



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 50002 LUIS VALLEJOS SANTONI,
CUSCO PERÚ 2022**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. GLADYS CAYRA PUMA

ASESOR:

Dr. SALOMÓN VÁSQUEZ VILLANUEVA

CODIGO ORCID: [ORCID.ORG/0000-0001-8824-6176](https://orcid.org/0000-0001-8824-6176)

CUSCO-PERÚ

2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-303-2020-UNSAAC)

El que suscribe, asesor del trabajo de investigación/tesis titulado: Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santos, Cusco Perú 2022 presentado por: Dr. Gladys Cayra Puma con Nro. de DNI: 23947099, para optar el título profesional/grado académico de Maestro en Educación Especial Gestión de la Educación. Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 03 veces, mediante el Software Antiplagio, conforme al Art. 6° del *Reglamento para Uso de Sistema Antiplagio de la UNSAAC* y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 9%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No se considera plagio.	X
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las correcciones.	
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, quien a su vez eleva el informe a la autoridad académica para que tome las acciones correspondientes. Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	

Por tanto, en mi condición de asesor, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto la primera hoja del reporte del Sistema Antiplagio.

Cusco, 27 de diciembre de 2023.

Firma

Post firma Dr. JORGE ALBERTO SOLÍS QUIJPE

Nro. de DNI 23925229

ORCID del Asesor 0000-0001-8630-1493

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema Antiplagio: OID: 27259-300846510

NOMBRE DEL TRABAJO

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO D
OCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIV
A 50002 LUIS VALLEJOS SANTONI, CUS**

AUTOR

GLADYS CAYRA PUMA

RECUENTO DE PALABRAS

25204 Words

RECUENTO DE CARACTERES

148842 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

112 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.7MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 26, 2023 11:01 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 26, 2023 11:03 PM GMT-5

● **9% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de trabajos entregados
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 20 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente

Dedicatoria

Con todo mi amor y eterno agradecimiento al esfuerzo incesante de Florencio y Presentación, mis amados papitos.

Más que una caricia, más que una palabra está el tiempo que compartimos y construimos juntos con amor, gracias por su apoyo incondicional de Mario, mi amado esposo.

Aunque estén lejos siempre están conmigo, José y Margot, Percy y Erika, Néstor y Dania, mis queridos hermanos.

A Eduardo, Xiomara, Alexandra, Álvaro, Fernando Jhaziel y Arlet, mis engreídos.

A Miguel y Alicia por contar con ellos siempre.

Gladys

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por haberme dado una familia y un esposo maravilloso, quienes han confiado en mí siempre, dándome ejemplo de trabajo, humildad, sacrificio y, sobre todo, el amor a Dios: nuestra fortaleza y nuestro guía, enseñándome siempre a valorar y cuidar todo lo que tengo.

Agradezco en forma especial al Dr. Salomón Vásquez Villanueva, quien me guio en el transcurso de la realización de este trabajo de investigación.

Gladys.

Presentación

Señor Director de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el Reglamento de Grados de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, expongo a vuestra atención la investigación intitulada: Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa 50002 Luis Vallejos Santoni Cusco Perú 2022.

La investigación tiene por objetivo: determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. Además, por lo cual responde a la necesidad práctica de mejorar el clima institucional y el desempeño docente, permitiendo una convivencia saludable de los protagonistas de la comunidad educativa, cuyas repercusiones beneficiará la calidad educativa de la referida institución educativa, la identidad y el compromiso de los docentes.

Bach. Gladys Cayra Puma

ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenido	v
Índice de tablas	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
INTRODUCCIÓN	xi

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática	1
1.2 Formulación del problema	8
1.2.1 Problema general.....	8
1.2.2 Problemas específicos	8
1.3 Justificación de la Investigación	9
1.3.1 Justificación Teórica.....	9
1.3.2 Justificación Metodológica	9
1.4 Objetivos de la investigación	10
1.4.1 Objetivo General	10
1.4.2 Objetivos Específicos.....	10

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas.....	11
2.1.1. Bases teóricas del clima institucional	11
2.1.1.1. Concepto e importancia del clima institucional.....	11
2.1.2. Dimensiones del clima institucional	14
2.1.3. Teorías del clima institucional	17
2.1.4. Bases teóricas del desempeño docente.....	18
2.1.4.1. Conceptos y concepciones sobre el desempeño docente.....	18
2.1.4.2. Dimensiones del desempeño docente	21
2.1.4.3. Teorías del desempeño docente.....	24
2.2. Marco conceptual	25
2.3. Antecedentes de la investigación.....	27
2.3.1. Antecedentes internacionales	27

2.3.2. Antecedentes nacionales	30
--------------------------------------	----

CAPÍTULO III HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis	34
a. Hipótesis general.....	34
b. Hipótesis específicas.....	34
3.2. Identificación de variables y dimensiones	34
3.3. Operacionalización de variables	35
3.3.1. Operación de la variable: clima institucional.....	35
3.3.2. Operación de la variable: desempeño docente	37

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica.....	40
4.2. Tipo y nivel de investigación	40
4.3. Diseño de la investigación	41
4.4. Unidad de análisis	42
4.5. Población de estudio	42
4.6. Tamaño de la muestra.....	42
4.7. Técnicas de selección de la muestra	42
4.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
4.9. Análisis de Confiabilidad	44
4.10. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	44

CAPÍTULO V RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis e interpretación de datos sociodemográficos.....	45
5.1.1. Análisis e interpretación de datos: género de los participantes	45
5.1.2. Análisis e interpretación de datos: nivel de trabajo de los participantes	45
5.2. Prueba de hipótesis.....	46
5.2.1. Prueba de hipótesis general: correlación del clima institucional y el desempeño docente	46
5.2.2. Prueba de la primera hipótesis específica: correlación del clima institucional y el desempeño docente académico.....	48
5.2.3. Prueba de la segunda hipótesis específica: correlación del clima institucional y el desempeño docente administrativo	50
5.2.4. Prueba de la tercera hipótesis específica: correlación del clima institucional y el desempeño docente de interrelación.....	52
5.2.5. Prueba de la cuarta hipótesis específica: correlación del clima institucional y el	

desempeño docente creativo	55
5.3. Discusión de resultados	57
5.4. Presentación de resultados	59
CONCLUSIONES	61
RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS	65
ANEXOS.....	87
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL	
CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE	
MATRIZ DE CONSISTENCIA	

Índice de tablas

Tabla 1. Datos sociodemográficos: género de los participantes	31
Tabla 2. Datos sociodemográficos: nivel de trabajo de los participantes	31
Tabla 3. Análisis de Normalidad para el Clima institucional y el Desempeño docente	33
Tabla 4. Correlación del clima institucional y el desempeño docente	34
Tabla 5. Análisis de Normalidad para el Clima institucional y el Desempeño docente académico	35
Tabla 6. Correlación del clima institucional y el desempeño docente académico	36
Tabla 7. Análisis de Normalidad para el Clima institucional y el Desempeño docente administrativo	37
Tabla 8. Correlación del clima institucional y el desempeño docente administrativo	38
Tabla 9. Análisis de normalidad para el clima institucional y el desempeño docente de interrelación	39
Tabla 10. Correlación del clima institucional y el desempeño docente de interrelación 49	44
Tabla 11. Análisis de Normalidad para el Clima institucional y el Desempeño docente creativo	41
Tabla 12. Correlación del clima institucional y el desempeño docente Creativo	42

Resumen

El estudio aborda dos variables muy importantes para las instituciones educativas, de beneficios cuantiosos para los administradores, los docentes, los estudiantes y la comunidad educativa. El objetivo es determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en el marco de una investigación de enfoque cuantitativo, básica, descriptiva, correlacional, transeccional, en una unidad de análisis constituida por un grupo de docentes, cuya muestra queda constituida por 75 docentes, a quienes se le aplicó dos instrumentos correspondientes a cada variable, los cuales fueron sometidos a los procesos de validación y confiabilidad. Los resultados de la investigación, entre otros, revelan la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, cuya relación es 42.6%; la relación del clima institucional con el desempeño docente académico es de 34.3%; con el desempeño docente administrativo es de 46.3%, con el desempeño docente de interrelación es de 37.4%, con el desempeño docente creativo es de 37.6%. Se concluye que el clima institucional posee una relación significativa, positiva y directa con el desempeño docente.

Palabras claves: clima institucional, desempeño docente, desempeño docente académico.

Abstract

The study addresses two very important variables for educational institutions, of considerable benefits for administrators, teachers, students and the educational community. The objective is to determine to what extent the institutional climate is related to teaching performance, within the framework of a research with a quantitative, basic, descriptive, correlational, transactional approach, in an analysis unit constituted by a group of teachers, whose sample is made up of 75 teachers, to whom two instruments corresponding to each variable were applied, which were subjected to validation and reliability processes. The results of the research, among others, reveal the relationship between the institutional climate and teaching performance, whose relationship is 42.6%; the relationship between institutional climate and academic teaching performance is 34.3%; with the administrative teaching performance it is 46.3%, with the interrelation teaching performance it is 37.4%, with the creative teaching performance it is 37.6%. It is concluded that the institutional climate has a significant, positive and direct relationship with teaching performance.

Keywords: institutional climate, teaching performance, academic teaching performance.

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se ha abordado dos variables el clima institucional y el desempeño docente, cuyas variables son de ponderación importante para el funcionamiento de las instituciones educativas, las cuales necesitan presentarse, en los diversos y respectivos escenarios, con la imagen de ponderación, pertinencia, influjo, crecimiento y desarrollo, respondiendo a las exigencias locales, regionales, nacionales e internacionales, en un ámbito de competitividad académica.

El clima institucional se ha constituido en una pieza importante, en “el ambiente social de integración” y la fuerza colectiva; favorece las relaciones interpersonales, el logro de los objetivos, los mejores rendimientos académicos, la motivación, la estabilidad emocional y laboral, en todas las instituciones educativas. Mejora mediante el uso de estrategias de gestión, mediante la gestión administrativa eficiente, mediante la comunicación asertiva. Tiene relación directa con la calidad educativa (Gracia & Pinchi, 2019; Espinoza, 2020), con el liderazgo que es el conjunto de habilidades gerenciales o de las directivas que un individuo como el director influencia en la forma de ser y actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.

La investigación tuvo como propósito establecer la relación existente entre clima institucional y desempeño docente en la institución educativa Luis Vallejo Santoni del Cusco, que es una institución educativa de gestión pública directa, perteneciente a la UGEL Cusco. La investigación es de tipo descriptivo correlacional. La muestra de estudio fue aplicada a profesores, así mismo se aplicó un cuestionario a una muestra de padres de familia para conocer su opinión sobre el desempeño docente de sus profesores, el propósito de esta encuesta es tener en cuenta la labor docente y como el clima institucional influye en el desempeño docente. Se aplicó un cuestionario para cada variable en la escala de Likert, cuyo procesamiento de datos ha permitido obtener los siguientes resultados: A nivel general, existe una relación (0.537) significativa entre

clima institucional y el desempeño docente.

Por lo general, es usual que en las instituciones existan y cumplan su rol primario, en el caso de las instituciones educativas, es primordial formar a los estudiantes adecuadamente para el desempeño eficaz, por ello se considera que es necesario levantar información sobre el clima institucional y el desempeño docente como primera actividad.

Se encontró la correlación media entre el clima institucional y desempeño docente, encontrándose además correlación media en todas las dimensiones del clima institucional con el desempeño docente. El estudio concluye en que existe correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa.

El contenido de la tesis ha sido organizado de acuerdo con las normas y las disposiciones de la universidad. Las hojas preliminares que comprende: dedicatoria, agradecimientos, índice general, lista de tablas, resumen, abstract y la introducción.

El capítulo I, denominado planteamiento del problema, en el cual se aborda: la situación problemática, los problemas, la justificación, los objetivos.

Capítulo II: Marco teórico conceptual, comprende las bases teóricas, el marco conceptual, los antecedentes.

En el capítulo III, se aborda: la hipótesis (general y específicas), la identificación de las variables y sus respectivas dimensiones, la operacionalización de las variables: clima institucional y desempeño docente.

El capítulo IV: metodología, se presentan: el ámbito de estudio, el tipo, el nivel, el diseño, la unidad de análisis, la población, la muestra, las técnicas de selección, los instrumentos y sustécnicas de procesamiento.

En el capítulo V: resultados y discusión se registran: el procesamiento, el análisis, la interpretación, las pruebas de la hipótesis, la discusión,

las conclusiones, las recomendaciones. Finalmente, se presenta la bibliografía y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

En nuestros días es importante hacer el estudio del clima institucional y el desempeño laboral docente en un ámbito global, debido a que ambos conceptos se relacionan, porque permite el buen nivel académico y por ende el clima institucional y de la productividad será de buen nivel, además es importante mencionar, la priorización de los estudiantes, como personas que se verán beneficiadas.

El tener una institución educativa con profesores motivados, con clima institucional adecuada, según estudios realizados En el ámbito internacional los estudios también revelan la problemática, respecto del clima institucional y del desempeño docente. En Chile, Sagredo y Castelló (2019) realizan un estudio sobre la gestión y el clima organizacional, en el cual describen y sostienen que la gestión directiva debilitada también debilita el clima, el ambiente institucional, afectando el proceso enseñanza-aprendizaje. Expresan que en ese país no existe formación para los docentes, quienes solamente quedan amparados en sus propias experiencias y las disposiciones del personal jerárquico. En las instituciones se observa baja fidelización, compromiso, motivación, y cuyas repercusiones son totalmente negativas para el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En nuestra realidad se muestra una cultura diferente de clima institucional, enmarcado dentro de los modelos existentes, donde se aprecia, nuevas experiencias, además de lo que ocurrió con el cierre de las instituciones educativas generadas por el Covid – 19, que afecto tanto el proceso en enseñanza – aprendizaje, como en lo anímico. Los docentes de todo nuestro país tuvieron que adaptarse a estos cambios y asumir nuevos

retos y uno de ellos fue también el clima institucional, por el proceso de la virtualidad de la labor educativa.

En Quito, Ecuador, para Toapanta Pauta et al. (2020), el clima afecta negativamente la convivencia, la dignidad de la persona, la situación económica, el pensamiento de los administradores, las condiciones de la institución educativa, las relaciones sociales y humanas, la productividad laboral, la dependencia de las personas.

Está de más mencionar que el clima institucional es negativo para desarrollar la labor docente, así como la gestión educativa, por lo cual la convivencia se hace más difícil dentro del entorno, de la institución educativa.

En Bogotá, Colombia, Rangel et al. (2018) realizan su estudio, en el cual revelan las características del trabajo en equipo, las cuales afectan el desempeño docente, con el propósito de identificar las variables que inciden en su eficiencia, especialmente para medir el trabajo en equipo y su respectivo desempeño; se ha buscado la posibilidad de cuantificar las bondades de este trabajo; se han encontrado muchas limitaciones en este sentido; se han descrito las bondades, las características; sin embargo, no se exponen los instrumentos y las formas de medición y evaluación, posibilitando la generación de una respuesta positiva, reclamada y esperada por la sociedad del conocimiento y las actuales dinámicas de las instituciones, que buscan permanentemente el logro de sus objetivos organizacionales. Por su parte, en su estudio realizado en Colombia, Dimaté Rodríguez et al. (2017) sostienen que el desempeño docente requiere políticas de evaluación, cuya perspectiva ha sido sometida a un escenario de discusión y debate, con el propósito de evaluar la calidad educativa, la pertinencia, la concepción, las características, las políticas.

En definitiva, podemos mencionar que cuando se habla de clima institucional esta, va a afectar en el desempeño docente, un clima negativo, tiende a generar malestar, incomodidad y bajo rendimiento, y las formas de convivir y establecer relaciones armoniosas, son más difíciles por lo que el trabajo a nivel pedagógico y administrativo, no tienen el nivel de fluidez adecuado y esperado.

En Sevilla, España, Gil Flores (2017) ha investigado las características y el desempeño docente, ligados al nivel económico y el rendimiento académico de los estudiantes, describiendo las actitudes, las concepciones y las prácticas de los mismos, percibiendo “baja satisfacción laboral”, también un deficiente interés en la formación de los estudiantes, al margen de los enfoques de aprendizajes individuales; solamente enfatizan la disciplina, las tareas y los trabajos individuales, al margen “de las políticas educativas implementadas en los países desarrollados”.

La baja satisfacción laboral creemos va a determinar que los actores de la labor educativa no logren los objetivos trazados, por lo que no se podrá apreciar un proceso educativo eficiente; la satisfacción laboral esté ligado al liderazgo que existe en la institución educativa, el proceso de valoración y reconocimiento de la labor desarrollada y mejorar el trabajo en equipo que hace mucho más efectivo, esta labor.

Por su parte, Lescano (2017) revela sus observaciones y cuestiones relacionadas con el clima organizacional, en España; por ejemplo, suscribe:

“Tal vez en pocos casos el interés por el clima se sustenta en una clara convicción de forjar un ambiente idóneo de trabajo alineado según una misión, una estrategia y unos valores que promuevan el aumento de la capacidad de aprendizaje individual y organizacional” (p.67).

El clima idóneo mencionado por Lescano, es importante hallarlo, para lo cual, menciona que cada institución educativa deba tener bien definida la idea de su Misión y Visión que

tenga planteada, además de lo mencionado como es el liderazgo, el proceso de recompensas, y el trabajo en equipo, que debe ser muy importante lograrlo por parte de la plana jerárquica.

