**

*Gráfico de barras del ítem 03*



El 9 % estuvo totalmente en desacuerdo que se observa la limpieza y salubridad en las instalaciones de la I. E, un 48 % estuvo en desacuerdo, un 10 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 23 % totalmente de acuerdo.

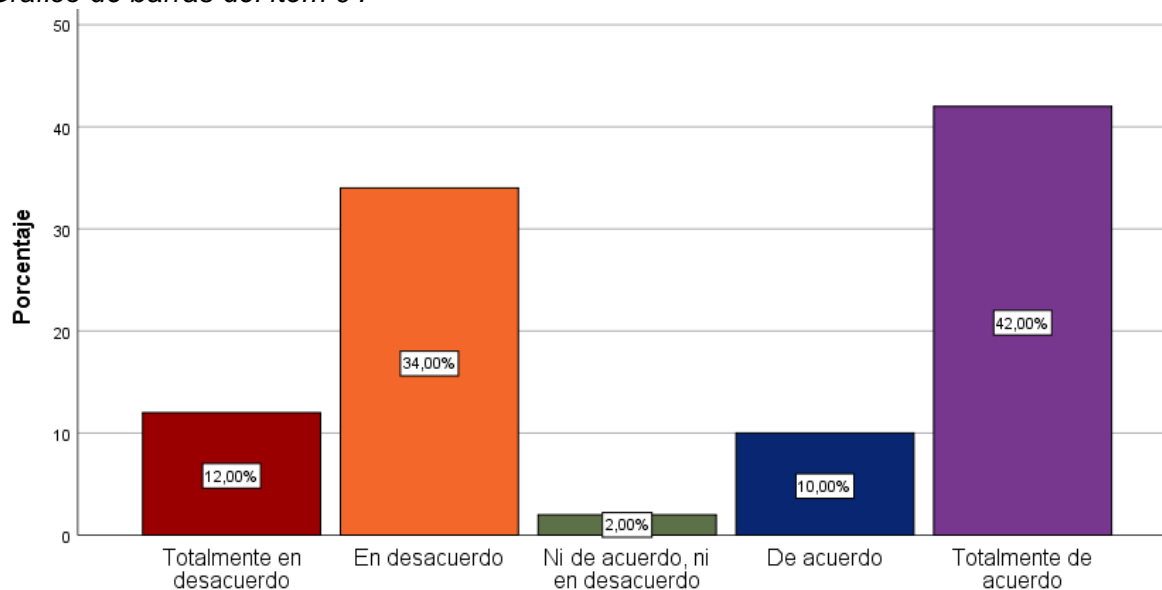
**Tabla 31**

*Ítem 04: Cumples con las responsabilidades que te corresponde en la I. E.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	12,0	12,0	12,0
	En desacuerdo	34	34,0	34,0	46,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,0	2,0	48,0
	De acuerdo	10	10,0	10,0	58,0
	Totalmente de acuerdo	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 22**

*Gráfico de barras del ítem 04*



El 12 % estuvo totalmente en desacuerdo que se cumple con las responsabilidades que te corresponde en la I. E., un 23 % estuvo en desacuerdo, un 2 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 42 % totalmente de acuerdo.

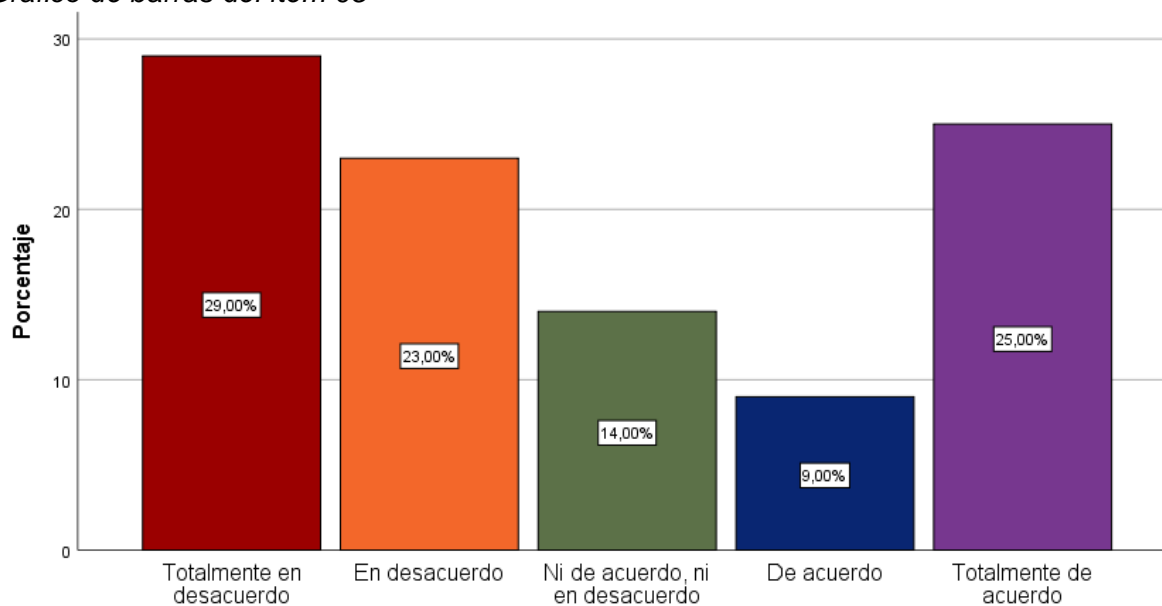
**Tabla 32**

*Ítem 05: Tienes iniciativa para desarrollar alguna actividad en bien de la I. E*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	29	29,0	29,0	29,0
	En desacuerdo	23	23,0	23,0	52,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	14,0	14,0	66,0
	De acuerdo	9	9,0	9,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	25	25,0	25,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 23**

*Gráfico de barras del ítem 05*



El 29 % estuvo totalmente en desacuerdo que tienen iniciativa para desarrollar alguna actividad en bien de la I. E, un 23 % estuvo en desacuerdo, un 14 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 25 % totalmente de acuerdo.