A nivel nacional, el clima institucional y el desempeño docente también presentan características singulares. En las instituciones educativas, los problemas sobre el clima institucional y desempeño docente radican en la parte directriz, las cuales manejan y direccionan todas las acciones y los desempeños; depende de los líderes el éxito, el crecimiento y desarrollo de estas instituciones. Las funciones direccionales deben realizarse desde tres ejes: ideal normativo, normas vigentes y práctica profesional, los cuales son ignorados y han generado patologías sociales sobre los directivos escolares, afectando el ambiente y el clima institucional (Cuenca & Cáceda, 2017).

La singularidad del clima institucional en nuestro país depende en gran medida de la ubicación geográfica y la idiosincrasia del poblador y por ende de los que laboran en las instituciones educativas, la necesidad de mejorar el clima institucional y el desempeño docente en definitiva es prioridad para lo cual se habla hoy en día de gerenciar la educación y entonces se tiene que mejorar la administración, buscando ambiente de apoyo adecuado, flexibilidad en el trabajo, el reconocimiento de los logros alcanzado, dar autonomía a los colaboradores, entre otras actividades y si no existe todo lo mencionado, apoyado con política definidas de gestión en busca de la calidad educativa, no se podrá alcanzar objetivos óptimos.

Es totalmente negativo el perfil de las instituciones educativas. La crisis, durante los últimos años, se ha acentuado, mucho más en las instituciones educativas, en un espacio de retos y cambios constantes, cuyos actores se movilizan para lograr la calidad de todos los procesos educativos, buscando además el esperado

desenvolvimiento de los protagonistas. En este espacio, el docente se enfrenta a este mundo muy complejo, siempre con el sentido de formar a hombre competentes y con autonomía, usando estrategias y procedimientos, en un espacio donde se perciba la feliz convivencia (Julca, 2018).

Del Solar (2018) afirma que las instituciones educativas proyectan sus relaciones interpersonales en detrimento, menoscabadas, por la falta de comunicación, aparecen las malas decisiones, la permanencia del autoritarismo, la vida institucional muy afectada, quedando ausente el dinamismo, la colaboración, la falta de involucramiento, sin la presencia de mediadores. Alvarado (2018) sostiene que las instituciones educativas albergan a un conjunto de personas, quienes tienen conductas, comportamientos, relaciones e interrelaciones, muy variados, en un mismo espacio, constituyendo un ambiente singular que incide y condiciona la motivación laboral y el rendimiento profesional, dejando en la percepción los conflictos de los sujetos de la comunidad educativa, la presencia de grupos aislados, dejando al margen la toma de decisiones en forma conjunta. De acuerdo con Alarcón (2020), el clima institucional deja resultados negativos sobre el compromiso organizacional en las instituciones educativas, cuya búsqueda es inevitable de la dirección de los recursos humanos.

En el oriente peruano, los padres de familia muchas veces no muestran satisfacción con el desempeño docente, particularmente durante el periodo de la pandemia, debido a la improvisación, las circunstancias y condiciones imprevistas, la falta de preparación, cuyos responsables son las instituciones educativas y el Estado (Vásquez Villanueva et al., 2020). Según Vásquez Villanueva et al. (2021), el desempeño docente es menoscabado por la debilidad o falta de un buen liderazgo directivo y pedagógico, quedando la evidencia del descuido de los aspectos formativos y constructivos, cuyos procesos y las características quedan totalmente

debilitados.

Sobre el desempeño docente, existen debates, discusiones, comentarios, análisis, investigaciones, cuyas evaluaciones son requeridas, con el propósito de evaluar las competencias, las condiciones, las capacidades, las habilidades de los docentes, quienes actúan y protagonizan dentro de las instituciones educativas. Pues se requieren docentes con competencias, comprometidos con las necesidades de la sociedad y la transformación de esta. (Álvarez, 2020).

Los factores que inciden en el mal desempeño de la labor educativa son muy variados, como la mala comunicación, especialmente de los objetivos que se quiere lograr, la toma de decisiones inadecuadas por parte de la plana jerárquica, que muchas veces son pequeños grupos formados por personas del entorno de la dirección, que busca fortalecer la persona y no la gestión, el rendimiento profesional que es constantemente cuestionado por los padres de familia, la falta de compromiso organizacional, a ello ayuda un proceso de contratación temporal de profesores que trabajan por periodos muy cortos, lo que hace que no tengan compromiso institucional.

En el departamento de Madre de Dios, para Estrada & Mamani (2020) en las instituciones educativas, se percibe muchos problemas institucionales relacionados con el compromiso y el desempeño de los docentes, como consecuencia de los descuidos administrativos, gerenciales y de liderazgo de los directivos, quienes han descuidado las estrategias, la articulación, el trabajo, los objetivos y la documentación de gestión, dejando al margen la identificación, el compromiso, la revaloración, la motivación, los estímulos, la mejora profesional de los docentes.

Este proceso mencionado es muy frecuente hallarlo en las zonas rurales y zonas de frontera como es el caso de Madre de Dios, más aún por las carencias que existe en dichas zonas.

Asimismo, Del Solar (2018) afirma que, en Ayacucho, las instituciones educativas proyectan sus relaciones interpersonales en detrimento, menoscabadas, por la falta de comunicación, aparecen las malas decisiones, la permanencia del autoritarismo, la vida institucional muy afectada, quedando ausente el dinamismo, la colaboración, la falta de involucramiento, sin la presencia de mediadores.

A pesar del proceso socio – político, experimentado en esta parte del país, no se ha aprendido de las experiencias negativas en la administración pública, y por ende en la educación, en lugar ser una zona donde la educación sea un instrumento de cambio de la sociedad, regresamos nuevamente a la mediocridad y el desamparo de parte de la administración pública, observándose una gran decepción por parte de la población.

En Tacna, Alvarado (2018) también sostiene que las instituciones educativas albergan a un conjunto de personas, quienes tienen conductas, comportamientos, relaciones e interrelaciones, muy variados, en un mismo espacio, constituyendo un ambiente singular que incide y condiciona la motivación laboral y el rendimiento profesional, dejando en la percepción los conflictos de los sujetos de la comunidad educativa, la presencia de grupos aislados, dejando al margen la toma de decisiones en forma conjunta.

En cuanto al concepto vertido por Alvarado, coincidimos que el comportamiento es variado, por ende, modos de pensar muy variados y difíciles de encontrar puntos coincidentes que busquen un clima institucional adecuado y un buen desempeño docente, el punto importante a tener en cuenta sería la formación de líderes educativos que creen ambientes amigables para el desempeño docente.

El clima institucional y el desempeño docente tienen sus propias características, causas y consecuencias. Por ejemplo, el clima institucional se

caracteriza, porque revela los comportamientos, las conductas, las diversas interrelaciones, las relaciones de las personas, quienes conforman las instituciones educativas, en cuyos espacios se percibe la calidad, el tipo (si es positivo o negativo), las dimensiones del clima institucional. Las causas del clima negativo, entre otros, se subrayan: la falta de liderazgo, la mala percepción, los programas, los horarios, las cuestiones políticas, los aspectos económicos, las discrepancias, las malas relaciones, los diversos paradigmas mentales. La ausencia de un clima institucional positivo genera diversas consecuencias: mal trato, problemas de comunicación, ausencia, deserción, baja productividad, problemas de salud. En este sentido, corresponde a los protagonistas de la educación proponer el establecimiento de un buen clima institucional, el cual contribuya a un buen desempeño docente (Flórez & Sardón, 2020; More & Morey, 2021), a una mejor comunicación horizontal e institucional, a la presencia de una salud positiva para las instituciones y los docentes, evitando desgastes innecesarios y dañinos de los aspectos mentales y biológicos. Se beneficia la gestión institucional, la calidad educativa.

En el nivel local, qué características tienen el clima institucional y el desempeño docente. Durante estos últimos años, se espera que las instituciones educativas públicas logren una educación de calidad y una permanente reflexión sobre la práctica pedagógica, con el fin de intervenirla, reorientarla y mejorarla. Se observa que el gobierno central, así como algunos gobiernos locales, han incorporado, en sus planes, proyectos con propuestas de mejora de éstas y, para que esto ocurra, es necesario ejecutar acciones evaluativas concebidas como procesos actualizados y permanentes de formación e investigación que generen información y permitan reflexionar sobre el hecho educativo y, en consecuencia, actuar sobre el mismo. Las instituciones educativas son espacios privilegiados, donde se tiene la oportunidad de aprender a convivir y desarrollar las capacidades necesarias, para convertirse en ciudadanos

responsables, generando la práctica a lo largo de la vida. Hoy en día es un reto contar con instituciones educativas, donde todos los miembros trabajen en equipo, logrando un fin común, en un clima armonioso, con las condiciones necesarias para un mejor desenvolvimiento de los docentes.

En este sentido, se hace necesario que las instituciones educativas, lugar donde pasan gran parte de su tiempo los docentes y los estudiantes, sean espacios agradables, en los cuales se practique el respeto, empatía, la tolerancia y la comunicación, contribuyendo para la eficacia de las instituciones. Sin embargo, se observa que la institución educativa Luis Vallejos Santoni, es afectada por la falta de comunicación asertiva entre directivos y docentes, ya que muchas veces los directivos toman decisiones sin considerar la opinión de los docentes, simplemente se ordena y se deben cumplir las órdenes; este problema queda reflejado en el clima institucional, generando efectos negativos en la organización y desempeño docente. Los docentes se encuentran desmotivados, posiblemente por varios factores; como, por ejemplo, la remuneración; los docentes no se sienten recompensados por el esfuerzo que realizan día a día, incluso las condiciones de trabajo no son adecuadas, el clima institucional no es el más propicio, motivo por el cual, a los docentes, les cuesta hacer permanencia en la institución educativa. A estos factores, se suman: el desgaste emocional, el estrés por la doble carga laboral en algunos casos, la situación de inestabilidad en su puesto de trabajo, etc. Asimismo, se puede apreciar que en muchos casos no existe una confianza entre docentes, dificultando un trabajo en equipo. Todos estos problemas traen consigo un deterioro del clima institucional, afectando, en algunos casos, el desempeño docente, ya que no se preocupan por reforzar las capacidades pedagógicas actuales; se inclinan a la irresponsabilidad en el cumplimiento de sus funciones; las emociones positivas no afloran en su autoestima; son poco proactivos; algunas veces, los docentes rechazan el cambio y

tienen poco espíritu competente.

En la Ley General de Educación (Ministerio de Educación, 2004, art. 56°) manifiesta que “el profesor es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes” (p.3).

En este sentido, el clima institucional y desempeño docente constituyen un elemento fundamental, para observar y analizar una información clara y fiable sobre las condiciones del proceso educativo, sus componentes y los actores que en él participan y la hacen posible. Al respecto, debe proporcionar información valiosa para el beneficio de los educandos en su aprendizaje, de igual forma contribuir para que el docente se sienta a gusto con la labor que desempeña, en ese sentido el marco legal es muy claro, se exige idoneidad profesional, salud mental y física, las ocurrencias en la institución educativa Luís Vallejo Santoni, nos muestran lo negativo, motivo por el cual se estaría afectando a su buen desempeño profesional y por ende a su salud física y mental.

Por lo que es necesario conocer y determinar si los docentes de la institución educativa 50002 Luis Vallejos Santoni perciben un clima favorable, y como éste incide en su desempeño ya que los indicadores nos darán un reflejo de la actitud del profesor.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente académico, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni?
2. ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente administrativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni?
3. ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente de interrelación, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni?
4. ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente creativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni?

1.3 Justificación de la Investigación

1.3.1 Justificación Teórica

En el universo de la investigación, todos los estudios científicos son generadores de constructos teóricos. Toda investigación científica significa una presentación teórica, la cual es seleccionada, organizada y sistematizada, de acuerdo con los protocolos establecidos en el ámbito de la investigación. En este sentido, la presente investigación también es una suma al conjunto teórico de los diversos estudios, específicamente sobre el clima institucional y el desempeño docente, compartiendo con los investigadores las teorías, los conceptos y las concepciones

teóricas, de valor imprescindible para futuras investigaciones.

1.3.2 Justificación Metodológica

La presente investigación se realizó con el propósito de conocer el comportamiento de las variables de estudio, utilizando el método científico, el cual es universal y válido para todas las comunidades científicas, cuyo método permitió realizar los análisis de los comportamientos de las variables: clima institucional y desempeño docente, mediante la aplicación de una metodología que servirá para otras y futuras investigaciones, de manera particular los dos instrumentos de la investigación, los cuales han sido sometidos a los procesos de validación y confiabilidad, quedando en las condiciones de servicio y uso en otras investigaciones. En efecto, se considera pertinente y justificada la metodología de la presente investigación.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determina en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni Cusco.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente académico, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.
2. Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente administrativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.
3. Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el

desempeño docente de interrelación, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

4. Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente creativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1. Bases teóricas

2.1.1. Bases teóricas del clima institucional

Dentro del plano laboral el clima o también denominado como ambiente, es uno de los factores más principales y determinantes en la parte de la gestión así mismo también es innovador y abierto al cambio (Palacios, 1994).

Finalmente se precisa que el clima es la consecuencia de cómo perciben los trabajadores dentro de la organización en forma objetiva. Además, cuando los trabajadores perciben que hay buena comunicación, existe

respeto mutuo, buenas relaciones interpersonales, aceptación, apoyo, y satisfacción por los logros, entonces se puede decir que existe un clima favorable y que hay buena productividad y rendimiento dentro de la empresa (Alves, 2000).

Respecto al clima institucional desde una primera escuela, la Gestalista, donde se plantea que la idea que se tenga del entorno influye en el trabajo, la segunda escuela es la Funcionalista, donde se plantea que

el individuo se forma un pensamiento y comportamiento de acuerdo al ambiente y todo esto depende de la adaptación al medio (Brunet, 2004)

Asimismo, el clima institucional también puede ser entendido como las vivencias cotidianas escolares que viven todos los agentes educativos, los cuales respiran el ambiente que se vive en la institución (Silva, 2011).

El clima institucional es también denominado ambiente de trabajo, el cual es un factor determinante para la organización y gestión de las 25 instituciones que buscan estar a la vanguardia, innovando y cambiando de acuerdo a la demanda educativa, donde los

agentes

educativos interactúan creando las condiciones ambientales de cada institución (Martín, 1999)

2.1.1.1. El clima institucional

El clima institucional tiene varias acepciones. Por ejemplo, el Minedu (2017, citado por Julca, 2018) aprecia que es la idea de las personas de una institución educativa, respecto de las condiciones, las interrelaciones y las características del ambiente, donde los protagonistas ejercen su desempeño. Para Del Solar (2018), el clima institucional es el ambiente generado mediante las convivencias diarias de todos sus integrantes, generando interés y motivación para el desempeño docente y el rendimiento escolar.

En la opinión de Alvarado (2018), el clima institucional también es denominado: “clima organizacional, clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional”, que permite la presencia de organizaciones competitivas, la mayor productividad, la mejora del servicio, la aplicación de estrategias internas, la detección de los grandes impactos institucionales. Es decir, es la percepción de los miembros de la comunidad educativa, sobre su ambiente laboral o de trabajo, sobre las relaciones de los profesores entre sí, de los profesores con los alumnos, de los profesores con los directivos, determinado el comportamiento de estos.

La idea que plantean los autores sobre clima institucional toma varias acepciones, muchas de las cuales compartimos, pero a nuestro entender el clima institucional, es el ambiente laboral, en el cual se desarrolla y desenvuelve la comunidad educativa en su conjunto, lugar donde se desarrolla la convivencia, la interrelación el proceso educativo, la participación y otras actividades propias del mundo educativo.

Del Solar (2018) aborda cuatro tipos de climas institucionales: autoritario explotador, autoritario paternalista, consultivo y participativo en grupo. Según el primer tipo, el director no tiene confianza en los demás; las decisiones las toman solamente los

directivos, los demás son informados; predomina el miedo, el temor, el castigo, las amenazas, la inestabilidad psicológica, muy poco se premia. De acuerdo con el segundo tipo, los directivos tienen confianza en los demás, son condescendientes, sentimentalistas; los subordinados parecen siervos, vasallos; las altas esferas toman las decisiones más importantes, solamente algunas son consultadas con los demás; motivan mediante los castigos y los premios. Por su parte, el líder consultivo tiene bastante confianza en los demás; las decisiones se las toma en la cima; los subordinados toman decisiones específicas; la comunicación es descendiente. El tipo participativo en grupo, la dirección revela plena confianza en los subordinados; las decisiones son tomadas en todas las jerarquías; la comunicación y el trato son horizontales.

Lo indicado para una institución educativa, sería de la corresponde al modelo participativo, por cuanto, se busca la participación de los colaboradores y se proponen alcanzar metas y objetivos concretos, las decisiones son tomadas en conjunto, el objetivo es concreto y claro, pero es muy importante destacar el clima de confianza que debe de existir entre los componentes de la institución educativa.

Por su parte, Alvarado (2018) considera los tipos: clima de tipo autoritario (autoritario explotador, autoritario paternalista), clima de tipo participativo (consultivo, participativo en grupo).

La presencia del clima institucional se debe a varios factores: la conducta de los directivos, la actuación de los grupos, el tamaño de la organización, la relaciones directivos-subordinados, los objetivos y las estrategias, el control normativo, el grado de control externo, la localidad, la región, las instalaciones.

La clasificación planteada por Alvarado considera una calificación de estos tres modelos, tenemos por ejemplo que, al mencionar al autoritario explotador, este llega a ser calificada como de irresponsabilidad e insatisfacción que plantea el modelo; el participativo consultivo llega a ser calificado como de satisfacción media; y, el

denominado como participativo en grupo, llega a ser calificado como de alta satisfacción. Esta calificación es atribuida por que existe la delegación de responsabilidades, toma de decisiones, la participación del grupo y responsabilidades lo más importante es la confianza.