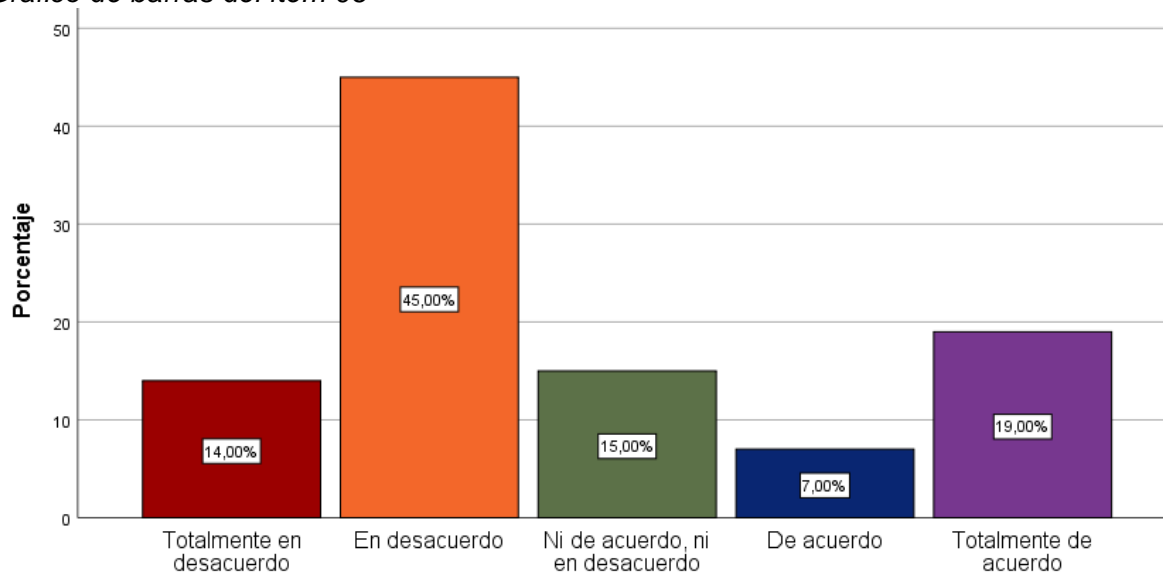
**Tabla 33**

*Ítem 06: Argumenta con excusas sustentadas los errores que puedas cometer en la realización de tus funciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	14,0	14,0	14,0
	En desacuerdo	45	45,0	45,0	59,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	15,0	15,0	74,0
	De acuerdo	7	7,0	7,0	81,0
	Totalmente de acuerdo	19	19,0	19,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 24**

*Gráfico de barras del ítem 06*



El 14 % estuvo totalmente en desacuerdo que argumenta con excusas sustentadas los errores que puedas cometer en la realización de tus funciones, un 45 % estuvo en desacuerdo, un 15 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 19 % totalmente de acuerdo.

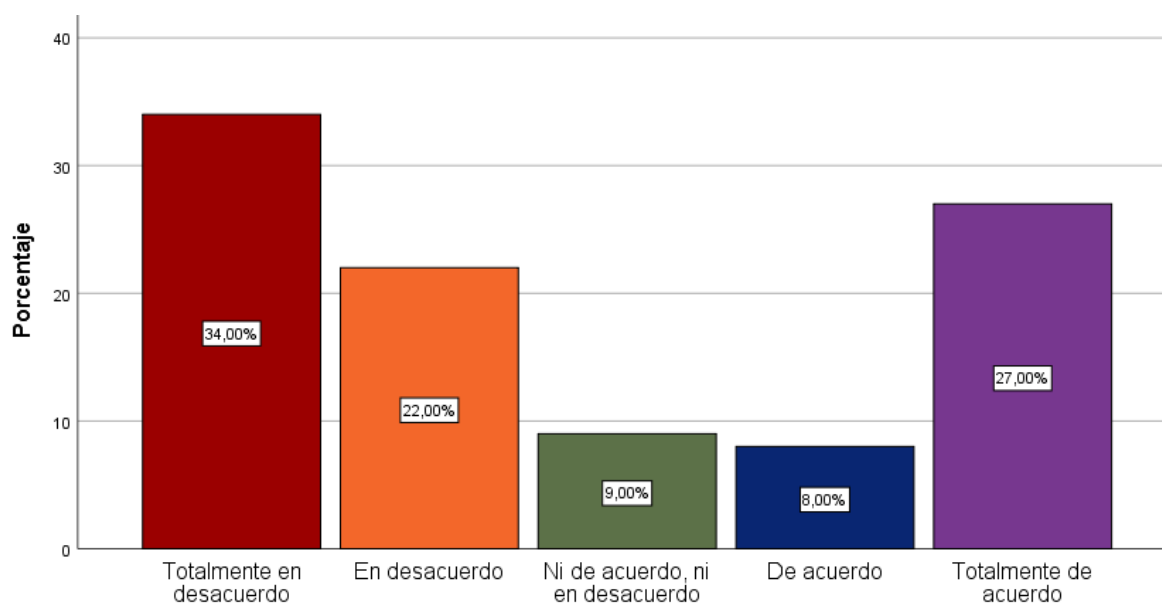
**Tabla 34**

*Ítem 07: Te sientes orgulloso de pertenecer a esta institución educativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	34	34,0	34,0	34,0
	En desacuerdo	22	22,0	22,0	56,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	9,0	9,0	65,0
	De acuerdo	8	8,0	8,0	73,0
	Totalmente de acuerdo	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 25**

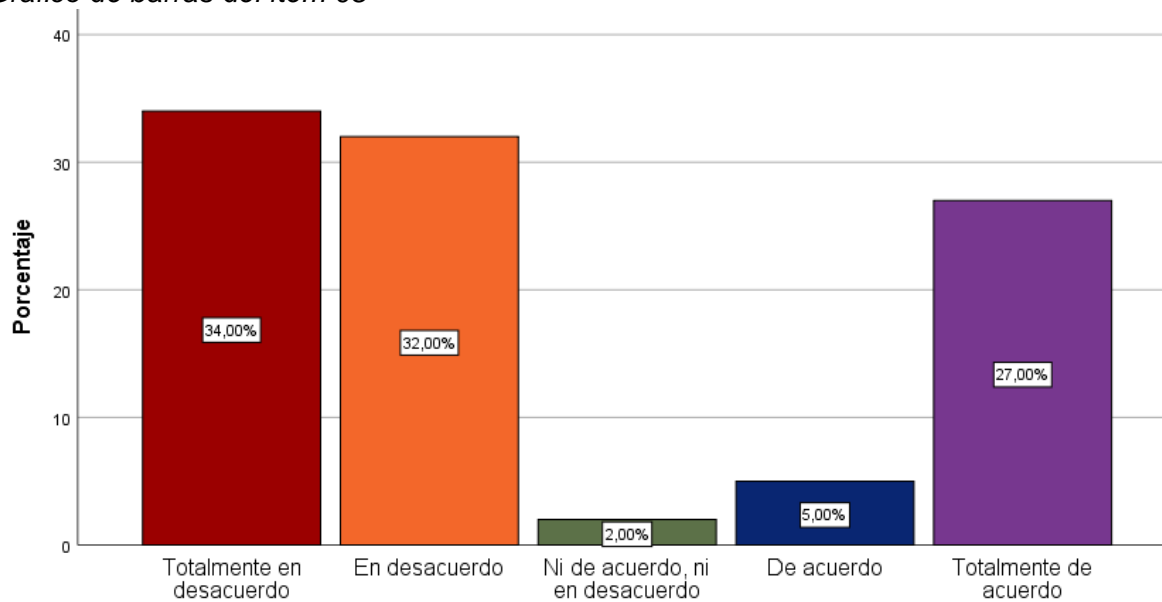
*Gráfico de barras del ítem 07*



El 34 % estuvo totalmente en desacuerdo que se siente orgulloso de pertenecer a esta institución educativa, un 22 % estuvo en desacuerdo, un 9 % ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 27 % totalmente de acuerdo.

**Tabla 35***Ítem 08: Existe lealtad entre los actores educativos de tu Institución Educativa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	34	34,0	34,0	34,0
	En desacuerdo	32	32,0	32,0	66,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,0	2,0	68,0
	De acuerdo	5	5,0	5,0	73,0
	Totalmente de acuerdo	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 26***Gráfico de barras del ítem 08*

El 34 % estuvo totalmente en desacuerdo que existe lealtad entre los actores educativos de tu Institución Educativa, un 32 % estuvo en desacuerdo, 2% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 27 % totalmente de acuerdo.

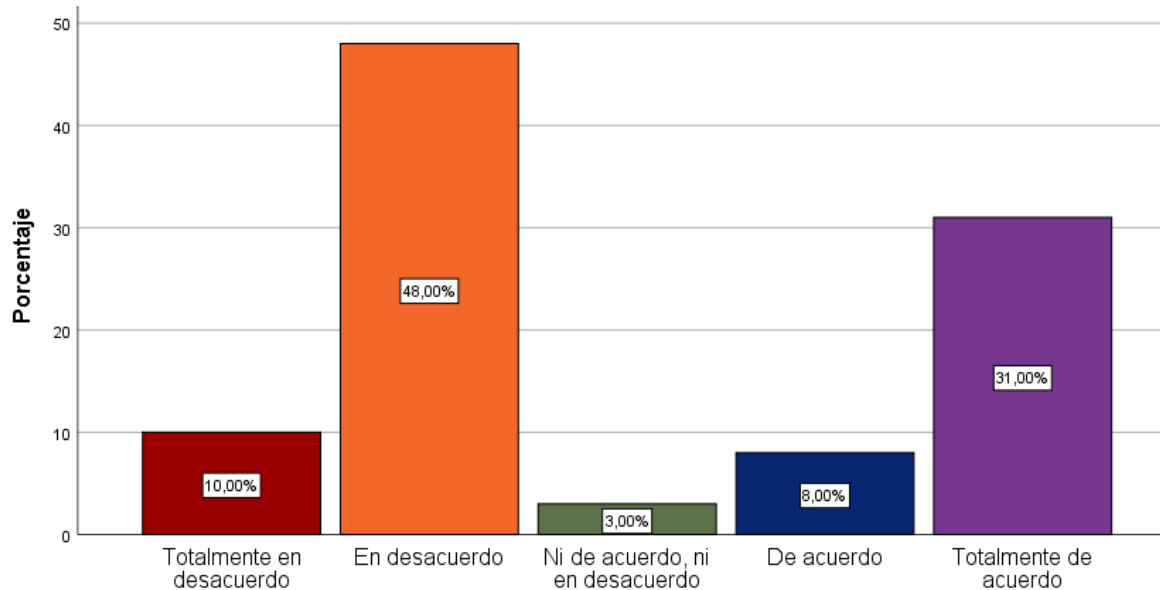
**Tabla 36**

*Ítem 09: Existe interés entre los actores educativos para alcanzar las metas de la I. E*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	10	10,0	10,0	10,0
	En desacuerdo	48	48,0	48,0	58,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	3,0	3,0	61,0
	De acuerdo	8	8,0	8,0	69,0
	Totalmente de acuerdo	31	31,0	31,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 27**

*Gráfico de barras del ítem 09*



El 10 % estuvo totalmente en desacuerdo que existe interés entre los actores educativos para alcanzar las metas de la I. E, un 48 % estuvo en desacuerdo, 3% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 31 % totalmente de acuerdo.

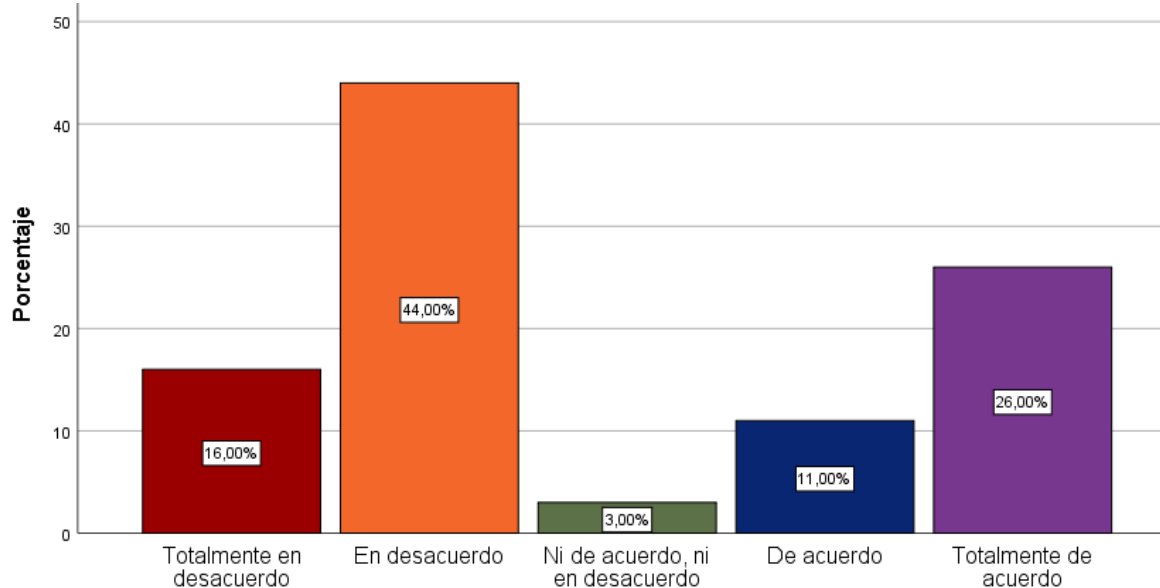
**Tabla 37**

Ítem 10: Son buenas las relaciones con tus compañeros de trabajo en la I. E.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	16,0	16,0	16,0
	En desacuerdo	44	44,0	44,0	60,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	3,0	3,0	63,0
	De acuerdo	11	11,0	11,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 28**

Gráfico de barras del ítem 10



El 16 % estuvo totalmente en desacuerdo que son buenas las relaciones con tus compañeros de trabajo en la I. E, un 44 % estuvo en desacuerdo, 3% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 26 % totalmente de acuerdo.