Según Toapanta Pauta et al. (2020), el clima organizacional o clima institucional depende de muchos factores físicos; por ejemplo, la iluminación de los espacios donde se trabaja; es determinado por la atención brindada de los directivos, las acciones de los administradores. También existen factores internos; entre otros, la dinámica de trabajo, la forma de trabajo, las actitudes de los trabajadores, los comportamientos, las percepciones y las reacciones de los mismos, no quedan al margen los sistemas internos, los procesos, las actividades, los objetivos, la asertividad, el trato hacia sus pares de parte de los docentes el trato hacia los alumnos, el trato hacia los padres de familia, y muchos otros factores que harán, de la institución un lugar adecuado para poder laborar adecuadamente y esto repercutirá en el proceso enseñanza – aprendizaje.

Esta clasificación determina lo que él llama factores físicos y los factores internos. Los factores físicos radican fundamentalmente en el espacio físico donde se labora, indicando que este debe ser amigable para todas las partes y, los factores internos inciden en la forma de trabajar, la dinámica del grupo, que es muy importante, la actitud de los trabajadores, esta actitud debe ser muy asertiva con sus pares como en la atención al público usuario, todo este entorno hará posible una institución con calidad de servicio y la obtención de resultados positivos.

Para Lescano (2017), las características del clima organizacional son: “el fomento de la participación y comunicación abierta y fluida, la asignación de roles y responsabilidades claras, el otorgamiento de autonomía y reconocimiento a la gente, el fomento del apoyo y la cooperación del jefe y entre empleados” (p. 68).

Lo mencionado por Lescano es importante resaltarlo, porque es lo ideal dentro del clima

institucional que redundara en el desempeño docente, pero como no ocurre de esa manera tenemos problemas en las instituciones, donde se suma una serie de factores negativos, que inciden en la baja calidad educativa, clima nada favorable para el desempeño de sus labores.

Es externo a la persona, depende de las percepciones individuales, se da en la institución, se puede registrar, es diferente de la cultura organizacional, es permanente, se puede modificar, tiene influencia, tiene diferentes estructuras, revela problemas o virtudes institucionales (Alvarado, 2018).

Los problemas o virtudes institucionales son visibles para los componentes de las instituciones educativas, y si estas son negativas son las que más son percibidas por la comunidad educativa, existe una percepción individual, así como una percepción grupal, siendo ambas importantes dentro del desarrollo institucional, ahí radica el apoyo o rechazo a la gestión que pueda llevar a cabo los directivos.

El clima fortalece asumiendo varias acciones; por ejemplo, mediante un claro enfoque del servicio, que debe ser estratégico, enfocado hacia el cliente. También se fortalece fomentando el trabajo en equipo y la integración de las diversas áreas de la institución; inclusive mediante la valoración a las contribuciones de los mandos intermedios; sin dejar al margen la actuación coherente y de acuerdo con los valores y la filosofía de la institución (Lescano, 2017).

Por su parte, Sagredo & Castelló (2019) sostienen que el clima se fortalece mediante la gestión directiva, para quienes estas dos variables tienen una relación directa, generando el nacimiento de la motivación y el compromiso de los docentes en las instituciones educativas, entendiendo que la motivación es el resultado de la interacción de los participantes, de los protagonistas, de la satisfacción de las necesidades de los miembros de las instituciones; así se generan relaciones positivas, las convivencias colectivas, la auto gestión, para el mejor compromiso y desempeño.

El clima organizacional mejora y consolida el bienestar de todos los integrantes de la institución, en la cual laboran permanente; es factor positivo para el trabajo, se mejora el desempeño, se incrementa la productividad, se genera comodidad laboral, se atiende y satisface las necesidades psicológicas de los trabajadores, se fortalece la capacidad organizacional, también la identidad, es importante mencionar las necesidades psicológicas, que redundara en la mejora de la labor educativa, la calidad de servicio que se espera siempre de una institución.

Por su parte, Del Solar (2018) aprecia que el clima institucional genera buen desempeño docente, mejora la vida institucional, las relaciones interpersonales, la buena comunicación, la mejor toma de decisiones, elimina el autoritarismo; que siempre es perjudicial, no deja resaltar las cualidades de los componentes de una institución, el trabajador, siempre estos encasillados no se nota el talento, el bajo compromiso y la baja motivación.

Determina el comportamiento de los sujetos de la comunidad educativa, en el trabajo de los docentes; es decir, en el desempeño docente y de los estudiantes, facilita la resolución de los problemas y los conflictos; favorece el logro de la calidad educativa, las decisiones conjuntas, el conocimiento de los programas, el desarrollo de las acciones emprendedoras, //la realización de los modelos de gestión educativa, la eficiencia y la eficacia de las personas, las capacidades y las competencias de los sujetos involucrados (Alvarado, 2018).

Si existe un buen clima institucional por consiguiente se podrá apreciar un mejor proceso educativo en todos los aspectos, la institución educativa tendrá mejores procesos, además de que la calidad educativa será beneficiaria, para alumnos padres de familia y maestros, el conjunto de la comunidad educativa saldrá beneficiada. Los conflictos serán mínimos y de fácil resolución, la importancia del clima institucional y desempeño docente, están íntimamente relacionados.

2.1.1.2. Importancia

De acuerdo al Ministerio de Educación (2011) plantea los siguientes puntos como la importancia del clima institucional: La base fundamental del clima, está basada en el cumplimiento de logros de aprendizaje de los estudiantes, siempre orientados hacia el desarrollo integral como personas. El siguiente punto está basado en la convivencia armónica, puesto como pilar fundamental de las buenas relaciones interpersonales que se establecen en la institución educativa con todos los agentes educativos. El tercer punto está basado en el compromiso de cada actor, participando para lograr los objetivos planteados, orientados para el logro de los aprendizajes de los estudiantes. El cuarto punto está referido al sentimiento de pertenencia identidad y motivación que debe ser reforzada constantemente en los actores educativos, para que estos se sientan parte de la institución y colaboren con el cumplimiento de las metas planteadas. El quinto punto está referido al crecimiento profesional tanto de los docentes como directivos, puesto que esto permite que la institución crezca y se fortalezca. El último punto está referido a cómo se puede contribuir a prevenir los problemas psicosociales en la institución.

2.1.2. Dimensiones del clima institucional

2.1.2.1. Comunicación institucional

La comunicación institucional implica las “capacidades propias de las relaciones públicas”; es decir, conocer los interlocutores, los públicos receptores, los perfiles socio comunicativos, los recursos, la técnica comunicativa, las condiciones, los tiempos comunicativos. La comunicación debe realizarse desde el mercadeo en las instituciones educativas; es decir, la comunicación es estratégica (Grajales-Montoya et al., 2021). La comunicación institucional, en forma permanente, requiere reformulación, porque la institución y los protagonistas cambian permanentemente; se nutre por las teorías aplicadas y por la misma práctica. En las instituciones educativas,

la comunicación se gestiona, así se promueven los valores y la cultura, en los estudiantes, los docentes y los empleados (Trillos-Pacheco & CuelloLazcano,2020).

La comunicación institucional tiene como finalidad de encargarse de hacer conocer lo que se denomina la personalidad de la institución, donde se mencione la situación institucional, el establecer los objetivos que se quiere obtener y al público objetivo que es al que se quiere llegar, el mensaje debe ser claro y conciso.

2.1.2.2. Confianza institucional

Para Carrasco y Barraza (2020), la confianza institucional se revela en el compañerismo, la lealtad, la seguridad, la familiaridad, la intimidad, la libertad y el cuidado en el liderazgo de los directivos; es decir, en el liderazgo institucional, que marca el valor significativo de todas las relaciones interpersonales. Por su lado, Geizelez-Luzardo y Soto-Gómez (2021) sostienen que la creatividad, la colaboración y la confianza construyen una aptitud en los protagonistas de la educación, con el propósito de construir la cultura innovadora. De acuerdo con Contreras y León (2019), las instituciones educativas tienen la obligación de realizar el análisis de la socialización y la confianza; es decir, los factores determinantes de la socialización y la confianza.

Para Lozano y Maldonado (2019), en las instituciones educativas, se producen alianzas diversas con la confianza, la cual genera una influencia positiva o negativa, sobre el rendimiento académico y la deserción escolar. Sustentan que existen factores influyentes sobre la confianza institucional; por ejemplo, los aspectos jurídicos, judiciales, políticos, legislativos, ejecutivos, gubernamentales, sin dejar al margen los factores de seguridad.

La confianza institucional es importante porque se asocia al clima institucional y desempeño laboral, y al mencionamos la confianza institucional se debe mencionar el apoyo difuso que mantiene en el tiempo y los valores y actitudes son compartidos con

el sistema; en cuanto al apoyo específico este es meramente transitorio y está vinculado a las demandas institucionales.

2.1.2.3. Motivación institucional

En las instituciones educativas, la motivación es muy importante. El personal directo y las instituciones deben transmitir confianza, seguridad para los subordinados. La confianza es un elemento fundamental, genera satisfacción, produce el desarrollo de los diversos procesos pedagógicos (López et al., 2017). Por su parte, Hernández et al. (2018) conciben una trilogía en las instituciones educativas, muy importantes y determinantes: rendimiento, motivación y satisfacción.

La responsabilidad personal del docente está ligada a la motivación escolar; es un dispositivo para el aprendizaje, genera un clima agradable, satisfactorio, motivado, estimulante, placentero (Sevil et al., 2017).

La motivación es importante por ella nos permitirá tener mejores resultados en la obtención de productos, tendremos calidad de producción y servicios, de igual manera los trabajadores actúan para acomodarse a la empresa y sus normas, la motivación es la raíz dinámica del comportamiento.

2.1.2.4. Participación institucional

En las instituciones educativas son importantes las participaciones individuales y colectivas. La participación institucionalizada es muy importante y valiosa para las instituciones; genera un aprendizaje de servicio. La educación y su prosperidad reclaman la participación colectiva, la participación de la ciudadanía; se constituye en el motor de crecimiento y desarrollo de la educación y las instituciones (Matos De Rojas et al., 2018).

La participación institucional, es fundamental en los centros educativos, de ella depende la calidad de servicio, los objetivos comunes, el crecimiento de las

instituciones es por la participación institucional.

2.1.2.5. Otras dimensiones

En palabras de Del Solar (2018), las dimensiones del clima institucional son tres: relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación asertiva. Las relaciones interpersonales generan efecto, influencia, enseñanza, aprendizaje, formación, transformación. El conocimiento y la experiencia de uno son necesarios para los demás, para el conjunto, para mejorar los procesos, la satisfacción de las necesidades, para aprovechar las oportunidades. Es necesaria una comunicación eficaz, apropiada, mediante los canales adecuados, oportuna, equilibrada, simpática, satisfactoria; es decir, asertiva.

Alvarado (2018) subraya: las relaciones interpersonales, las condiciones laborales, el nivel de conflictividad. La primera significa que existe la necesidad de establecer entre los más fuertes y los más débiles en la organización; la segunda, por su parte, implica la presencia de contratos, respeto a las personas y la propiedad, las remuneraciones, los sueldos, los salarios, la dependencia, la participación, etc. La tercera expone la frecuencia de las situaciones de desacuerdo, las discrepancias, la generación de conflictos.

Para Litwin y Stringer (1968, citados por Huallpa Medina & Núñez Román, 2019), el clima organizacional presenta nueve dimensiones: estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estándares de desempeño, conflicto, identidad.

El clima organizacional es más completo, por que menciona aspectos más amplios en el desarrollo institucional, lo más relevante es los estándares de desempeño, que es lo que la empresa espera de él, así como la identidad que uno tiene con una institución.

2.1.3. Teorías del clima institucional

2.1.3.1. Teoría de la jerarquía de necesidades

Esta teoría de Abraham Maslow, cuyas necesidades más saltantes son: necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidades de reconocimiento, necesidades de auto superación, necesidades de orden inferior, necesidades de orden superior.

Maslow, propone la teoría de la jerarquía de las necesidades y las divide en cinco categorías básicas de necesidades: fisiológicas, seguridad, amor, estima y autorrealización. Esta teoría se aplica más en el mundo laboral, la idea es la de motivar al trabajador, que una vez satisfechas buscara nuevas motivaciones, en este caso serán superiores.

2.1.3.2. Teoría sobre el liderazgo de Likert

La teoría referida explica cómo el liderazgo determina y condiciona el clima institucional. Según Barrientos y Alania (2021), esta teoría, en los espacios institucionales revela la presencia de “cuatro sistemas: autoritario-coercitivo (fija decisiones y directivas sin consultas), autoritario-benevolente (ejerce poca confianza), participativo (tiene confianza en sus colaboradores) y consultivo (expresa plena confianza en sus colaboradores)”. Establece que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben.

2.1.3.3. Teoría conductista

Esta teoría sostiene que el clima institucional es determinado exclusivamente por la persona, quien no solamente es parte de la institución, sino es visible protagonista; en cuya institución revela, expresa sus expectativas, sus motivaciones, sus emociones, sus estímulos, sus diversas emociones, también sus

comportamientos y actitudes. La conducta de las personas determina el clima organizacional (Toapanta Pauta et al., 2020).

El enfoque conductista utiliza conceptos de la psicología, la sociología, la antropología y otras ciencias del comportamiento para ayudar a los gerentes en la comprensión del comportamiento humano en el ambiente de trabajo.

La teoría conductista se centra en las interrelaciones de las personas, el trabajo y las organizaciones. Se concentra en temas como la motivación, la comunicación, el liderazgo y la formación de grupos de trabajo que pueden apoyar a los gerentes en los diferentes aspectos humanos en su trabajo.

2.1.3.4. Teoría humanista

Esta teoría también se denomina teoría de relaciones humanas. Nació en el siglo XX, en los EE. UU de Norteamérica, gracias al enorme desarrollo de las ciencias sociales, cuya prioridad es el enfoque psicológico. De acuerdo con esta teoría existen formas singulares de observar y apreciar los procesos organizacionales, se sostiene sobre los valores humanos, las motivaciones, las necesidades de las personas (Peña, 2021).

Corvo (2019) define su teoría del enfoque humanista de la administración es una perspectiva distinta de la gestión, basada en la idea de las necesidades y los valores humanos, donde las personas son importantes para que una organización consiga sus objetivos y funcione de manera adecuada.

2.1.4. Bases teóricas del desempeño docente

2.1.4.1. Conceptos y concepciones sobre el desempeño docente

El desempeño docente es la práctica de los conocimientos en el ejercicio profesional, cuyos conocimientos son teóricos y prácticos sobre el aprendizaje y la conducta humana, sobre las actitudes relacionadas con el aprendizaje y las relaciones

sociales, sobre el dominio de la materia, sobre el conocimiento y aplicación de métodos, procedimientos y técnicas de la enseñanza. Revela la eficiencia y la eficacia, las habilidades cognitivas (Alvarado, 2018).

Por su parte, Benavides et al. (2020) Confirman que el desempeño docente “es la acción de una persona”, “una visión de docencia definida”, cuyos “dominios, competencias y desempeños” caracterizan la buena y excelencia docencia, exigibles al docente, cuyos dominios del docente son: “preparación para el aprendizaje”, “enseñanza para el aprendizaje”, “participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”, “desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”.

Para Cerón Urzua et al. (2020), el desempeño docente es “una relación dialéctica entre el sujeto (docente), el objeto como aprendizaje mediado y los estudiantes que aprenden”, significa “actuar eficazmente” en el espacio áulico, desempeños pedagógicos, desarrollo en el proceso enseñanza aprendizaje, evaluación formativa, acciones reflexivas, acciones de retroalimentación.

Las funciones del desempeño docente son: planificar, desarrollar y evaluar las actividades conectadas al aprendizaje; también la participación en la institución educativa y en las demás instancias, en favor del proyecto educativo institucional, proyecto educativo local, regional y nacional (Alvarado, 2018).

Para Gil Flores (2017), el factor limitante y determinante es la falta de capacidad económica, cuyo estatus socioeconómico no solamente afecta la vida y el quehacer de la familia, sino la calidad y los resultados de los aprendizajes, afecta la equidad, el sistema educativo, las oportunidades educativas, los resultados de las evaluaciones nacionales e internacionales, los estímulos de los estudiantes, las experiencias enriquecedoras, los resultados del rendimiento académico y laboral. Por otro lado, las políticas educativas no son equitativas, han enfocado zonas y “centros de especial atención”. Esta situación de falta de equidad y desigualdad ha provocado que las

instituciones educativas se hay convertido en beneficiarias de presupuestos especiales, de recursos económicos, de materiales, de becas, de libros.

Para Dimaté Rodríguez et al. (2017), el desempeño docente mejora gracias a los procedimientos de evaluación, cuya evaluación se constituye en una herramienta privilegiada, utilizada desde el nivel gubernamental, cuyo propósito es buscar la calidad educativa. Esta perspectiva también la comparten Romero Díaz & Martínez Gimeno (2017), para quienes la evaluación del desempeño docente requiere la construcción de un cuestionario (válido y pertinente), con el propósito de recabar información cualitativa, en el entendido de que la evaluación permite la mejoría de “los componentes del sistema educativo”. La evaluación del desempeño docente es compleja y diversificada, en un universo de diferentes modelos, sometida a diversos criterios de los evaluadores y de los directivos de las instituciones, razón por la cual experimenta siempre evolución en forma constante. No quedan al margen de esta perspectiva Benavides et al. (2020), quienes consideran y sostienen que la evaluación del desempeño docente ha generado el logro de aprendizajes, en el contexto de la globalización, la calidad educativa, la docencia compleja, la actividad profesional, la sociedad latinoamericana, las características docentes, el conocimiento, las habilidades, los valores, las actitudes, el proceso enseñanza-aprendizaje, las responsabilidades encomendadas, las competencias pedagógicas, la evaluación del desempeño, los juicios de calidad. Se suman Cerón Urzua et al. (2020), para quienes la evaluación del desempeño docente debe darse sobre las prácticas evaluativas formativas, las “múltiples situaciones pedagógicas”, el “diseño de enseñanza”, “la mediación de los aprendizajes y la evaluación”.