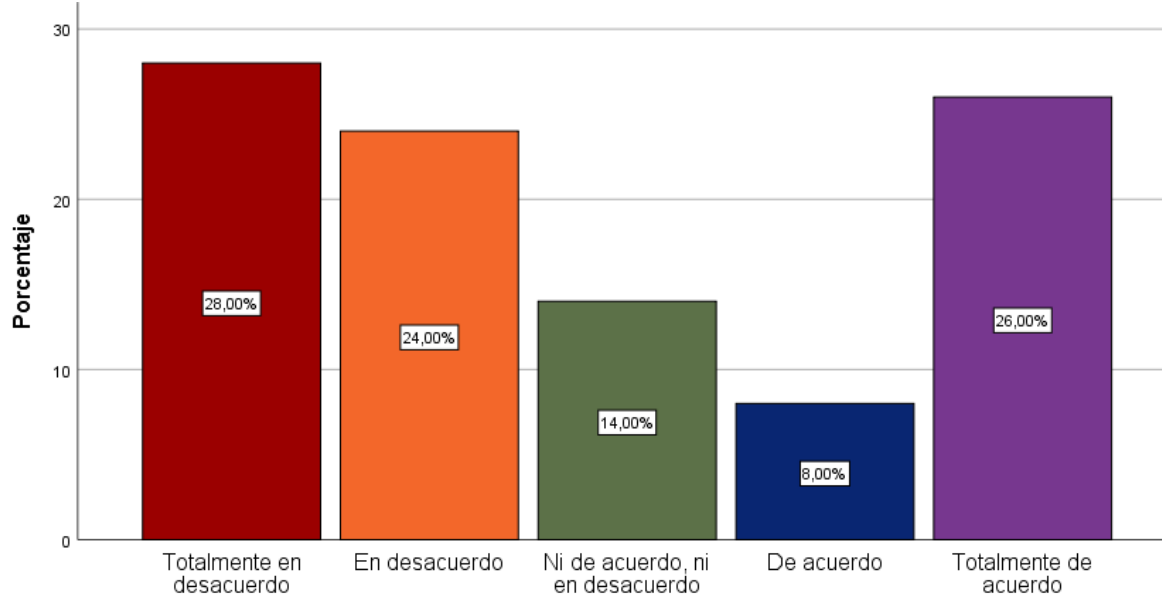
**Tabla 38**

*Ítem 11: Usted participa en las decisiones que se toman en las reuniones de la I. E.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	28	28,0	28,0	28,0
	En desacuerdo	24	24,0	24,0	52,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	14	14,0	14,0	66,0
	De acuerdo	8	8,0	8,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 29**

*Gráfico de barras del ítem 11*



El 28 % estuvo totalmente en desacuerdo que participan en las decisiones que se toman en las reuniones de la I. E., un 24 % estuvo en desacuerdo, 14% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 26 % totalmente de acuerdo.

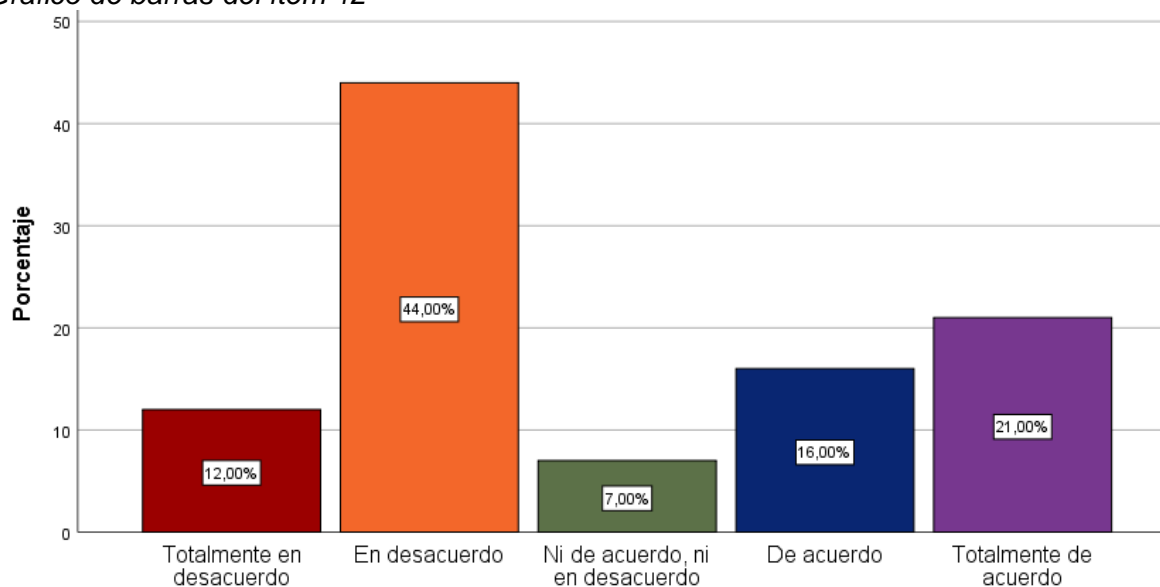
**Tabla 39**

Ítem 12: Son delegadas claramente las responsabilidades en los grupos de trabajo de la I. E.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	12	12,0	12,0	12,0
	En desacuerdo	44	44,0	44,0	56,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	7,0	7,0	63,0
	De acuerdo	16	16,0	16,0	79,0
	Totalmente de acuerdo	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 30**

Gráfico de barras del ítem 12



El 12 % estuvo totalmente en desacuerdo que son delegadas claramente las responsabilidades en los grupos de trabajo de la I. E. un 44 % estuvo en desacuerdo, 7% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 21 % totalmente de acuerdo.

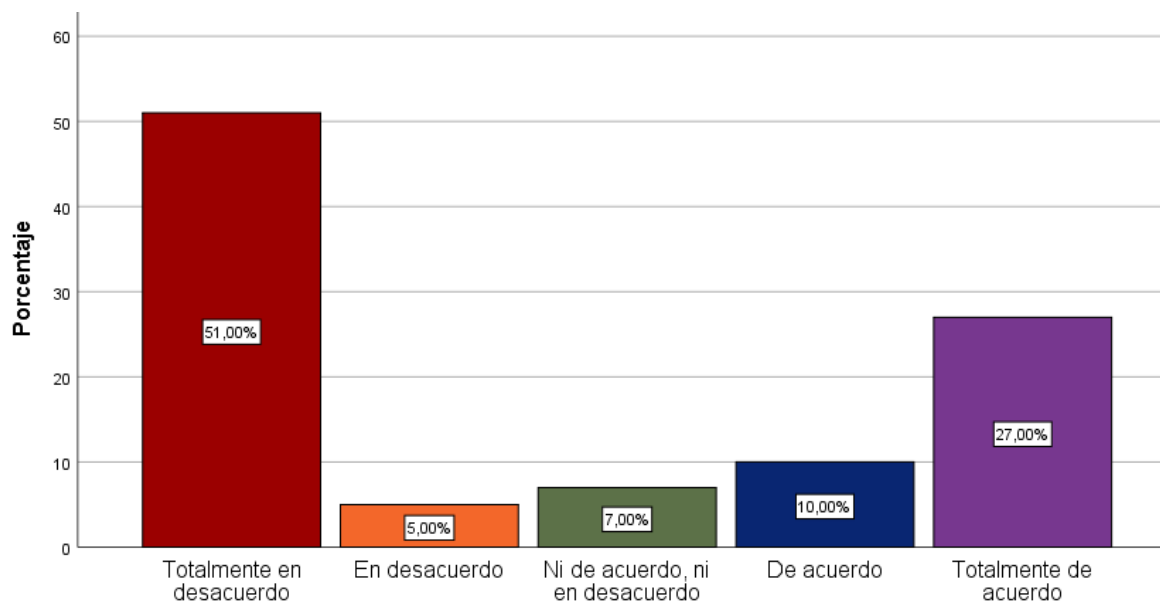
**Tabla 40**

Ítem 13: La toma de decisiones o las órdenes implantadas en la I. E. son justas según tu criterio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	51	51,0	51,0	51,0
	En desacuerdo	5	5,0	5,0	56,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	7,0	7,0	63,0
	De acuerdo	10	10,0	10,0	73,0
	Totalmente de acuerdo	27	27,0	27,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 31**

Gráfico de barras del ítem 13



El 51 % estuvo totalmente en desacuerdo que la toma de decisiones o las órdenes implantadas en la I. E. son justas según tu criterio, un 5 % estuvo en desacuerdo, 7% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 27 % totalmente de acuerdo.