Por su parte, Martínez Benítez et al. (2017) argumentan que los desempeños: docente y profesional quedan fortalecidos gracias a la formación inicial, la cual genera y proporciona los fundamentos, las actitudes llenas de reflexiones, las inevitables

críticas, en cuyo universo académico se desarrolla la comprensión, inclusive la interpretación de la realidad educativa, propiciadores de intervenciones inteligentes, sabias, oportunas y pertinentes.

Ortiz García et al. (2018), en su trabajo de investigación, proponen que el desempeño docente mejora mediante el enfoque de competencias, cuyo enfoque, según los autores del estudio, se ha constituido en un modelo pedagógico. Cuyo enfoque implica el desarrollo de las competencias en su respectiva especialidad.

Para Chata (2019), el desempeño docente tiene una relación directa y positiva con el tipo de liderazgo; es decir, el desempeño de los docentes se mejora y se fortalece mediante el tipo de liderazgo de los directivos. En este sentido, el liderazgo directivo es muy importante; este liderazgo genera influencia, influjos, repercusiones totalmente positivas, permite ejercer la conducción motivadora para los docentes y todo el personal administrativo. Los líderes tienen mucho poder de influencia sobre los liderados.

Por su parte, Quispe (2020) argumenta que la gestión pedagógica se ha constituido en un factor determinante del desempeño docente, cuyas instituciones educativas responden a las demandas de implementación, a los cambios de la sociedad, a los avances tecnológicos, a la educación de calidad.

Según Rivas (2021), la calidad de la gestión educativa mejora el clima organizacional, gracias a su proceso, el cual es orientado y organizado para la optimización de los diversos procesos internos: “pedagógicos, directivos, comunitarios y administrativos”; la gestión además mejora la calidad educativa en las instituciones educativas, implica un “conjunto de acciones sistematizadas de los objetivos”, “la conexión entre la planificación y las metas”.

2.1.4.2. Desempeño docente académico

El desempeño docente académico implica el modelo pedagógico, el mejoramiento del desempeño multidimensional de los docentes, las competencias de especialidad y sus respectivos enfoques. Determina el rendimiento académico de los estudiantes (Guizado Salazar et al., 2020), la formación virtual, generando la configuración de los modelos de los docentes, en los espacios educativos. Fortalece las prácticas evaluativas, desarrolla el pensamiento crítico en los sujetos (Bocanegra et al., 2020). Se conecta con la inteligencia emocional de los estudiantes y de los docentes, asegura esta particularidad (Ramírez-Asís et al., 2020). No queda al margen de la gestión pedagógica. Cultiva las habilidades investigativas (Barbachán et al., 2020). No deja al margen los procesos de calidad, los procesos de enseñanza aprendizaje (Tóala-Palma et al., 2020). Los aprendizajes de los estudiantes se sostienen sobre el buen desempeño académico de los docentes (Soria et al., 2020).

2.1.4.3. Desempeño docente administrativo

El desempeño docente administrativo tiene relación con la cultura organizacional (Moreno Bastidas & Pineda López, 2019), favorece el clima institucional (Niebles et al., 2019), el cultivo y la práctica de las habilidades blandas (Rodríguez et al., 2021). Enfrenta las condiciones, las realidades, los tiempos y las circunstancias comprometidos con la educación y los aprendizajes (Villanueva et al., 2021). Se liga, se fortalece, genera una influencia recíproca con el liderazgo directivo (Ordoñez et al., 2020). Promueve la evaluación de los desempeños y la actuación de las instituciones educativas públicas. Busca, promueve y fortalece la identidad cultural (Martínez et al., 2020). Este desempeño engendra la gestión educativa (Vega, 2020; Ledesma et al., 2020). Mejora los diseños curriculares (García, 2020).

2.1.4.4. Desempeño docente de interrelación

Para desarrollar el desempeño docente de interrelación son requeridas las

llamadas habilidades blandas, sin las cuales es imposible desarrollar las interrelaciones (Rodríguez et al., 2021). Ejerce una evaluación formativa (Joya, 2020). El clima institucional depende de la interrelación de los docentes y de los demás miembros de las instituciones educativas (Ruiz, 2020). Fomenta los diálogos, las conversaciones, los entendimientos, la reciprocidad (Grasso & Carozzo, 2020). Alimenta la gestión de la comunicación corporativa, hace familiar el clima escolar y su funcionalidad.

2.1.4.5. Desempeño docente creativo

La creatividad, las competencias y la colaboración de los agentes de las instituciones educativas, generan influjos sobre los desempeños contextuales (Bernal, 2021). Los docentes, en su acción pedagógica, unen la creatividad y la transferencia didáctica (Villalobos & Melo, 2020). Los docentes inteligentes y capacitados son creativos en el uso de herramientas tecnológicas (Ruiz-Loor & Intriago-Romero, 2022). La educación, especialmente la preescolar, reclama pensamiento crítico y creativo (Klimenko et al., 2019).

2.1.4.6. Otras dimensiones

Para Alvarado (2018), las dimensiones del desempeño docente son: capacidades pedagógicas, la emocionalidad, la responsabilidad, la proactividad. Las capacidades pedagógicas implican conocimientos, habilidades, modelos teóricos, competencias personales (saber-ser y el saber convivir), competencias académicas (saber-aprender y saber hacer docencia), “competencias pedagógicas, didácticas, investigativas, tecnológicas” (Peñate, 2005, citado por Alvarado, 2018). La segunda dimensión es denominada inteligencia emocional, es la habilidad de percepción, valoración y expresión de emociones, sentimientos y pensamientos, durante el proceso enseñanza aprendizaje. La tercera corresponde a la responsabilidad ante la

institución, el Estado, las demás instituciones, el medio ambiente, entre otras. Por su parte, la cuarta dimensión compromete: la búsqueda continua de oportunidades, los objetivos enfocados hacia el cambio, la anticipación y prevención de problemas, la actuación diferente y ejecución de cosas diferentes, las acciones y aventuras, la perseverancia y persistencia, la consecución de resultados tangibles.

Para Rambay, San Miguel y Duque (2017, citados por Rivas, 2021), el clima organizacional comprende “tres elementos: equidad, innovación y afiliación”. El primero refiere la percepción de los docentes sobre el trato igualitario, generando convivencia y confianza. El segundo, por su parte, refiere la percepción sobre los cambios enfocados a la creatividad de los docentes, durante el proceso enseñanza aprendizaje. El tercero hace referencia a la percepción de los docentes sobre su identidad institucional, “el sentimiento de unidad”, el “espíritu de cohesión interna”. Las dimensiones son cuatro: relación personal, involucramiento laboral, comunicación y condiciones laborales.

Flores Hernández et al. (2017), el desempeño docente ofrece varias dimensiones; por ejemplo, “presupuestos, programas académicos, plantillas docentes y el perfil de sus estudiantes”, cuyo propósito es formar “especialistas, maestros y doctores altamente calificados, aptos para servir a la sociedad y ejercer el liderazgo científico, académico, asistencial y político” (p. 97).

2.1.5. Teorías del desempeño docente Teoría del liderazgo transformacional

Esta teoría explica como la visión y la personalidad se fortalecen, se hacen más fuertes, quedando comprometidas con la gestión de los cambios institucionales, mediante el uso de herramientas diversas y la generación de motivación. Hace que los líderes y los liderados lleguen a niveles mucho más altos, genera mayor rendimiento, mayor desempeño de los docentes y los estudiantes (Rovira Jurado, 2020).

2.1.6. Teoría de equidad Klinger y Nabaladian

El aprecio, el trato y las relaciones afectan la motivación laboral, el desempeño, el rendimiento, la satisfacción laboral, la contribución, la identificación, la lealtad, la producción, la seguridad, la confianza. En este sentido, las conductas de los directivos son condicionantes positivos: la cordialidad, el aliento, la mentalidad positiva, la valoración (Rentería Navarro, 2020).

2.1.7. Teoría de la autorrealización de Maslow

Esta teoría explica el desarrollo del potencial intrínseco que produce el crecimiento y la autorrealización. Esta es el ideal de todos los hombres. Explica el desarrollo del talento y del potencial al máximo. La autorrealización significa la obtención de los logros personales, la diferencia positiva con los demás, el crecimiento en la vida, logro de las necesidades más elevadas, la conciencia de capacidades y potencialidades (Tenorio, 2019).

2.2. Marco conceptual

2.2.1. Clima institucional

Para Chiavenato (1984, citado por Huallpa Medina & Núñez Román, 2019), el clima institucional no es sino la atmósfera interna, psicológica, peculiar, percibida por las personas al interior de la organización, gracias a la sensibilidad de las mismas, cuya satisfacción o insatisfacción es generada por las interrelaciones de los miembros.

En el contexto de la presente investigación, el clima institucional es la atmósfera interna de la institución, generada por la comunicación, la confianza y la participación de los miembros y protagonistas.

2.2.2. Comunicación institucional

La comunicación es el proceso de información y diálogo del director de la institución educativa, en forma abierta y sincera, realizando coordinaciones,

decisiones consensuadas, en un ambiente de libertad, respetando los flujos determinados y generando buenas y positivas interrelaciones, entre el director, los docentes, los padres de familia y los alumnos.

2.2.3. Confianza institucional

La confianza institucional es una dimensión del clima, implica la presencia de la familiaridad de los sujetos y protagonistas en el interior de la institución: director, docentes, padres de familia y alumnos, cuya interrelación se desarrolla en un ambiente de confianza y seguridad recíprocas, durante el abordaje de los asuntos académicos, de aprendizaje y de desempeño, en torno de los objetivos y las metas institucionales.

2.2.4. Motivación institucional

Por su parte, la confianza institucional, en el contexto del presente estudio, también es una dimensión del clima institucional. Tiene el sentido de estimulación, reconocimiento, premios, para la innovación, la mejora, la preparación, el desarrollo de capacidades y habilidades, el desarrollo de los aprendizajes, el desempeño docente y la participación de la comunidad escolar.

2.2.5. Participación institucional

¿Qué significa la participación institucional, esta dimensión del clima institucional? Significa la intervención, la colaboración, cooperación, contribución, aportación, de los docentes, los equipos de trabajo, los padres de familia, los estudiantes, la comunidad, en la planificación, la programación y la toma de decisiones, en pro del logro de los objetivos y las metas institucionales.

2.2.6. Desempeño docente

En el contexto de la presente investigación, el desempeño docente es una

variable de estudio, que significa el cometido académico, administrativo, de interrelación y creativo, en uno de los protagonistas de la institución educativa: el docente.

2.2.7. Desempeño docente académico

El desempeño docente académico significa la aplicación de conocimientos actualizados, teorías, estrategias, prácticas, actividades, estilos y niveles de aprendizajes, la creatividad, durante el proceso enseñanza aprendizaje.

2.2.8. Desempeño docente administrativo

Por su parte, el desempeño docente administrativo, en el contexto de este estudio, no es, sino la creación, la selección y la planificación de los recursos didácticos, el diseño y la planificación de las sesiones de aprendizaje y evaluación, sin dejar al margen la organización del aula, segura, accesible y adecuadamente.

2.2.9. Desempeño docente de interrelación

El desempeño docente de interrelación es una dimensión muy importante del desempeño docente. Este desempeño consiste en el conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de las personas, en forma asertiva, empática, reflexiva, flexiva, generando la resolución de conflictos, en un ambiente y clima llenos de afecto, justicia, confianza, respeto mutuo, colaboración recíproca y sin marginación.

2.2.10. Desempeño docente creativo

El desempeño docente creativo viene a ser la capacidad y la habilidad, para desarrollar las estrategias, las actividades, los instrumentos y la evaluación pertinente, promoviendo el pensamiento crítico, novedoso y creativo de los alumnos o estudiantes, durante el proceso de aprendizaje individual y grupal.

2.3. Antecedentes de la investigación

2.3.1. Antecedentes internacionales

En el Ecuador, Ostaíza (2019) en su investigación trabaja el desempeño docente y calidad educativa, con el objetivo de establecer la relación de las dos variables, en un diseño no experimental, de corte transversal, de tipo correlacional, en una muestra conformada por un total de 30 docentes. La recolección de datos se realizó mediante la técnica: la encuesta, cuyos cuestionarios fueron dos, elaborados con una escala de tipo Likert. Los resultados más destacados son: el desempeño docente se relaciona con la calidad educativa, en un 58.8%; las relaciones interpersonales se relacionan con la calidad educativa, en un 39.2%; la responsabilidad profesional se relaciona con la calidad educativa, en un 73.9%; y la capacidad pedagógica se relaciona con la calidad educativa, en un 68.8%. En conclusión, las variables referidas tienen una correlación significativa, positiva.

Por su parte, Toapanta Pauta et al. (2020), en Quito: Ecuador, estudian el clima organizacional y el desempeño docente, cuyo objetivo es determinar si el primero es factor determinante del segundo, en el ámbito de una investigación descriptiva y correlacional, usando un diseño cuantitativo, no experimental, transversal, en una muestra de 18 docentes. Los resultados muestran que el clima organizacional es favorable en el 44,68% y desfavorable en el 55,31%; es más desfavorable que favorable. Por su parte, el promedio del desempeño es 7,96 %. Se concluye que ambas variables mantienen una relación débil.

En Quito, Ecuador, Medina (2017) trabaja el objetivo: determinar la incidencia del clima organizacional sobre el desempeño docente, en una investigación de tipo descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, cuya muestra estuvo constituida por un total de 50 colaboradores de la unidad educativa, quienes respondieron los cuestionarios respectivos: el cuestionario de HayMcBe, para la primera variable, con

90 reactivos. Para medir la variable: desempeño docente, se utilizaron cuatro instrumentos, elaborados por el Ministerio de Educación. Los resultados revelan la presencia de microclimas en la institución. En conclusión, el clima organizacional tiene una incidencia significativa sobre el desempeño docente.

En Guayaquil, Guzmán et al. (2021) realizan un diagnóstico sobre el clima organizacional, con el objetivo de determinar su incidencia sobre los colaboradores de la institución educativa, recurriendo a un enfoque cuantitativo, de alcance exploratorio y descriptivo. Se aplicó un cuestionario a 209 empleados. Según los resultados, la misión y los objetivos son conocidos e interiorizados por los miembros de la institución, cuyas recompensas constituyen factores de satisfacción.

En el Ecuador, Enríquez & Calderón (2017) también trabajaron las variables, objeto de estudio, cuyo objetivo fue analizar la incidencia del clima laboral sobre el desempeño docente, en una investigación cualitativa-cuantitativa, exploratoria y descriptiva, en una muestra de 60 docentes, a quienes se le aplicó un cuestionario relacionado al clima institucional. Los resultados muestran que el 83% afirma que existe una resolución de los conflictos; el 93% sostiene que reciben orientación en sus tareas, el 86% innovan en sus tareas, el 66% percibe el apoyo de las autoridades; el 100% indica que existe respeto y el 80% colaboración; los aspectos negativos son la mala comunicación con un 41%, la falta de reconocimiento con el 33%, el 58% deduce que no existe planeación en el cambio de tareas. Se concluye que existe la atención general; en cambio, la atención personal es deficiente.

También en el Ecuador, específicamente, en Quito, Martínez Benítez et al. (2017) han trabajado e investigado la formación inicial y su desempeño profesional de los docentes, con el objetivo de analizar la incidencia de la primera sobre el segundo, usando un método de estudio analítico y transversal, mediante la aplicación de un cuestionario a 697 y 28, estudiantes y docentes, respectivamente. En este sentido,

los resultados mostraron que los docentes, en un nivel alto, revelaron su conformidad con la formación inicial, observándose también diferencias significativas, entre las percepciones de los estudiantes y los docentes. También se revelan la necesidad de debates sobre estos asuntos, permitiendo las posibles mejoras de la formación inicial; se concluye que la formación inicial proporciona “fundamentos y actitudes reflexivas y críticas que le permitan al profesional comprender e interpretar la realidad educativa” (p. 83).

2.3.2. Antecedentes nacionales

En el departamento de Puno, Enciso-Cahuapaza & Mamani-Benito (2020) realizaron su investigación con el objetivo de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, cuya metodología comprendió el tipo correlacional y un diseño no experimental, en una población de 324 docentes y la muestra de 190 docentes; la información se recabó mediante dos cuestionarios. Los resultados revelan la relación moderada de las variables, la relación moderada de la dimensión comunicación de clima institucional con el desempeño docente, la relación moderada de la dimensión motivación de clima institucional con el desempeño docente. En conclusión, las variables estudiadas tienen una relación positiva.

En Lima, Bazán (2018) abordaron el objetivo: determinar la relación del clima institucional y el desempeño de los docentes, cuya metodología corresponde a un estudio básico, de nivel descriptivo y correlacional, de diseño no experimental y transversal, en una muestra de 49 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios: uno por cada variable. Los resultados mostraron una correlación directa y moderada de las variables: 0,472; por otro lado, una relación directa y baja de la comunicación y el desempeño de los docentes: 0,385; también una relación directa y moderada de la motivación y el desempeño: 0,560; además, una relación directa y moderada de la confianza y el desempeño de los docentes: 0,471.