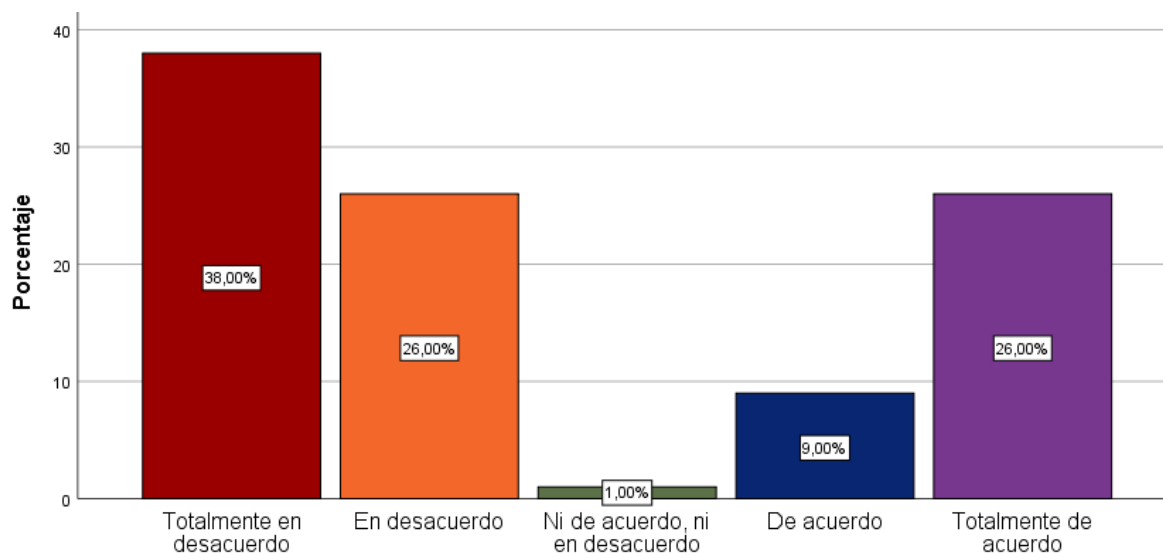
**Tabla 41**

*Ítem 14: Encuentra respeto y confianza en el desarrollo de tus actividades por partes de los actores educativos de la I. E.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	38	38,0	38,0	38,0
	En desacuerdo	26	26,0	26,0	64,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	1,0	1,0	65,0
	De acuerdo	9	9,0	9,0	74,0
	Totalmente de acuerdo	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 32**

*Gráfico de barras del ítem 14*



El 38 % estuvo totalmente en desacuerdo que encuentra respeto y confianza en el desarrollo de tus actividades por partes de los actores educativos de la I. E, un 26 % estuvo en desacuerdo, 1% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 26 % totalmente de acuerdo.

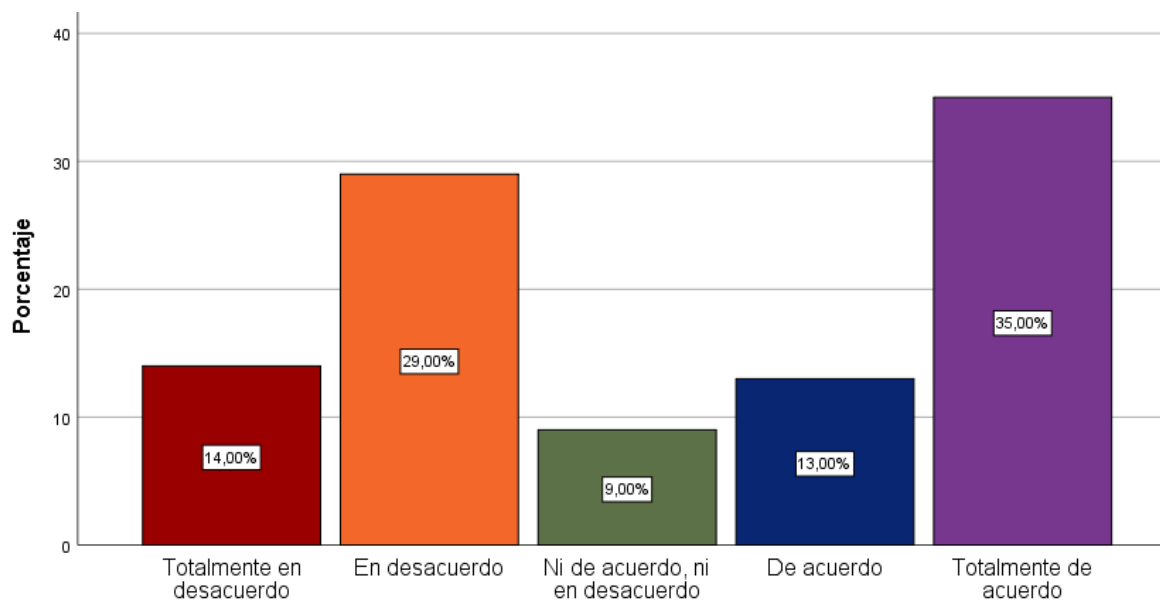
Tabla 42

Ítem 15: Los problemas laborales los solucionas con tus compañeros de la I. E.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	14	14,0	14,0	14,0
	En desacuerdo	29	29,0	29,0	43,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	9,0	9,0	52,0
	De acuerdo	13	13,0	13,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	35	35,0	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Figura 33

Gráfico de barras del ítem 15



El 14 % estuvo totalmente en desacuerdo que los problemas laborales los solucionas con tus compañeros de la I. E., un 29 % estuvo en desacuerdo, 9% ni de acuerdo, ni en desacuerdo y un 25 % totalmente de acuerdo.