En Chorrillos, Lima, por su parte, López (2017) enfocaron el objetivo: determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño. La metodología corresponde a un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, cuya población fue 65 oficiales y la muestra 31 oficiales, quienes respondieron los dos cuestionarios. Los resultados muestran que la dimensión comunicación se correlaciona en mejor medida con la dimensión capacidades pedagógicas y con la dimensión responsabilidad; en ambos casos la correlación es moderada; la dimensión motivación se correlaciona con la dimensión relaciones interpersonales en forma moderada; la dimensión confianza tiene una correlación débil con las dimensiones de la variable desempeño docente; la dimensión participación se correlaciona mejor y moderada con capacidades pedagógicas y relaciones interpersonales; la relación positiva y moderada de las dimensiones de la variable clima institucional con todas las dimensiones de la variable desempeño docente.

También es interesante el estudio de Loayza (2017), realizado en Ventanilla, Lima, quien diseñó su objetivo: determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente, en el contexto de un tipo de estudio básico, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, en la muestra de 76 docentes, a quienes se les aplicaron las encuestas; es decir, los dos cuestionarios. Los resultados mostraron la relación moderada ($r= 0,683$ y $p= 0,000$) entre el clima institucional y el desempeño docente; la relación moderada ($r= 0,657$ y $p= 0,000$) entre las relaciones y el desempeño; la relación moderada ($r= 0,506$ y $p= 0,000$) entre la autorrealización y el desempeño docente; la relación moderada ($r= 0,655$ y $p= 0,000$) entre la estabilidad y el desempeño docente. En conclusión, el clima institucional tiene una relación significativa y positiva con el desempeño docente.

Barriga & Pando (2018), en Jesús María (Lima), realizaron su estudio con el objetivo: establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los docentes, cuyo estudio corresponde a un enfoque cuantitativo, de tipo correlacional explicativo, de diseño no experimental, transversal, con la participación de una muestra de 40 docentes, quienes respondieron los dos cuestionarios. Los resultados obtenidos prueban la correlación directa entre las variables referidas: 0,755; la correlación directa entre el talento humano y el desempeño docente: 0,684; la correlación directa entre el diseño organizacional y el desempeño docente: 0,577; la correlación directa entre la cultura organizacional y el desempeño docente: 0,646. Se concluye que las variables estudiadas guardan una correlación significativa y directa. En Yarowilca, Julca (2018) también estudiaron el clima institucional y el desempeño docente, cuyo objetivo es determinar la relación de los mismos, en una investigación de tipo descriptivo correlacional, en una muestra de diez docentes, exponiendo una correlación de las variables de 0,840; en conclusión, estas variables tienen una correlación significativa, positiva y directa.

En Puno, Perú, Chata (2019) estudiaron el estilo de liderazgo y el clima organizacional, con el objetivo de determinar el tipo de relación de las variables referidas, en el marco de un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, en el nivel descriptivo, diseño correlacional. Se utilizó la encuesta, mediante dos instrumentos: cuestionarios, con la participación de 122 docentes de los tres niveles: inicial, primario y secundario. El estudio revela una relación significativa, generando la conclusión de que ambas variables mantienen una relación positiva y significativa.

En Puerto Maldonado, Madre de Dios: Perú, Estrada & Mamani (2020) estudiaron el compromiso organizacional y el desempeño docente, cuyo objetivos es establecer la relación de ambas variables, mediante una investigación no experimental, de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional,

transversal, en una población y muestra de 106 y 83 docentes, respectivamente, mediante un muestreo probabilístico estratificado; se usaron dos cuestionarios: uno para el compromiso y otro para del desempeño. Según los resultados del estudio, las dos variables tienen una “relación fuerte, directa y significativa”, cuyo coeficiente es 0,724. El estudio concluye que el mayor compromiso de los docentes genera mayor desempeño de estos.

En Huancavelica, Perú, Huamán et al. (2021) realizaron un estudio sobre la educación remota y el desempeño docente, durante la pandemia, con el objetivo de describir la segunda variable, en el contexto de la educación remota, considerando las competencias, también el comportamiento socioemocional, en el {ámbito de un estudio cualitativo, en un tipo de investigación interpretativo y sociocrítico, mediante la aplicación de una entrevista semiestructurada, realizada 4 docentes (áreas curriculares), 4 docentes jerárquicos (directores y coordinadores), 6 estudiantes. En los resultados, se encontró que los docentes tienen complicaciones, en el trabajo sincrónico y asincrónico, específicamente en sus competencias digitales, requeridas para el uso de las tecnologías, generando cambios de comportamiento en los aspectos: sociales y emocionales, generando “la ansiedad, la soledad, el estrés, la tristeza, la preocupación, la ira y el pensamiento negativo”.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

El clima institucional se relaciona significativa con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

3.1.2. Hipótesis específicas

1. ¿El clima institucional se relaciona en forma directa y clara con el desempeño docente académico, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni?
2. El clima institucional se relaciona en forma explicativa con el desempeño docente administrativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.
3. El clima institucional se relaciona en forma bastante característica con el desempeño docente de interrelación, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.
4. El clima institucional se relaciona en forma reveladora con el desempeño docente creativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

3.2. Identificación de variables y dimensiones

3.2.1. Variable Independiente

Clima institucional

3.2.2. Variable Dependiente

Desempeño docente.

3.2.3. Dimensiones

Clima institucional

Variable predictora: Clima institucional Comunicación institucional.

Confianza institucional Motivación institucional Participación institucional, Desempeño docente.

Variable criterio: Desempeño docente Desempeño docente académico Desempeño docente administrativo Desempeño docente de interrelación Desempeño docente creativo.

Operacionalización de variables

Operación de la variable: clima institucional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definición instrumental	Definición operacional
Clima institucional	Comunicación institucional	<p>Comunicación abierta y sincera de profesores Coordinaciones con las áreas Decisiones consensuadas Libertad de conversación</p> <p>Comunicación abierta y sincera con el director Comunicación abierta y sincera con alumnos y padres de familia</p> <p>Beneficios de la comunicación Flujo de la comunicación escrita Verificación de información</p> <p>Comunicación abierta y sincera de administradores Interrelación de director, profesores, alumnos y padres de familia</p> <p>Recepción de información requerida</p> <p>Evaluación de las comunicaciones</p>	<p>La definición instrumental, es aquella en la que se aclara como se estudiará la variable que se acaba de definir, los medios o instrumentos para recoger la información. (Reynolds, 1986, p. 52).</p> <p>Son 12 ítems, cuyos textos se consideraron en los instrumentos; aquí solamente se consideran los números respectivos. Que corresponden a el clima institucional: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9,10, 11, 12</p>	<p>La definición operacional, está constituida por una serie de procedimientos o indicaciones para realizar la medición de una variable definida conceptualmente. (Reynolds, 1986, p. 52).</p> <p>Por lo tanto, la sumatoria a obtener tiene un valor entre 12 y 48 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de comunicación institucional</p> <p>Completamente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Completamente de acuerdo (4)</p>

	Confianza institucional	Trabajo en equipo Confianza y seguridad del docente Confianza y seguridad del alumno Confianza y seguridad del padre de familia Confianza y seguridad de la comunidad escolar Confianza del docente en las promesas laborales Confianza del docente para hablar de su desempeño	Son 7 ítems, cuyos textos se consideraron en los instrumentos; aquí solamente se consideran los números respectivos: 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 7 y 28 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de confianza institucional Completamente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Completamente de acuerdo (4)
	Motivación institucional	Motivación para la innovación de estrategias de E-A Estimulación para el mejoramiento del desempeño docente Motivación para la preparación de clases Motivación para el desarrollo de sus capacidades y habilidades Motivación para el trabajo en equipo Reconocimiento, estímulos y premios	Son 6 ítems, cuyos textos se consideraron en los instrumentos; aquí solamente se consideran los números respectivos: 20, 21, 22, 23, 24, 25	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 16 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de motivación institucional Completamente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Completamente de acuerdo (4)

	Participación institucional	<p>Participación docente en la toma de decisiones Planificación en equipos de trabajo</p> <p>Participación de padres en la planificación</p> <p>Permisi3n de la participaci3n del personal no docente</p> <p>Permisi3n de la participaci3n docente</p> <p>Permisi3n de la participaci3n de padres de familia</p> <p>Permisi3n de la participaci3n comunitaria</p> <p>Permisi3n de la participaci3n docente en la programaci3n</p>	<p>Son 9 ítems, cuyos textos se consideraron en los instrumentos; aqu3 solamente se consideran los números respectivos: 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34</p>	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 9 y 36 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de participaci3n institucional</p> <p>Completamente en desacuerdo (1)</p> <p>En desacuerdo (2)</p> <p>De acuerdo (3)</p> <p>Completamente de acuerdo (4)</p>
--	-----------------------------	---	--	--

Operaci3n de la variable: desempe1o docente

Variable	Dimensiones	Indicadores	Definici3n instrumental	Definici3n operacional
	Desempe1o docente acad3mico	<p>Aplicaci3n de conocimientos actualizados</p> <p>Manejo de teor3as pr3cticas pedag3gicas</p> <p>Uso de estrategias y actividades coherentes</p>	<p>Son 5 ítems, cuyos textos se consideraron en los instrumentos; aqu3 solamente se consideran los números respectivos: 1, 2, 3, 4, 5</p>	<p>La sumatoria a obtener tiene un valor entre 5 y 15 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de desempe1o docente acad3mico</p> <p>Nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Siempre (3)</p>

Desempeño docente		Desarrollo creativo de procesos pedagógicos Contextualización de sesiones de clases		
	Desempeño docente administrativo	Creación, selección y planificación de recursos didácticos Diseño y planificación de evaluación Secuencia y estructuración de sesiones de clase Organización adecuada del aula	Son 4 ítems, cuyos textos se consideraron en los instrumentos; aquí solamente se consideran los números respectivos: 6, 7, 8, 9	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 12 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de desempeño docente administrativo Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
	Desempeño docente de interrelación	Comprensión de las características individuales Relaciones interpersonales asertivas Resolución de conflictos Reflexiones sobre discriminación y exclusión Desarrollo de sesiones de aprendizaje motivadoras Desarrollo de actitudes reflexivas, receptivas y críticas Fomento de aprendizajes progresivos Compartimento de los propósitos de aprendizaje	Son 8 ítems, cuyos textos se consideraron en los instrumentos; aquí solamente se consideran los números respectivos: 10,11, 12, 13, 14, 15, 16, 17	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 8 y 24 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de desempeño docente de interrelación Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)

	Desempeño docente creativo	Desarrollo creativo de estrategias de aprendizaje Uso creativo de métodos y técnicas de evaluación Uso creativo de instrumentos válidos y novedosos Sistematización creativa de los resultados de evaluación	Son 4 ítems, cuyos textos se consideraron en los instrumentos; aquí solamente se consideran los números respectivos: 18, 19, 20, 21	La sumatoria a obtener tiene un valor entre 4 y 12 puntos. A mayor valor, mayor concepto incremental de desempeño docente creativo Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)
--	----------------------------	--	--	---

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Ámbito de estudio: localización política y geográfica

El estudio se realizó en el ámbito de la Institución Educativa Técnica Mixta Luis Vallejos Santoni, cuyas referencias sobre la localización política y geográfica son detalladas a continuación.

Institución Educativa	I E. Técnica Mixta "Luis Vallejos Santoni"
Nivel	TECNICA, SECUNDARIA, PRIMARIA E INICIAL
Gestión y Dependencia	Pública – Sector Educación
Dirección	URBANIZACION INDEPENDENCIA Jr. AYACUCHO MZ J LOTE 5
Departamento	CUSCO
Provincia	CUSCO
Distrito	CUSCO
Altitud	3339 m.s.n.m
Latitud	-13.5236°
Longitud	-71.9905°

4.2. Tipo y nivel de investigación

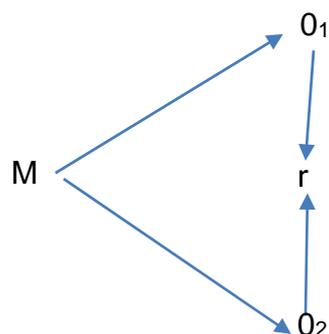
De acuerdo con Parra Castrillón (2018), la investigación fue de enfoque cuantitativo, porque los datos recabados fueron las respuestas a las preguntas, cuyo propósito fue probar las hipótesis, recurriendo a una medición numérica, conteo y uso de la estadística, para explicar el comportamiento de la población estudiada. Para

Hernández et al. (2014), este enfoque posee su respectivo proceso y sus bondades correspondientes; por ejemplo, la generalización de los resultados, control de los fenómenos, precisión, réplica y predicción. También el estudio, por su alcance, es descriptivo, correlacional, porque se describe las características de la población, y se explica la relación o grado de asociación de las variables, objeto de estudio. Por otro lado, el estudio además es transeccional, porque se hizo un corte en el tiempo de la investigación, para aplicar los instrumentos respectivos (González & Barrios, 2012). De acuerdo con Supo (2015), el nivel del estudio es relacional, porque estudia las asociaciones y las correlaciones de las variables, con el propósito de determinar las relaciones de estas.

De acuerdo con los estudios consultados, la investigación es de enfoque cuantitativo; cuyos tipos son: descriptivo, correlacional y transversal, de nivel relacional.

4.3. Diseño de la investigación

La investigación es de diseño no experimental y de corte transversal, ha sido diseñada con el propósito de analizar la relación de las variables: clima institucional (y sus dimensiones) y desempeño docente, cuyo diseño es el siguiente, de acuerdo Hernández et al. (2014):



Donde:

- M = Muestra
- O1 = Observación de la V.1
- O2 = Observación de la V.2

R = Correlación de las variables

4.4. Unidad de análisis

Este estudio tiene como unidad de análisis al grupo de docentes, quienes atienden principalmente el proceso de enseñanza aprendizaje, en la institución educativa, cuyas características son académicas, administrativas, de interrelación y creativas.

4.5. Población de estudio

El universo es la institución educativa. La población con la cual se trabajó está adscrita a la Institución Educativa Luis Vallejos Santoni, cuyo número total es 75 docentes, organizados en los tres niveles, inicial, primaria y secundaria, más los administrativos, cuya determinación se realizó en concordancia con la propuesta de Hernández et al. (2014).

4.6. Tamaño de la muestra

La institución educativa donde se realizó la investigación tiene una población pequeña, razón por la cual en el estudio participaron todos los integrantes de la población; es decir, los 75 docentes de dicha institución, de acuerdo con los lineamientos de Hernández et al. (2014), referidos a poblaciones pequeñas.

4.7. Técnicas de selección de la muestra

La selección de la muestra se realizó mediante la técnica no paramétrica, debido a la población pequeña, la cual es equivalente a la muestra del estudio; se realizó en forma intencional, por conveniencia de la investigadora, sin recurrir a determinados parámetros estadísticos, porque el número de la población es muy pequeño, razón por la cual se ha equiparado el número de la población y la muestra, en armonía con Hernández et al. (2014).

4.8. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Se hará unos de dos encuestas, con sus respectivos instrumentos. Uno para medir el clima institucional y otro para el desempeño docente. El primero, destinado a medir el clima institucional, fue diseñado, validado y aplicado por Barrientos & Alania (2021), cuya prueba de confiabilidad, según el Alfa de Cronbach, es 97.7%; dejando la afirmación de que es un instrumento con el resultado altamente confiable. El instrumento presenta 34 ítems, agrupados en cuatro dimensiones: comunicación institucional, cuyos ítems son doce, confianza y lo institucional, con siete ítems, la motivación institucional, con seis ítems, participación institucional, con nueve ítems. Este instrumento fue diseñado con la escala tipo Likert: Completamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo (3), Completamente de acuerdo (4).

Por su parte, el desempeño docente será evaluado por el instrumento diseñado y validado por Vásquez Villanueva et al. (2021), el cual presenta cuatro dimensiones con sus respectivos ítems, los cuales son 21. Las dimensiones son: desempeño docente académico, con sus cinco ítems; desempeño docente administrativo, con sus cuatro ítems y desempeño docente de interrelación, con sus ocho ítems, desempeño docente creativo, con sus cuatro ítems. Este instrumento cuantitativo también fue diseñado con la escala tipo Likert: Nunca (1), A veces (2) y Siempre (3). Los instrumentos serán aplicados en forma virtual, para cuyo efecto a cada participante se le remitirá el link de instrumento.

4.9. Análisis de Confiabilidad

La confiabilidad se obtuvo a través del coeficiente de Alfa de Cronbach para cuestionarios con una escala de Likert: Completamente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), De acuerdo (3), Completamente de acuerdo (4).

4.10. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El procesamiento de datos fue realizado siguiendo el procedimiento: a) llenado de las encuestas, b) construcción de la data en el programa Excel, c) ingreso de los datos en el sistema estadístico SPSS versión 23.0, d) pruebas de normalidad de Kolmogorov Smirnov y e) aplicación de los coeficientes de correlación de Rho de Pearson o Spearman, según sea el caso. Así se construyeron las respectivas tablas, las cuales han facilitado la realización de los análisis y las interpretaciones correspondientes, en pro de la comprobación de las hipótesis, de acuerdo con Hernández et al. (2014).

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis e interpretación de datos sociodemográficos

5.1.1. Análisis e interpretación de datos: género de los participantes

Tabla 1.

Datos sociodemográficos: género de los participantes

Género	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Masculino	25	33.3	33.3
Femenino	50	66.7	100
Total	75	100	

Se consideró pertinente obtener la información sobre el género de los participantes, para determinar cuántas profesoras y cuánto profesores han participado en el estudio, en la condición de informantes. En este sentido, la Tabla 1 muestra los datos recabados. Participaron 25 profesores (el 33.3%), 50 profesoras (66.7%). Esta información significa que la institución educativa está conformada por el doble de docentes de género femenino, significa que la voz femenina es la que determina los diversos procesos académicos.

5.1.2. Análisis e interpretación de datos: nivel de trabajo de los participantes

Tabla 2.

Datos sociodemográficos: nivel de trabajo de los participantes

Nivel de trabajo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Primario	18	24	24
Secundario	56	74.7	98.7
Inicial	1	1.3	100
Total	75	100	

De acuerdo con las leyes, en el Perú, el sistema educativo peruano está constituido por tres niveles: inicial, primario y secundario. Los docentes participantes

en el estudio pertenecen a los tres niveles: 1 (1.3%) del nivel inicial, 18 (24%) del nivel primario y del nivel secundario 56 (74.7%). Esta información demográfica significa que el grupo de docentes que predomina está adscrito en el nivel de educación secundaria, cuya participación determina los acuerdos académicos de la institución.

5.2. Prueba de hipótesis

5.2.1. Prueba de hipótesis general: correlación del clima institucional y el desempeño docente

a) Análisis de normalidad para el clima institucional y el desempeño docente

Prueba de Hipótesis

H_0 : La distribución de la variable es normal.

H_1 : La distribución de la variable no es normal.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$: Se acepta H_0

Si $p < 0.05$: Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Tabla 3.

Análisis de Normalidad para el Clima institucional y el Desempeño docente

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.156	75	0.000
Desempeño docente	0.293	75	0.000

Interpretación

Según la tabla 3, se analizó la normalidad de las variables estudiadas, aplicando la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, cuyos resultados mostraron que la variable: *clima institucional* obtuvo un resultado de p de 0.000 ($p < 0.05$), dejando la evidencia de que la distribución de las variables no es normal. Por otro lado, la

variable: *desempeño docente* tuvo un resultado de p de 0.000 ($p < 0.05$), indicando que la distribución de esta variable no es normal. Por lo tanto, el análisis correlacional se hará por medio del coeficiente de Rho de Spearman.

b) Análisis de correlación del clima institucional y el desempeño docente

Prueba de hipótesis

H₀: El clima institucional no se relaciona en forma significativa con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

H₁: El clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$: Se acepta H₀

Si $p < 0.05$: Se rechaza H₀ y se acepta H₁

Tabla 4.

Correlación del clima institucional y el desempeño docente

	Desempeño docente		
	Rho de Spearman	p valor	N
<u>Clima institucional</u>	,426**	0.000	75

Interpretación

De acuerdo con el análisis correlacional presentado en la tabla 4, el análisis de la relación entre las variables de estudio se hizo por medio del coeficiente de Spearman. Se mostró que la relación entre el *clima institucional* y el *desempeño docente* es de 42.6% y el valor de p fue de 0.000 ($p < 0.05$), lo que permite el rechazo de la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna; es decir, el *clima institucional* se relaciona, en forma significativa, con el *desempeño docente*, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. Por otro lado, se observa que la relación es

directa; es decir, mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente mejorará.

5.2.2. Prueba de la primera hipótesis específica: correlación del clima

institucional y el desempeño docente académico

a) Análisis de normalidad para el clima institucional y el desempeño docente académico

Prueba de hipótesis

H₀: La distribución de la variable es normal.

H₁: La distribución de la variable no es normal.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$: Se acepta H₀

Si $p < 0.05$: Se rechaza H₀ y se acepta H₁

Tabla 5.

Análisis de Normalidad para el Clima institucional y el Desempeño docente académico

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.156	75	0.000
Desempeño docente académico	0.316	75	0.000

Interpretación

Según la tabla 5, se realizó el análisis de normalidad de las variables estudiadas, por medio de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov. Los resultados muestran que la variable: *clima institucional* obtuvo un resultado de p de 0.000 ($p < 0.05$), ofreciendo la evidencia de que la distribución de las variables no es normal. También la variable *desempeño docente académico* tuvo un resultado de p de 0.000 ($p < 0.05$), indicando que la distribución de esta variable no es normal. Por lo tanto, el análisis correlacional se hará por medio del coeficiente de Rho de Spearman.

b) Análisis de correlación del clima institucional y el desempeño docente académico

Prueba de hipótesis

H₀: El clima institucional no se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente académico, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

H₁: El clima institucional se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente académico, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$: Se acepta H₀

Si $p < 0.05$: Se rechaza H₀ y se acepta H₁

Tabla 6.

Correlación del clima institucional y el desempeño docente académico

	Desempeño docente académico		
	Rho de Spearman	p valor	N
<u>Clima institucional</u>	,343**	0.003	75

Interpretación

Según lo mostrado en la tabla 6, el análisis de la relación entre las variables de estudio se hizo por medio del coeficiente de Spearman. Se mostró que la relación del *clima institucional* con el *desempeño docente académico* es de 34.3% y el valor de p fue de 0.003 ($p < 0.05$). Estos resultados permiten que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna; es decir, el clima institucional se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente académico, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. Se observa que la relación es directa; es decir, mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente académico también mejorará.

5.2.3. Prueba de la segunda hipótesis específica: correlación del clima institucional y el desempeño docente administrativo

a) Análisis de normalidad para el clima institucional y el desempeño docente administrativo

Prueba de hipótesis

H₀: La distribución de la variable es normal.

H₁: La distribución de la variable no es normal.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$: Se acepta H₀

Si $p < 0.05$: Se rechaza H₀ y se acepta H₁

Tabla 7.

Análisis de Normalidad para el Clima institucional y el Desempeño docente administrativo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.156	75	0.000
Desempeño docente administrativo	0.353	75	0.000

Interpretación

En la tabla 7, se muestra el análisis de normalidad de las variables estudiadas, cuyo análisis se realizó mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov. Los resultados mostraron que la variable: *clima institucional* obtuvo un resultado de p de 0.000 ($p < 0.05$), cuya distribución de las variables no es normal. Por otro lado, la variable: *desempeño docente administrativo* tuvo un resultado de p de 0.000 ($p < 0.05$). Revela que la distribución de esta variable no es normal. Por lo tanto, el análisis correlacional se hará por medio del coeficiente de Rho de Spearman.

b) Análisis de correlación del clima institucional y el desempeño docente administrativo

Prueba de hipótesis

H₀: El clima institucional no se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente administrativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

H₁: El clima institucional se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente administrativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni, Cusco: Perú, 2022.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$: Se acepta H₀

Si $p < 0.05$: Se rechaza H₀ y se acepta H₁

Tabla 8.

Correlación del clima institucional y el desempeño docente administrativo

	Desempeño docente administrativo		
	Rho de Spearman	p valor	N
<u>Clima institucional</u>	,463**	0.000	75

Interpretación

La tabla 8 muestra el análisis de correlación de las variables estudiadas. Este análisis se realizó por medio del coeficiente de Spearman, gracias al cual se mostró que la relación entre *el clima institucional* y *el desempeño docente administrativo* es de 46.3% y el valor de p fue de 0.000 ($p < 0.05$), cuyos datos permiten que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna; es decir, el clima institucional se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente administrativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. Asimismo, se observa que la relación es directa; en otros términos, mientras el clima institucional sea mejor, el

desempeño docente administrativo también mejorará.

5.2.4. Prueba de la tercera hipótesis específica: correlación del clima institucional y el desempeño docente de interrelación

a) Análisis de normalidad para el clima institucional y el desempeño docente de interrelación

Prueba de Hipótesis

H₀: La distribución de la variable es normal.

H₁: La distribución de la variable no es normal.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$: Se acepta H₀

Si $p < 0.05$: Se rechaza H₀ y se acepta H₁

Tabla 9.

Análisis de normalidad para el clima institucional y el desempeño docente de interrelación

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.156	75	0.000
Desempeño docente de interrelación	0.308	75	0.000

Interpretación

La tabla 9 muestra el análisis de normalidad. Se analizó la normalidad de las variables estudiadas a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov. Estos resultados muestran que la variable: *clima institucional* obtuvo un resultado de p de 0.000 ($p < 0.05$), dejando la evidencia de que la distribución de las variables no es normal. Por otro lado, la variable: *desempeño docente de interrelación* tuvo un resultado de p de 0.000 ($p < 0.05$); así se determina que la distribución de esta variable

no es normal. En consecuencia, el análisis correlacional se hará por medio del coeficiente de Rho de Spearman.

b) Análisis de correlación del clima institucional y el desempeño docente de interrelación

Prueba de hipótesis

H₀: El clima institucional no se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente de interrelación, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni, Cusco: Perú, 2022.

H₁: El clima institucional se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente de interrelación, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni, Cusco: Perú, 2022.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$: Se acepta H₀

Si $p < 0.05$: Se rechaza H₀ y se acepta H₁

Tabla 10.

Correlación del clima institucional y el desempeño docente de interrelación

	Desempeño docente de interrelación		
	Rho de Spearman	p valor	N
<u>Clima institucional</u>	,374**	0.001	75

Interpretación

De acuerdo con el análisis correlacional presentado en la tabla 10, se observa que la relación entre las variables de estudio se realizó mediante el coeficiente de Spearman, el cual mostró que la relación entre el *clima institucional* y el *desempeño docente de interrelación* es de 37.4% y el valor de p fue de 0.001 ($p < 0.05$), permitiendo

que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna; vale decir, el clima institucional se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente de interrelación, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. Por otro lado, se deduce que la relación es directa; o sea mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente de interrelación también mejorará.

5.2.5. Prueba de la cuarta hipótesis específica: correlación del clima institucional y el desempeño docente creativo

a) Análisis de normalidad para el clima institucional y el desempeño docente creativo

Prueba de Hipótesis

H_0 : La distribución de la variable es normal.

H_1 : La distribución de la variable no es normal.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$: Se acepta H_0

Si $p < 0.05$: Se rechaza H_0 y se acepta H_1

Tabla 11.

Análisis de Normalidad para el Clima institucional y el Desempeño docente creativo

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.156	75	0.000
Desempeño docente creativo	0.366	75	0.000

Interpretación

En la Tabla 11 se registran los datos de este análisis. Se analizó la normalidad de las variables estudiadas a través de la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov, cuyos resultados mostraron que la variable: *clima institucional* obtuvo un

resultado de p de 0.000 ($p < 0.05$), ofreciendo la evidencia de que la distribución de las variables no es normal. Por otro lado, la variable: *desempeño docente creativo* obtuvo un resultado de p de 0.000 ($p < 0.05$), revelando que la distribución de esta variable no es normal. En consecuencia, el análisis correlacional se realizará mediante el coeficiente de Rho de Spearman.

b) Análisis de correlación del clima institucional y el desempeño docente creativo

Prueba de hipótesis

H₀: El clima institucional no se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente creativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

H₁: El clima institucional se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente creativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni.

Regla de decisión

Si $p > 0.05$: Se acepta H₀

Si $p < 0.05$: Se rechaza H₀ y se acepta H₁

Tabla 12.

Correlación del clima institucional y el desempeño docente creativo

	Desempeño docente creativo		
	Rho de Spearman	p valor	N
Clima institucional	,376**	0.001	75

Interpretación

De acuerdo con el análisis correlacional, presentado en la tabla 12, se observa que la relación entre las variables de estudio se hizo por medio del coeficiente de Spearman, cuyo análisis mostró que la relación entre el *clima institucional* y el *desempeño docente creativo* es de 37.6%, cuyo valor de p fue de 0.001 ($p < 0.05$). Los

datos obtenidos permiten que se rechace la hipótesis nula y se acepte la hipótesis alterna; esto significa que el clima institucional se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente creativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. También, por otro lado, se observa que la relación es directa; es decir, mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente creativo también mejorará.

5.3. Discusión de resultados

En la presente investigación se abordaron el clima institucional y el desempeño docente, consideradas dos variables muy importantes para mejorar la funcionalidad, los servicios académicos y los desempeños de los docentes en las instituciones educativas. Con este propósito, se trabajaron cinco objetivos y cinco hipótesis: uno general y cuatro específicos. La hipótesis general declarada fue: el clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente. Tal investigación fue realizada en 75 docentes: 25 del género masculino y 50 de del femenino, adscritos en los tres niveles: inicial: 1 (1.3%), primario: 18 (24%) y secundario: 56 (74.7%).

Los resultados fueron obtenidos en el marco de una investigación de enfoque cuantitativo, en un estudio correlacional y transversal, con la aplicación de dos instrumentos validados, una para cada variable; según el estudio, el clima institucional tuvo una relación significativa, positiva y directa de 42.6%, inferior a la media. En efecto, se concluye que ambas variables tienen una relación significativa y positiva, cuya metodología es semejante a la de Toapanta Pauta et al. (2020), quienes realizan su estudio en una muestra de 18 docentes; concluyen que ambas variables mantienen una relación débil. Por su parte, More & Morey (2021) presentan un estudio que coincide en sus resultados, para quienes la relación de la variables referidas es positiva, cuyo medio geográfico es la costa: San Martín de Porres, cuyo desempeño

ha sido abordado en sus dimensiones: capacidades pedagógicas, responsabilidad en sus funciones, relaciones interpersonales, resultados de su labor educativa; en la sintonía de Flórez y Sardón (2020), el desempeño laboral, al margen de los recursos físicos y diversas limitaciones institucionales, se vincula directamente con el clima institucional, razón por la cual las direcciones de las instituciones educativas deben velar la presencia de un clima institucional agradable y motivador.

Por otro lado, Enríquez y Calderón (2017) han estudiado las mismas variables, para quienes el clima institucional depende de la resolución de conflictos institucionales, de acuerdo con la opinión de 60 docentes, quienes hacen el 83%, tales confirmaciones y opiniones encuentran sustantivos respaldos en las fuentes teóricas consultadas. En realidad, la conducta académica y social de los docentes es consecuencia directa y responsable de la formación, ejercida durante todo el proceso de su vida humana y profesional, durante todo el proceso de su formación profesional, mediante la construcción y revaloración de actitudes reflexivas y críticas sobre el desempeño docente, el clima institucional y la interpretación de la realidad educativa (Martínez Benítez et al, 2017).

En el contexto nacional y educativo, se usa más el nombre de la variable: clima institucional, más que clima organizacional, nombre usado y validado en el universo empresarial. En términos de población y muestra, los estudios revelan que los números de los participantes son bastante pequeños; por ejemplo, Bazán (2018) trabajó con una muestra de 49 docentes; Loayza (2017) con 76 docentes, Enríquez y Calderón (2017) con 60 docentes, cuyos números bastante pequeños, posiblemente generen ciertas limitaciones para los análisis y las generalizaciones; es decir, estos números pequeños ubiquen a los investigadores en el espacio de las limitaciones de una investigación científica. Sin embargo, Enciso-Cahuapaza y Mamani-Benito (2020)

realizaron su estudio en 190 docentes, cuyo número es superior a todos los referidos, la metodología es semejante en todos sus términos, cuya relación también es positiva, moderada, en la cual subrayan la comunicación y la motivación: dos dimensiones del clima institucional, las cuales no fueron abordadas en la presente investigación, razón por la cual este estudio ha sido publicado en la condición de un artículo científico y en una revista de ponderación académica e investigativa. Estos resultados y conclusiones también coinciden con el estudio de Bazán (2018), para quien la relación de las variables mencionadas es directa y moderada, en el 0,472; habiendo abordado las dimensiones del clima institucional, en coincidencia con Enciso-Cahuapaza y Mamani-Benito (2020), las cuales son: comunicación, motivación y confianza. En cambio, Loayza (2017), en su estudio, mostró la relación moderada de 0,683; Julca (2018) muestra una correlación significativa de 0,840, positiva, directa, diferente y superior a los demás estudios consultados.

Existen muchos estudios sobre el clima institucional y el desempeño docente, cuyos resultados revelan una relación significativa, directa y positiva; por ejemplo, la presente investigación, la cual se suma a los estudios de Hualpa Medina y Núñez Román (2019), Castro Riveros y Colonio Arroyo (2019), Chunga (2021), Reto Huaranga (2018), Moreano Zarate (2018), Palomino-Esteban (2020), Del Solar (2018), Julca (2018), Enciso-Cahuapaza y Mamani-Benito (2020). Significa que dichos estudios ponderan el clima institucional, cuyos influjos y efectos se perciben directamente sobre el desempeño docente, mejorando y fortaleciendo la calidad educativa, los diversos desempeños docentes y los aprendizajes de los estudiantes.

5.4. Presentación de resultados

Se realizó el análisis correlacional (véase en la tabla 4) de las variables mediante el coeficiente de Spearman. La relación entre el *clima institucional* y el *desempeño*

docente es de 42.6% y el valor de p fue de 0.000 ($p < 0.05$); se rechazó de la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; es decir, el *clima institucional* se relaciona, en forma significativa, con el *desempeño docente*. La relación es directa.

En la tabla 6 se muestra el análisis de la relación entre las variables de estudio, cuyo análisis se hizo mediante el coeficiente de Spearman. La relación del *clima institucional* con el *desempeño docente académico* es de 34.3% y el valor de p fue de 0.003 ($p < 0.05$). Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. La relación es directa y positiva.