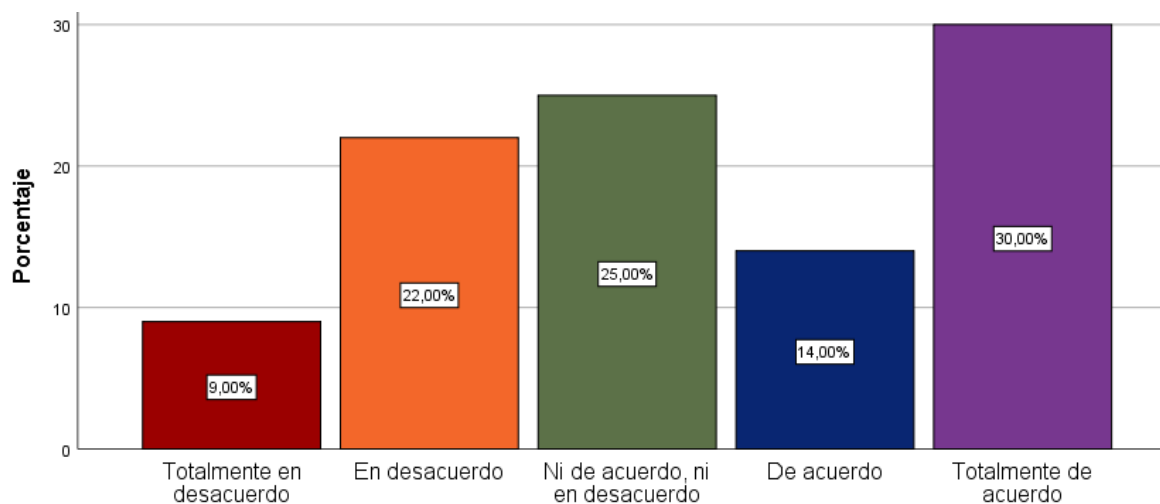
**Tabla 43**

*Ítem 16: Conoce y comprende las características de todos tus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseñas, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,0	9,0	9,0
	En desacuerdo	22	22,0	22,0	31,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	25	25,0	25,0	56,0
	De acuerdo	14	14,0	14,0	70,0
	Totalmente de acuerdo	30	30,0	30,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 34**

*Gráfico de barras del ítem 16*



El 14 % estuvo totalmente en desacuerdo que Conoce y comprende las características de todos tus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseñas, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.

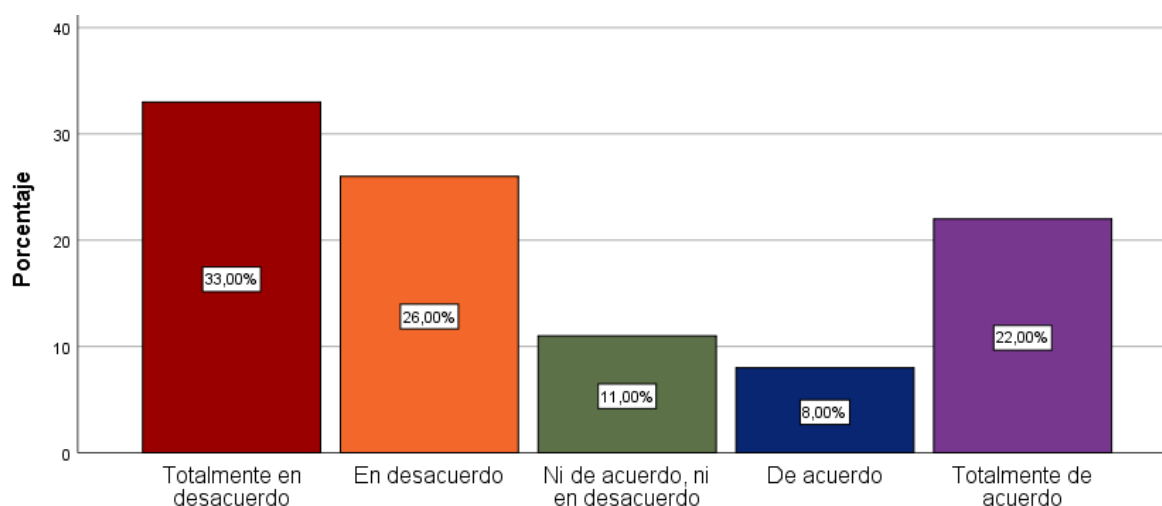
**Tabla 44**

*Ítem 17: Planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quieres lograr en tus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	33	33,0	33,0	33,0
	En desacuerdo	26	26,0	26,0	59,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	11,0	11,0	70,0
	De acuerdo	8	8,0	8,0	78,0
	Totalmente de acuerdo	22	22,0	22,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 35**

*Gráfico de barras del ítem 17*



El 30 % estuvo totalmente en desacuerdo que planifica la enseñanza de forma colegiada, garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quieres lograr en tus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en

una programación curricular en permanente revisión.

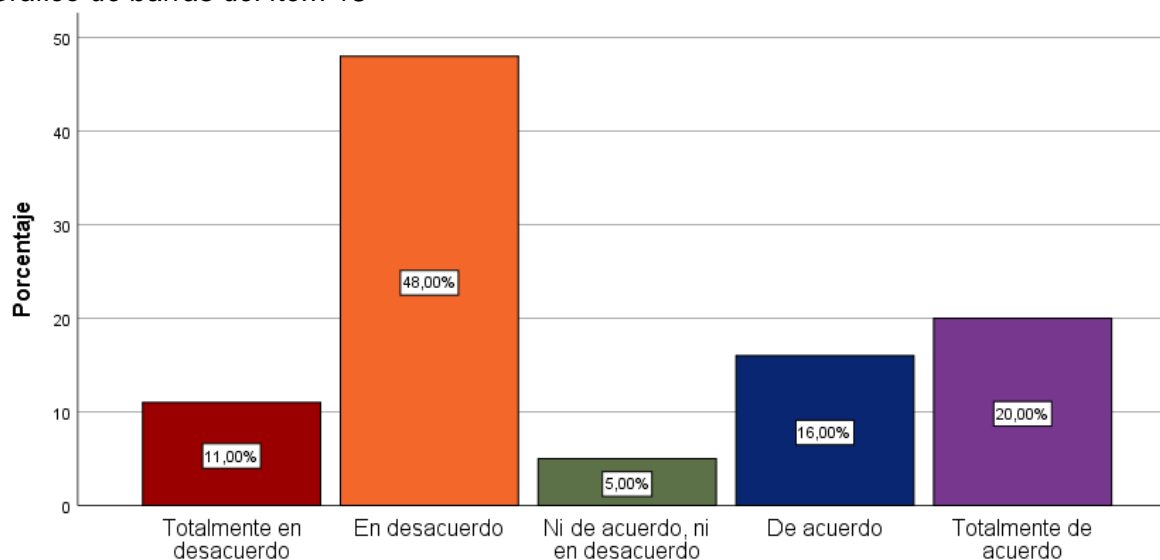
**Tabla 45**

*Ítem 18: Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	11	11,0	11,0	11,0
	En desacuerdo	48	48,0	48,0	59,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	5,0	5,0	64,0
	De acuerdo	16	16,0	16,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	20	20,0	20,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 36**

Gráfico de barras del ítem 18



El 11 % estuvo totalmente en desacuerdo que crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales.