La tabla 8 muestra el análisis de correlación de las variables estudiadas. Dicho análisis se realizó por medio del coeficiente de Spearman. La relación entre el *clima institucional* y el *desempeño docente administrativo* es de 46.3% y el valor de p fue de 0.000 ($p < 0.05$). Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; la relación es directa y positiva.

Por otro lado, el análisis correlacional, según la tabla 9, se realizó mediante el coeficiente de Spearman, el cual mostró que la relación entre el *clima institucional* y el *desempeño docente de interrelación* es de 37.4% y el valor de p fue de 0.001 ($p < 0.05$). Se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna; la relación es directa y positiva.

De acuerdo con el análisis correlacional, presentado en la tabla 12, la relación entre las variables de estudio se realizó mediante el coeficiente de Spearman, cuyo análisis reveló que la relación entre el *clima institucional* y el *desempeño docente creativo* es de 37.6%, cuyo valor de p fue de 0.001 ($p < 0.05$). Los datos obtenidos han permitido el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna. También la relación es directa y positiva.

CONCLUSIONES

El estudio corresponde al abordaje de dos variables: el *clima institucional* y el *desempeño docente*, cuyo estudio comprende cinco conclusiones.

PRIMERA. El estudio y sus datos correspondientes, permiten concluir que el clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni, cuya la relación significativa es 37.6%, vale decir que mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente también mejorará, cuya relación debe ser incrementada para el beneficio del clima institucional y el desempeño docente, requeridos para la calidad de la educación, los desempeños y los rendimientos académicos.

SEGUNDA. En relación con la primera hipótesis específica, referida al clima institucional y el desempeño docente académico, se concluye que el clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente académico, cuya relación significativa es 34.3%; es decir, mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente académico también mejorará. Significa que el desempeño académico de los docentes debe ser fortalecido, potenciando las capacidades y las habilidades de los mismos.

TERCERA. En correspondencia a la segunda hipótesis específica, se concluye que el clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente administrativo, determinado que dicha correlación es significativa de 46.3%; en otros términos, mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente administrativo también mejorará. Esta relación es la más alta de todas, se aproxima a la media; significa que el clima institucional se percibe más en el ámbito administrativo.

CUARTA. Se concluye que el clima institucional se relaciona en forma significativa

con el desempeño docente de interrelación. Se deduce que la relación es significativa de 37.4%; o sea mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente de interrelación también mejorará. Significa que la interrelación de los docentes debe ser mejorada, incrementada en su significación; esta depende directamente del clima institucional.

QUINTA. En atención a la cuarta hipótesis específica, se concluye que el clima institucional se relaciona en forma significativa con el desempeño docente creativo, suscribiendo que esta relación es significativa en 37.6%; es decir, mientras el clima institucional sea mejor, el desempeño docente creativo también mejorará. Significa, por otro lado, que la creatividad del docente se debe incrementar, fortalecer y fomentar, desde su formación profesional.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. Fortalecer el desempeño docente académico, mediante diversas capacitaciones en metodologías pedagógicas, evaluaciones pertinentes, usos de la tecnología y materiales didácticos, con el propósito de lograr aprendizajes significativos y motivadores en los estudiantes, evitando la monotonía pedagógica.

SEGUNDA. Mejorar el desempeño docente de interrelación; es necesario concebir la importancia de la interrelación de los docentes, la cual repercute sobre el clima institucional, favoreciendo la comunicación interna y externa, el trabajo en equipo, requeridos para la calidad educativa y de los aprendizajes.

TERCERA. Fortalecer y fomentar el desempeño creativo de los docentes, con el propósito de mejorar la imagen académica de los mismos, por un lado; por otro, para lograr el dinamismo pedagógico y didáctico durante el proceso enseñanza aprendizaje, cuyos beneficiarios sean los estudiantes.

CUARTA. Realizar una investigación sobre el desempeño académico del docente, construyendo un instrumento específico, en el cual se determinen y se precisen las dimensiones requeridas de un desempeño académico ideal, funcional, práctico y valedero, para la calidad educativa y los aprendizajes significativos, cuyos alcances sean remitidos al Ministerio de Educación.

QUINTA. En las instituciones educativas es necesario el perfil del desempeño creativo del docente. En este sentido, se propone construir dicho perfil mediante una investigación científica, la cual determine las dimensiones requeridas y los respectivos instrumentos, con el propósito de poseer un perfil del desempeño creativo del docente estandarizado, pertinente y funcional, para la calidad de la educación y los aprendizajes significativos.

REFERENCIAS

- Alarcón Barrionuevo, J. R. (2017). *Relación entre el liderazgo directivo y el clima organizacional en las instituciones educativas públicas del nivel secundaria de menores, distrito de Cerro Colorado, ámbito de la unidad de gestión educativa local Arequipa Norte – 2017* [Tesis de título profesional, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].
- Alarcón, M. G. (2020). Clima y compromiso organizacional según condición y categoría laboral del personal en una institución educativa piloto de gestión pública. *Horizonte de La Ciencia*, 10(19), 236–254.
- Alvarado, L. Y. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa “Modesto Basadre” de la UGEL Tacna, 2016* [Tesis de maestro, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Alvarez-Andrade, G. T. (2020). Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas. *Revista EDUSER*, 7(1), 32–40.
- Alvarez, G. T. (2020). Evaluación del desempeño docente en Instituciones Educativas Públicas. *Revista EDUSER*, 7(1), 32–40.
- Apolo, D., Báez, V., Pauker, L., & Pasquel, G. (2017). Gestión de comunicación corporativa: consideraciones para el abordaje de su estudio y práctica. *RLCS, Revista Latina de Comunicación Social*, 72, 521–539.
- Barrientos, D., & Alania, R. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional: radiografía de instituciones educativas privadas del sur oriental del Perú. *Paidagogo. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 3(1), 128–149.

- Barriga, R. D., & Pando, T. T. (2018). Clima organizacional y desempeño docente en la universidad “Jaime Bausate y Meza” Jesús María - Lima, 2016. *Rev. Igobernanza*, 1(1), 14–28.
- Bazán, L. F. (2018). *Clima institucional y desempeño de los docentes en los Institutos Pedagógicos de Lima- 2017* [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].
- Benavides, A., Palacios-Garay, J., Fuster-Guillén, D., & Hernández, R. M. (2020). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología*, 16(31), 48–57.
- Bernal, I. (2021). Influencia de la creatividad, competencias y colaboración del capital humano en el desempeño contextual de las instituciones de educación superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 12(23), 1–32.
- Bocanegra, B., Tantachuco, J. J., & Caballero, N. J. (2020). Desempeño docente y pensamiento crítico en la formación universitaria. *Revista Boletín Redipe*, 10(2), 65–77
- Burbano-Ronquillo, M. B., Alulema-Pérez, N. G., Villacrés-Jinez, P. E., & Godoy-Arce, W. A. (2020). Liderazgo, management y su impacto en el clima organizacional. *Pol. Con.*, 5(02), 153–178.
- Cáceres, C., Muñoz, C., & Valenzuela, J. (2021). Responsabilidad personal docente y motivación escolar. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación Del Profesorado*, 24(1), 175–188
- Carrasco, A., & Barraza, D. (2020). La confianza y el cuidado en el liderazgo escolar

de directoras chilenas. *Calidad En La Educación*, 53, 364–391.

Cerón Urzua, C., Cossio-Bolaños, M., Pezoa-Fuentes, P., & Gómez-Campos, R. (2020). Diseño y validación de un cuestionario para evaluar desempeño docente asociado a las prácticas evaluativas formativas. *Revista Complutense de Educación*, 31(4), 463–472.

Chunga, G. L. (2021). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la Institución Educativa Ignacio Escudero – San Jacinto – Sullana -2019* [Tesis de maestro, Universidad Nacional de Piura].

Contreras, C. R., & León, G. A. (2019). Análisis factorial de un modelo de socialización y confianza en la dependencia de Internet en estudiantes de secundaria. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 21(e25), 1–13.

Cuenca, R., & Cáceda, J. (2017). Ideales normativos, normas y praxis: patologías sociales sobre los directivos escolares en el Perú. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación*, 15(2), 5–29.

Del Solar, L. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada “San Juan Bosco” del distrito de Ayacucho, 2017* [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo].

Enríquez, M., & Calderón, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *PODIUM Edición Especial*, 1, 131–143.

Espinoza, L. (2020). El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en un caso de estudio. *REEA*, II(5), 177–185.

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente

en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2(1), 133–146.

Flores Hernández, F., Gatica Lara, F., Sánchez-Mendiola, M., & Martínez González, A. (2017). Evolución de la evaluación del desempeño docente en la Facultad de Medicina; evidencia de validez y confiabilidad. *Investigación En Educación Médica*, 6(22), 96–103

Flórez, A., & Sardón, D. L. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de Ciencias Naturales*, 2(1), 157–162.

Geizzelez-Luzardo, M., & Soto-Gómez, G. (2021). Creatividad, colaboración y confianza: aptitud para la cultura innovativa en las redes de investigación estudiantil. *IPSA Scientia. Revista Científica Multidisciplinaria*, 6(3), 33–43.

Geraldo Campos, L. A., Soria Quijaite, J. J., Rosello Jauregui, M. J., & Buendia Herrera, K. M. (2021). Modelo factorial en la motivación laboral y desempeño docente. Caso: Institución Educativa Emblemática Isabel la Católica, Lima, Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 157–179.

Gil Flores, J. (2017). Características del profesorado y desempeño docente en aulas con alumnado de bajo nivel socioeconómico. *Revista de Investigación Educativa*, 35(1), 133–150. <https://doi.org/10.6018/rie.35.1.246381>

Gómez, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 479–497.

González, A., & Barrios, M. (2012). *Métodos y técnicas para la investigación del comportamiento informacional. Fundamentos y nuevos desarrollos.* (S. L.

Ediciones Trea (ed.)).

González Jaimes, R. (2017). *Detección del liderazgo como factor detonante de un buen clima organizacional en Educación Media Superior*.

Gracia, M. E., & Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 15(1), 67–74.

Grajales-Montoya, N., Gómez-Bayona, L., & Coronado-Ríos, B. (2021). La comunicación estratégica desde el mercadeo en instituciones educativas. *Revista CEA*, 7(13), 1–21.

Grasso, M. A., & Carozzo, R. (2020). Diálogos escolares, pandemia y... ¿oportunidades? School dialogues, pandemic and... opportunities? *Revista de Educación* 226, Año XI(21), 225–234.

Gutiérrez Cadenas, D. M. (2016). El desempeño docente y el uso de recursos informáticos en la institución educativa N° 7050 “Nicanor Rivera Cáceres”. *Hamut'ay Revista Semestral de Divulgación Científica*, 3(1), 46–58.

Guzmán, M., Ancín, I., & Prieto, S. (2021). Diagnóstico del clima organizacional en una institución educativa privada de la ciudad de Guayaquil. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 8(2), 22–44.

Hernández, L., Martín, C., Lorite, G., & Granados, P. (2018). Rendimiento, motivación y satisfacción académica, ¿una relación de tres? *Reidocrea*, 7(9), 92–97.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta edi). McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Hualpa Medina, A. I., & Núñez Román, M. L. (2019). *Relación entre clima institucional*

- y desempeño docente en la Institución Educativa 127 “Julio Salvador Izquierdo Puell”, Zarumilla, Perú, 2017 [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].*
- Huerta Ramírez, M. de la L., Ríos Márquez, M. A., & Cruz Martínez, A. G. (2016). Reflexiones acerca del docente del nivel medio superior, su desempeño y su evaluación. *Debates En Evaluación y Currículum Congreso Internacional de Educación Evaluación 2016*, 2(2), 2843–2851.
- Joya, M. Z. (2020). La evaluación formativa, una práctica eficaz en el desempeño docente. *Revista Científic*, 5(16), 179–193.
- Klimenko, O., Restrepo, C., Aristizábal, A., & Restrepo, C. (2019). Pensamiento crítico y creativo en la educación preescolar: algunos aportes desde la neuropsicopedagogía. *Revista Katharsis*, 28, 1–31.
- Lara, L. M. (2021). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica*, 4(1), 41–70.
- Ledesma, M., Tejada, R., Ludeña, G., Rodríguez, J., Cárdenas, M., & Manrique, M. (2020). Gestión educativa y desempeño docente en instituciones educativas inclusivas de primaria. *Gestión I+D*, 05(01), 58–83.
- Lescano, L. (2017). Cómo fortalecer el clima y la cultura de servicio a través del liderazgo de servicio del mando intermedio: caso de estudio en una compañía multinacional. *Revista Empresa y Humanismo*, XX(1), 65–96.
- Llancari, R. A., & Alania, R. D. (2020). Cultura organizacional y desempeño docente en la Universidad Nacional del Centro del Perú. *Socialium Revista Científica de*
- Loayza, Y. H. (2017). *El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla* [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].

- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos* [Tesis de maestría, Universidad de Piura].
- Lozano, D. F., & Maldonado, L. (2019). Asociación entre confianza e influencia negativa con el rendimiento académico como desencadenante de la deserción escolar en la educación media superior. *RIDE Revista Iberoamericana Para La Investigación y El Desarrollo Educativo*, 10(19), 1–29.
- Martínez Benítez, J. E., Castillo Cabay, L. C., & Granda Encalada, V. D. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF, Revista Digital de Educación Física, Año 8(48)*, 83–95.
- Martínez, R., Martí, A. E., Paneque, A. N., Hernández, J. J., Rodríguez, C. R., & Llosa, M. (2020). Fundamentos de la estrategia educativa para el fortalecimiento de la identidad cultural cubana en el desempeño docente. *Revista Cubana de Tecnología de La Salud*, 11(2), 40–47.
- Matos De Rojas, Y. M., Pasek De Pinto, E. L., Peña Briceño, M. L., & Briceño, M. V. (2018). Participación Ciudadana para una Educación Ambiental Sustentable. *Revista Scientific*, 3(9), 233–255.
- Moratto Vásquez, N. S., Cárdenas Zuluaga, N., & Berbesí Fernández, D. Y. (2017). Clima escolar y funcionalidad familiar como factores asociados a la intimidación escolar en Antioquia, Colombia. *Pensamiento Psicológico*, 15(1), 63–72.
- More, R. A., & Morey, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*
- Moreano Zarate, M. (2018). *El Clima Institucional y su Relacion con el Desempeño*

Docente en las Instituciones Educativas Iniciales de Distrito de Wanchaq - Cusco
[Tesis de maestra, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

Moreno Bastidas, G. , & Pineda López, R. del C. (2019). La Determinación de la Relación entre Cultura Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones de Educación Superior. *Revista Científica Hallazgos*21, 4(2), 112–132.

Muñoz, C., Lira, B., Lizama, A., Valenzuela, J., & Sarlé, P. (2019). Motivación docente por el uso del juego como dispositivo para el aprendizaje Teacher motivation for using game as a learning device. *Interdisciplinaria*, 36(2), 233–250

Niebla Moreno, S. Y., & Ibarra Aguirre, E. (2017). Liderazgo directivo femenino y el clima organizacional en una escuela de educación media superior. *Praxis Investigativa ReDIE*, 9(17), 42–52.

Ordoñez, C. G., Castillo, D. C., Ordoñez, A. L. del R., & Orbe, M. P. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies.*, 4(1), 1–12.

Ostaíza, C. A. (2019). *Desempeño docente y calidad educativa en los docentes de una unidad educativa fiscal de Ecuador 2018* [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].

Palomino-Esteban, H. E. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6(1), 7–16.

Paredes, M. E. (2022). *Clima institucional y la percepción de la comunidad educativa “Shuji Kitamura ” N° 101 Santa Anita UGEL N ° 06* [Tesis de magister, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Pariente Arenas, I. S. (2020). Mejoramiento del clima institucional a través de

- estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. *Veritas*, 21(2), 21–23. <https://doi.org/10.35286/veritas.v21i2.273>
- Pariente, I. S. (2020). Mejoramiento del clima institucional a través de estrategias de gestión en los docentes de la IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. *Vérita*, 21(2), 21–23.
- Peña, L. A. (2021). *La teoría humanista de la administración y su repercusión en la gestión empresarial de las secretarías* [Trabajo de titulación, Universidad Técnica de Babahoyo]. SEBGUE-000144.
- Puya Lino, A. J., & Castillo Gallo, C. M. (2017). La evaluación del desempeño docente: una práctica de mejora continua en la Universidad Estatal Península de Santa Elena. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, V(1), 90–98.
- Quille, T. E., Bernal, D., & Cueva, E. (2021). Las TIC y la práctica pedagógica, en los docentes de instituciones particulares del Perú. *Paidagogo. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 3(2), 73–93.
- Quiriz, T., & Tobón, S. (2019). Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *Ra Ximhai*, 15(1), 101–115.
- Quispe-Pareja, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Rev. Inv. Val.*, 14(1), 7–14.
- Quispe, M. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7–14.
- Rafael, B. L., & Orbegoso, V. (2019). Liderazgo pedagógico de los directivos y desempeño docente. *Lex, Año XVII(23)*, 363–375.