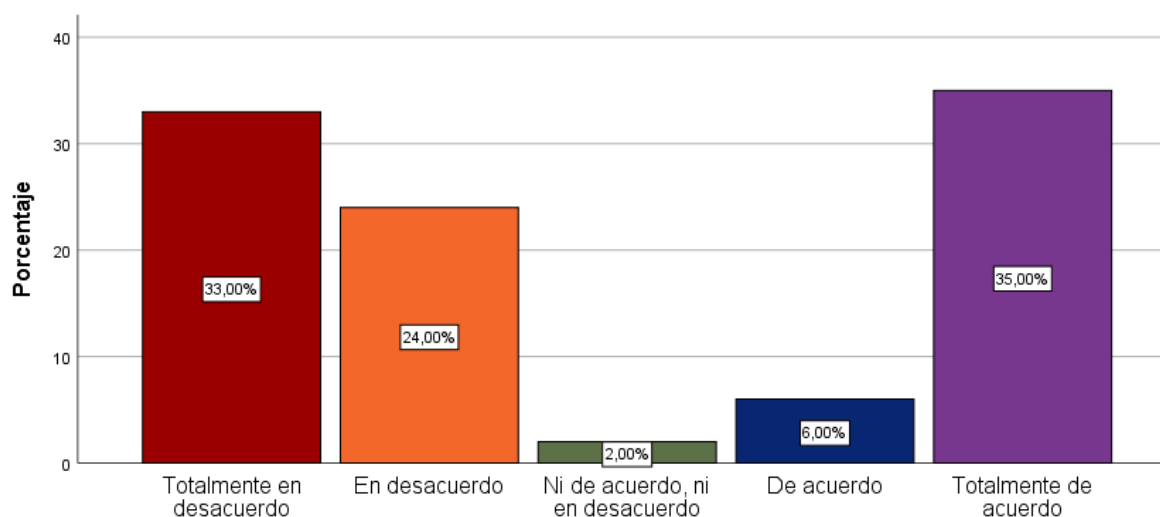
**Tabla 46**

*Ítem 19: Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos tus estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	33	33,0	33,0	33,0
	En desacuerdo	24	24,0	24,0	57,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	2,0	2,0	59,0
	De acuerdo	6	6,0	6,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	35	35,0	35,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 37**

*Gráfico de barras del ítem 19*



El 33 % estuvo totalmente en desacuerdo que el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos tus estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución

de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales

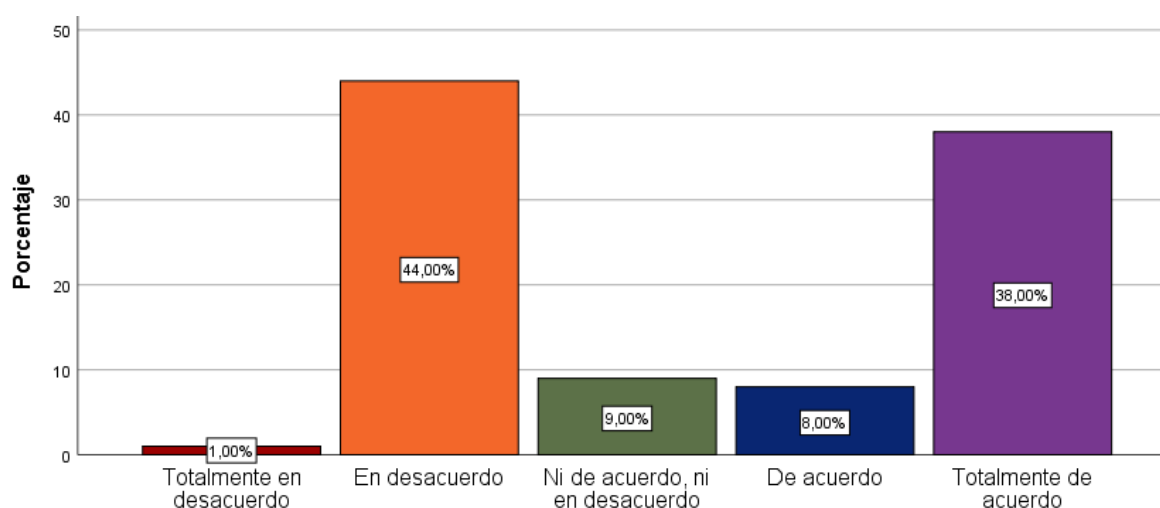
**Tabla 47**

*Ítem 20: Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a tus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	En desacuerdo	44	44,0	44,0	45,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	9	9,0	9,0	54,0
	De acuerdo	8	8,0	8,0	62,0
	Totalmente de acuerdo	38	38,0	38,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 38**

*Gráfico de barras del ítem 20*



El 44 % estuvo en desacuerdo que se evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a tus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales

y los contextos culturales.

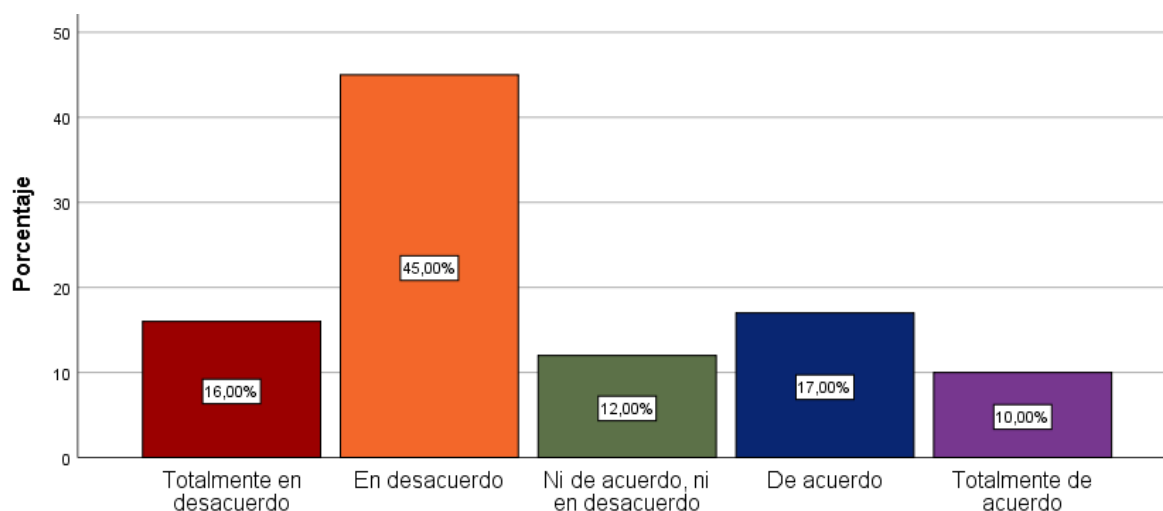
**Tabla 48**

*Ítem 21: Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	16,0	16,0	16,0
	En desacuerdo	45	45,0	45,0	61,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	12	12,0	12,0	73,0
	De acuerdo	17	17,0	17,0	90,0
	Totalmente de acuerdo	10	10,0	10,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 39**

*Gráfico de barras del ítem 21*



El 45 % estuvo en desacuerdo que participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del Proyecto Educativo Institucional y así este pueda generar aprendizajes de calidad