- Ramírez-Asís, E. H., Espinoza Maguiña, M., Esquivel Infantes, S., & Naranjo-Toro, M. (2020). Inteligencia emocional, competencias y desempeño del docente universitario: Aplicando la técnica mínimos cuadrados parciales SEM-PLS. *Revista Electronica Interuniversitaria de Formacion Del Profesorado*, 23(3), 99–114.
- Rangel, T., Lugo, I., & Calderón, M. (2018). Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia. *Ingeniería Solidaria*, 14(24), 1–26.
- Rentería Navarro, V. (2020). *Gestión educativa y desempeño docente en un Centro de Educación Básica Alternativa de Lima Metropolitana, 2019* [Tesis de maestro, Universidad José Carlos Mariátegui].
- Reto Huaranga, A. G. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017* [Tesis de maestra, Universidad César Vallejo].
- Riffo, F., Pérez, D., Salazar, C., & Acuña, A. (2019). ¿ Qué influye en la confianza en las instituciones ? Evidencia empírica para Chile. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 27(2), 83–104.
- Rivas, N. (2021). Gestión educativa y clima organizacional en instituciones educativas públicas de nivel de educación primaria de Huanta – Ayacucho. *Revista Educación*, 19(19), 60–77.
- Rodríguez, J. L., Rodríguez, R. E., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1–10.

- Romero Díaz, T., & Martínez Gimeno, A. (2017). Construcción de instrumentos de evaluación del desempeño docente universitario desde una perspectiva cualitativa. *Revista Universitaria Del Caribe*, 18(1), 34–43.
- Rovira Jurado, I. R. (2020). *El líder transformacional y su influencia en el desempeño docente* [Trabajo de titulación, Universidad de Guayaquil].
- Ruiz-Loor, L. G., & Intriago-Romero, W. I. (2022). El uso de la herramienta tecnológica Canva como estrategia en la enseñanza creativa de los docentes de la Escuela Fiscal Lorenzo Luzuriaga. *Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada YACHASUN*, 6(11), 75–90.
- Ruiz, C. M. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *HOLOPRAXIS Ciencia, Tecnología e Innovación*, 4(1), 1–9.
- Sagredo, E., & Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas En Educación*, 19(2), 1–23.
- Simancas-González, E., & García-López, M. (2019). Reformulando la Comunicación Institucional de la Universidad Pública Española desde el Enfoque de la Comunicación Participativa. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 27(144), 2–25.
- Soria, L., Ortega, W., & Ortega, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*, 11(27), 1–13.
- Valcazar, G. C. (2020). El desempeño docente y la práctica inclusiva en el nivel. *Desde El Sur*, 12(2), 437–452. <https://doi.org/10.21142/DES-1202-2020-0025>

Varias Palacios, R. A. (2017). *Relación entre clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa “27 de Diciembre” del distrito de Lambayeque*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Chiclayo, Perú.

Vásquez Villanueva, S., Vargas, K. V., Burga, G., & Borja, E. A. (2020). Satisfacción y desempeño, en los docentes de educación primaria, en las instituciones educativas particulares del Perú, durante el periodo de la pandemia. *Polo Del Conocimiento*, 5(10), 841–867.

Vásquez Villanueva, S., Vásquez Campos, S. A., Vásquez Villanueva, L., Carranza Quevedo, M. F., Vásquez-Villanueva, C. A., & Terry-Ponte, O. F. (2021). Liderazgo pedagógico y el desempeño docente: la imagen de instituciones educativas privadas. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 5(17), 178–194.

Villanueva, H., Vega, P. G., Vasquez, C., Morales, S., & Siccha, R. E. (2021). Percepción del desempeño docente según los actores educativos, en tiempo de pandemia. *Revista Espacios*, 42(17), 50–60.

Zeta, A., Benites, C. D., Jiménez, R., & Abanto, L. (2020). Clima organizacional y liderazgo de servicio como antecedente de la satisfacción laboral en una institución educativa rural. *Revista Conrado*, 16(76), 113–122.

ANEXOS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA 50002 LUIS VALLEJOS SANTONI,
CUSCO PERÚ 2022**

INSTRUCCIÓN. En esta ocasión, nos permitimos saludarlos con la cordialidad y el aprecio, característicos de los docentes, quienes sostenemos la educación con vocación, servicio y satisfacción. Estamos realizando una tesis sobre el clima institucional y el desempeño docente, razón por la cual le solicitamos su participación llenando los respectivos instrumentos, en forma confidencial y honesta.

Llene esta parte de la encuesta considerando la siguiente escala:

1	2	3	4
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

N°	Clima institucional	1	2	3	4
	Comunicación institucional				
1	Es abierta y sincera la comunicación del director con los profesores de la institución escolar			X	
2	Se realizan coordinaciones para resolver los problemas entre las diversas áreas			X	
3	Se toman decisiones consensuadas, para el futuro efectivo de la institución			X	
4	Usted se siente con libertad para conversar con el director de la institución		X		
5	Es abierta y sincera la comunicación del director de la institución con los alumnos y los padres de familia			X	
6	Mediante la comunicación, el director beneficia a los demás miembros de la institución educativa			X	
7	Conoce el flujo de la comunicación escrita del director de la institución		X		
8	Es verídica la información de los profesores, alumnos y padres de familia, la cual llega hasta el director			X	
9	Es abierta y sincera la comunicación entre los administradores de la institución			X	
10	Se percibe la interrelación entre el director y los docentes, padres de familia y alumnos		X		
11	El coordinador de área le da a usted la información e ideas requeridas			X	
12	Son evaluadas las comunicaciones procedentes del director		X		
	Confianza institucional				
13	El trabajo en equipo de los docentes se realiza en un ambiente de confianza			X	
14	El docente tiene confianza y seguridad en el director		X		
15	Los alumnos tienen confianza y seguridad en el director			X	
16	Los padres de familia tienen confianza y seguridad en el director			X	

18	Desarrollo estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje, para promover el pensamiento crítico y creativo en mis estudiantes			X
19	Utilizo, en forma creativa, diversos métodos y técnicas para evaluar, en forma diferenciada, los aprendizajes según el estilo de aprendizaje de los estudiantes			X
20	Elaboro instrumentos válidos y novedosos, para evaluar el avance y logros, en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes			X
21	Sistematizo los resultados de las evaluaciones, para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna, en forma creativa e innovadora			X

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

II Desempeño docente				
A	Desempeño docente académico	1	2	3
1	Aplico conocimientos actualizados y conceptos fundamentales del área curricular que enseño			X
2	Manejo teorías y prácticas pedagógicas y didácticas en el área que enseño			X
3	Uso estrategias y actividades coherentes para lograr aprendizajes esperados			X
4	Desarrollo creativamente procesos pedagógicos para despertar curiosidad, interés y compromiso, para lograr aprendizajes previstos			X
5	Contextualizo mis sesiones de clase, reconociendo intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de mis estudiantes			X
B	Desempeño docente administrativo			
6	Creo, selecciono y planifico diversos recursos didácticos estructurados y no estructurados, para los aprendizajes			X
7	Diseño y planifico la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial de los aprendizajes			X
8	Planifico la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje, de acuerdo con el tiempo determinado		X	
9	Organizo el aula de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo la diversidad de mis estudiantes.			X
C	Desempeño docente de interrelación	1	2	3
10	Conozco y comprendo las características individuales, socioculturales y evolutivas de los estudiantes y de sus necesidades particulares.			X
11	Construyo, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales entre los estudiantes, con afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y colaboración			X
12	Resuelvo, mediante el diálogo, los conflictos de los estudiantes, con criterios éticos, normas de convivencia y mecanismos pacíficos.			X
13	Reflexiono con mis estudiantes sobre experiencias de discriminación y exclusión, con el propósito de desarrollar actitudes y habilidades para enfrentarlas		X	
14	Desarrollo las sesiones de aprendizaje, generando impacto, interés, aprendizajes, cambios oportunos y flexibilidad, para adecuarse a situaciones imprevistas			X
15	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen sus conocimientos en la solución de problemas reales, con una actitud reflexiva, receptiva y crítica			X
16	Fomento que los estudiantes comprendan los propósitos del aprendizaje y las expectativas de progreso			X
17	Comparto oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas, para generar compromisos			X
D	Desempeño docente creativo			

17	La comunidad escolar tiene confianza y seguridad en el director			X	
18	El docente tiene confianza en las promesas laborales del director		X		
19	El docente tiene confianza en el director para hablar sobre su desempeño docente			X	
Motivación institucional					
20	El docente se siente motivado para innovar estrategias de enseñanza y aprendizaje		X		
21	Se estimula a los docentes en la institución para mejorar su desempeño docente		X		
22	El docente se siente motivado para la preparación de sus clases diarias		X		
23	El docente siente motivación para ofrecer sus capacidades y habilidades durante los aprendizajes de los alumnos			X	
24	Los equipos de trabajo realizan sus actividades en un ambiente de motivación en la institución			X	
25	Existen reconocimientos, estímulos, premios y otros en la institución			X	
Participación institucional					
26	En la institución, el docente participa en la toma de decisiones		X		
27	En las diferentes áreas, la planificación se realiza en equipos de trabajo			X	
28	En la institución educativa, los padres de familia participan en la planificación		X		
29	La participación del docente tiene influencia sobre las decisiones del director		X		
30	La participación del personal no docente tiene influencia sobre las decisiones del director			X	
31	El director permite la participación de los docentes en la toma de decisiones		X		
32	El director permite la participación de los padres de familia en la toma de decisiones		X		
33	El director permite la participación de la comunidad escolar en la toma de decisiones		X		
34	El director permite la participación de los docentes en la programación de las actividades escolares			X	

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 50002 LUIS VALLEJOS SANTONI, CUSCO PERÚ, 2022.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/DIMENSIONES	METODOLOGIA
<ul style="list-style-type: none"> • ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 LuisVallejos Santoni? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determina en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. 	<ul style="list-style-type: none"> • El clima institucional se relaciona, en forma significativa, con el desempeño docente, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. 	<p>VARIABLE DE ESTUDIO 1: Clima institucional</p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación Institucional - Confianza institucional - Motivación Institucional - Participación Institucional 	<p>Tipo y nivel: Cuantitativo (Parra Castrillón – Hernández)</p> <p>Diseño de Investigación: No experimental de corte transversal (Supo)</p> <p>Tipología:</p> <pre> graph TD M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> <p>M = Muestra O1 = Observación de la variable 1 O2 = Medida de la variable 2 r = Relación entre las Variables</p> <p>Población: Total 75 Docentes. (Hernández)</p> <p>Muestra: Directa se trabajo con los 75 docentes. (Hernández)</p> <p>Técnicas/ Instrumentos Encuestas/ Cuestionarios para ambas variables</p> <p>Técnicas para el análisis de datos Pruebas estadísticas de Alfa de Cron Bach.</p>
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	VARIABLE DE ESTUDIO 2: Desempeño docente	
<ul style="list-style-type: none"> * ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente académico, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni? * ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente administrativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni? * ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente de interrelación, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni? * ¿En qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente creativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni? 	<ul style="list-style-type: none"> • Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente académico, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejo Santoni. • Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente administrativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejo Santoni. • Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño docente de interrelación, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejo Santoni. • Determinar en qué medida el clima institucional se relaciona con el desempeño creativo, en la institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. 	<ul style="list-style-type: none"> • El clima institucional se relaciona, en forma directa y clara, con el desempeño docente académico, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. • El clima institucional se relaciona, en forma explicativa, con el desempeño docente administrativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. • El clima institucional se relaciona, en forma bastante característica, con el desempeño docente de interrelación, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. • El clima institucional se relaciona, en forma reveladora, con el desempeño docente creativo, en la Institución Educativa 50002 Luis Vallejos Santoni. 	<p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desempeño Académico - Desempeño Administrativo - Desempeño de interrelación - Desempeño creativo 	

Cusco, 10 de Julio del 2021

Dr. ALEJANDRO CHILE LETONA

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN
Y CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN UNSAAC.

En esta ocasión singular le saludo cordialmente. También me permito comunicarle que la Br. Gladys Cayra Puma me ha solicitado Asesorar su proyecto de tesis intitulado: **“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA INSTITUCION EDUCATIVA 50002 LUIS VALLEJO SAN ANTONI: PERU, 2022”**.
Luego de haber revisado su perfil, ACEPTÉ asesorar dicho proyecto.

Finalmente, me despido de usted expresando mi voluntad de servicio y esfuerzo, con el propósito de cuidar la imagen y el prestigio de la universidad.

Atentamente



.....
DR. SALOMÓN VÁSQUEZ VILLANUEVA

Señor(a): Carlos Alberto Vásquez Villanueva

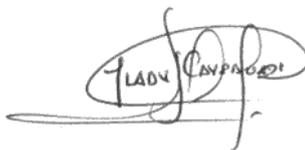
Presente.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conoedora de su trayectoria académica y profesional, para elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en la mención Gestión de la Educación, por la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

El instrumento tiene como objetivo medir las variables Clima institucional y Desempeño docente, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicito marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimiento. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradezco anticipadamente su colaboración que servirán para los fines propuestos.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'GLADYS CAYRA PUMA', written over a horizontal line.

Br. Gladys Cayra Puma

Señor(a): Eloy Colque Díaz

Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedora de su trayectoria académica y profesional, para elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en la mención Gestión de la Educación, por la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

El instrumento tiene como objetivo medir las variables Clima institucional y Desempeño docente, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicito marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimiento. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradezco anticipadamente su colaboración que servirán para los fines propuestos.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'GLADYS CAYRA PUMA', written over a horizontal line.

Br. Gladys Cayra Puma

Señor(a): Madeleine Campos Ramírez

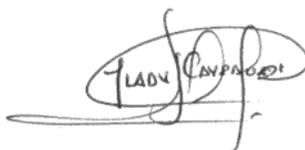
Presente. -

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., para saludarlo(a) cordialmente y a la vez manifestarle que, conocedora de su trayectoria académica y profesional, para elegirlo como JUEZ EXPERTO para revisar el contenido del instrumento que pretendo utilizar en la Tesis para optar el grado de Magister en la mención Gestión de la Educación, por la Escuela de Pos Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

El instrumento tiene como objetivo medir las variables Clima institucional y Desempeño docente, por lo que, con la finalidad de determinar la validez de su contenido, solicito marcar con una X el grado de evaluación a los indicadores para los ítems del instrumento, de acuerdo a su amplia experiencia y conocimiento. Se adjunta el instrumento y la matriz de operacionalización de la variable considerando dimensiones, indicadores, categorías y escala de medición.

Agradezco anticipadamente su colaboración que servirán para los fines propuestos.

Atentamente

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'GLADYS CAYRA PUMA', written over a horizontal line.

Br. Gladys Cayra Puma



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA POS GRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1. **TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 50002 LUIS VALLEJOS SANTONI, CUSCO: PERÚ, 2022

1.2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA
INVESTIGADORA: Br. Gladys Cayra Puma.

II. DATOS DEL EXPERTO:

2.1. Nombre y apellido: Carlos Alberto Vásquez Villanueva
2.2. Lugar y fecha: Lima, 20 de octubre de 2022.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3)
BUENO (4) EXCELENTE (5).

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva, sobre Clima Institucional en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la aplicación del Clima Institucional.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a al Clima institucional					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan y se relacionan con los indicadores del clima institucional.					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					5
TOTAL						40

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Al respecto de la aplicación del instrumento, opino que posee las condiciones necesarias y requeridas.

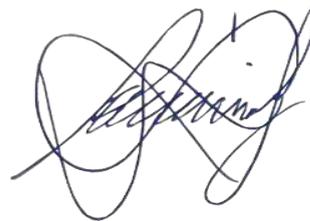
V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

VI. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Ok
corregirse

Procede su aplicación

Debe



Dr. Carlos Alberto Vásquez Villanueva

Dr. en Administración

DNI: 00238680

Celular: +51 989 249 852



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA POS GRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1. **TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 50002 LUIS VALLEJOS SANTONI, CUSCO: PERÚ, 2022

1.2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA
INVESTIGADORA: Br. Gladys Cayra Puma

II. DATOS DEL EXPERTO:

2.1. Nombre y apellido: Eloy Colque Díaz
2.2. Lugar y fecha: Lima, 20 de Octubre de 2022.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3)
BUENO (4) EXCELENTE (5).

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva, sobre Liderazgo directivo en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la aplicación del clima institucional.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a al clima institucional.					5

SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan y se relacionan con los indicadores de la dimensión clima institucional.					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					5
TOTAL						40

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Considero que el instrumento reúne las condiciones necesarias y requeridas para su aplicación a la muestra

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

VI. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Ok

Procede su aplicación

Debe

Mg. ELOY COLQUE DÍAZ

Mg. Investigación y Docencia Universitaria
Especialidad Lingüística y Literatura

corregirse

DNI: 09763693

Celular: + 51 935 543 989



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA POS GRADO
MAESTRIA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES:

1.1. **TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:** CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE, EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA 50002 LUIS VALLEJOS SANTONI, CUSCO: PERÚ, 2022

1.2. **NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** ENCUESTA
INVESTIGADORA: Br. Gladys Cayra Puma.

II. DATOS DEL EXPERTO:

2.1. Nombre y apellido: Madeleine Campos Ramírez
2.2. Lugar y fecha: Lima, 20 de octubre de 2022.

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3)
BUENO (4) EXCELENTE (5).

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					5
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permitirán recoger la información objetiva, sobre clima institucional en todas sus dimensiones e indicadores conceptuales y operacionales.					5
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la aplicación del clima institucional.					5
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a al clima institucional.					5
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					5

INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responde a los objetivos, hipótesis y variable de estudio					5
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación					5
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan y se relacionan con los indicadores de la dimensión clima institucional.					5
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y los instrumentos propuestos responden al propósito de la investigación.					5
TOTAL						40

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Al respecto de la aplicación del instrumento, opino que posee las condiciones necesarias y requeridas.

V. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

VI. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Ok
corregirse

Procede su aplicación

Debe



Mg. Madeleine Campos Ramirez
Magíster en Gestión Educativa
DNI 09356284
Celular: 989249851