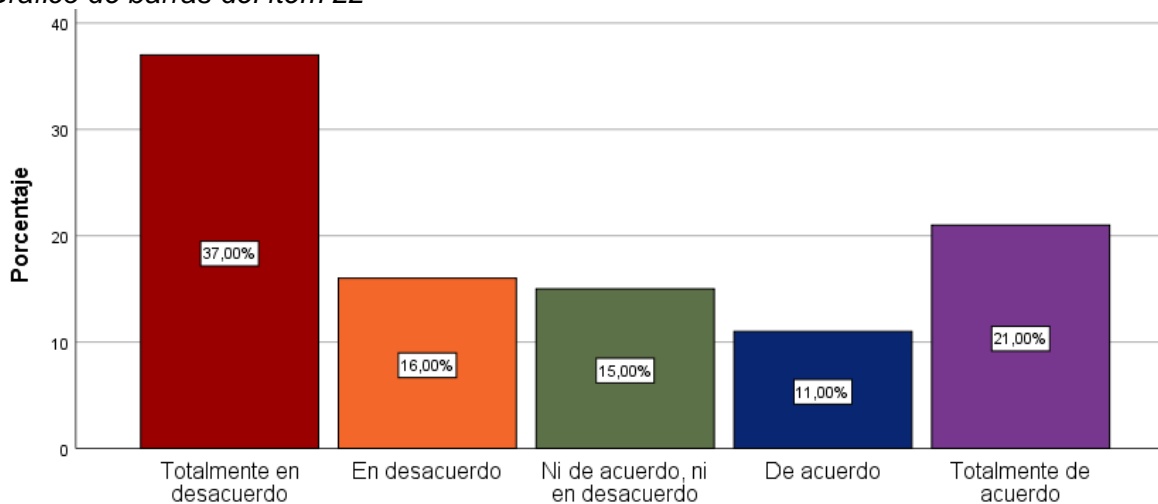
**Tabla 49**

*Ítem 22: Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	37	37,0	37,0	37,0
	En desacuerdo	16	16,0	16,0	53,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	15	15,0	15,0	68,0
	De acuerdo	11	11,0	11,0	79,0
	Totalmente de acuerdo	21	21,0	21,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 40**

*Gráfico de barras del ítem 22*



El 16 % estuvo en desacuerdo que establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del Estado y la sociedad civil; aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.

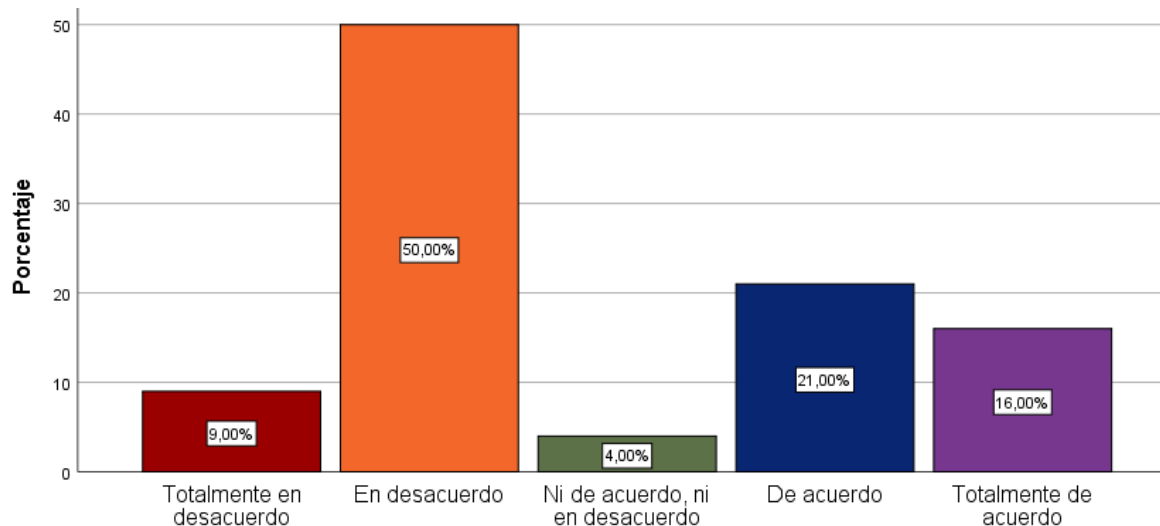
**Tabla 50**

*Ítem 23: Reflexiona sobre tu práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar tu identidad y responsabilidad profesional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	9	9,0	9,0	9,0
	En desacuerdo	50	50,0	50,0	59,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4	4,0	4,0	63,0
	De acuerdo	21	21,0	21,0	84,0
	Totalmente de acuerdo	16	16,0	16,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 41**

*Gráfico de barras del ítem 23*



El 50 % estuvo en desacuerdo que reflexiona sobre tu práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar tu identidad y responsabilidad profesional.

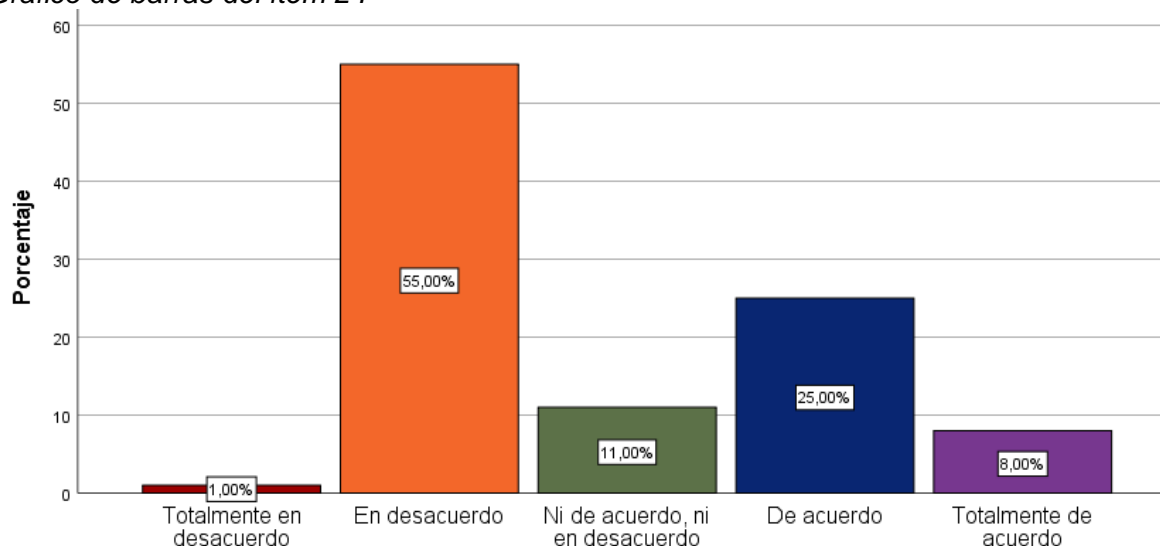
**Tabla 51**

*Ítem 24: Ejerce tu profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con tu función social.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	En desacuerdo	55	55,0	55,0	56,0
	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	11	11,0	11,0	67,0
	De acuerdo	25	25,0	25,0	92,0
	Totalmente de acuerdo	8	8,0	8,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

**Figura 42**

*Gráfico de barras del ítem 24*



El 55 % estuvo en desacuerdo que ejerce tu profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con tu función social.