

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE EDUCACIÓN INICIAL



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL DE VIRÚ 2021**

Línea de investigación

Gestión Educativa

AUTORAS:

**Br. ALZOLA REFORME MARÍA ALEJANDRA
Br. FLORES DÍAZ LIZ CAROLINA**

Jurado Evaluador:

Dra. Olga Patricia Gamarra Chirinos	Presidente
Ms. Cynthia Fiorella Lázaro Chávez	Secretario
Ms. Rosa Arévalo Antón de Morales	Vocal

Asesor:

Mg. REBAZA VÁSQUEZ, WALTER OSWALDO
Código Orcid: 0000-0001-5545-151X

TRUJILLO – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/09/28

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE ESTUDIO DE EDUCACIÓN INICIAL



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN EDUCACIÓN INICIAL

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES
DE EDUCACIÓN INICIAL DE LA UGEL DE VIRÚ 2021**

Línea de investigación

Gestión Educativa

AUTORAS:

Br. ALZOLA REFORME MARÍA ALEJANDRA
Br. FLORES DÍAZ LIZ CAROLINA

Jurado Evaluador:

Dra. Olga Patricia Gamarra Chirinos	Presidente
Ms. Cynthia Fiorella Lázaro Chávez	Secretario
Ms. Rosa Arévalo Antón de Morales	Vocal

Asesor:

Mg. REBAZA VÁSQUEZ, WALTER OSWALDO
Código Orcid: 0000-0001-5545-151X

TRUJILLO – PERÚ

2022

Fecha de sustentación: 2022/09/28

DEDICATORIA

A mi madre por su apoyo incondicional y amor infinito.

A mi compañero de vida por su aliento y cariño.

A mi hija por ser mi motivación para superarme en la vida.

A mis hermanos por ser quienes me brindaron su apoyo

A mi asesor por haberme orientado en la realización de este trabajo.

Carolina

A Dios por haber sido mi ayudador en todo este tiempo para poder lograr esta meta tan esperada.

A mis padres, por su apoyo y amor incondicional cada día de mi vida y por motivarme a lograr cada uno de mis sueños.

A mis hermanos por siempre estar para mí, brindándome su apoyo constante.

A mi abuelo que está en el cielo, por haberme enseñado y motivado a superarme en la vida.

María Alejandra

AGRADECIMIENTO

Damos gracias a Dios por habernos dado la oportunidad de seguir nuestro camino profesional y haber tenido buenas experiencias educativas.

A la Universidad Privada Antenor Orrego, por habernos brindado la posibilidad de seguir nuestra formación profesional, a cada uno de nuestros maestros, por sus enseñanzas y consejos compartidos que han favorecido nuestras competencias profesionales.

A nuestro asesor el Mg. Walter Oswaldo Rebaza Vásquez, por habernos acompañado durante todo este proceso de elaboración de nuestra indagación, quien, con su sabiduría, comprensión e indulgencia nos ha guiado para llegar al éxito con el presente estudio.

Las autoras

RESUMEN

La investigación se enfocó en determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021. Fue una investigación básica y de nivel relacional, con un diseño correlacional transversal. La muestra la integró 23 maestras de inicial, quienes voluntariamente participaron del estudio. La técnica de recojo fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios, sometidos al rigor de la validez y confiabilidad; el primero a través de la metodología de juicio de expertos y la segunda a través de la prueba piloto, obteniéndose un alfa de 0,927 en la primera variable y 0,971 en la segunda.

Los resultados determinaron que, en el clima institucional, 95.7% presenta nivel bueno y 4.3% nivel regular. Así mismo, en desempeño docente, 91.3% obtuvieron nivel alto y 8.7% nivel medio. Por otro lado, la prueba no paramétrica coeficiente Rho Spearman, demuestra que, (p -valor: $0,000 < 0,05$), en consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o), se concluye que, existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, enseñanza, aprendizaje, evaluación.

ABSTRACT

The research focused on determining the relationship between the institutional climate and teaching performance in the initial education institutions of the UGEL of Virú 2021. It was a basic and relational level research, with a cross-sectional correlational design. The sample was made up of 23 preschool teachers, who voluntarily participated in the study. The collection technique was the survey and the instruments were two questionnaires, subjected to the rigor of validity and reliability; the first through the expert judgment methodology and the second through the pilot test, obtaining an alpha of 0.927 in the first variable and 0.971 in the second.

The results determined that, in the institutional climate, 95.7% have a good level and 4.3% have a regular level. Likewise, in teaching performance, 91.3% obtained a high level and 8.7% a medium level. On the other hand, the non-parametric Rho Spearman coefficient test shows that ($p\text{-value: } 0.000 < 0.05$), consequently, the research hypothesis (H_i) is accepted and the null hypothesis (H_o) is rejected. concludes that there is a significant relationship between the institutional climate and teaching performance in the initial education institutions of the UGEL de Virú 2021.

Keywords: Institutional climate, teaching performance, teaching, learning, evaluation.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con las disposiciones generales del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, presento la tesis titulada: “Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021”, después de culminar nuestros estudios en nuestra prestigiosa universidad, en la cual fuimos formadas en el ámbito profesional y personal, contribuyendo al desarrollo de nuestra sociedad y nuestro país.

La presente investigación fue desarrollada con el propósito de obtener el Título profesional de Licenciadas en Educación Inicial. Por otro lado, el presente estudio es el resultado de nuestra formación profesional, en el que agradecemos a cada uno de nuestros docentes, quienes nos acompañaron a lo largo de nuestra carrera profesional, consolidando nuestra vocación de servicio; así mismo, esperamos que esta investigación sea considerada como un antecedente de estudio para investigaciones con similares características.

Ante lo expuesto, señores miembros del jurado, dejamos a vuestra consideración el presente informe de investigación para su revisión y recomendaciones de mejora.

Atentamente,

Br. Alzola Reforme María Alejandra

Br. Flores Díaz Liz Carolina

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	¡Error! Marcador no definido.
HOJA DE RESPETO	i
CONTRACARÁTULA	¡Error! Marcador no definido.
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
PRESENTACIÓN	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Problema de investigación:	1
1.2. Objetivos:	7
1.3. Justificación del estudio:	7
II. MARCO DE REFERENCIA	9
2.1. Antecedentes del estudio	9
2.2. Marco teórico	19
2.3. Marco conceptual	35
2.4. Sistema de Hipótesis	36
2.5. Variables e Indicadores (Cuadro de Operacionalización de variables)	37
III. METODOLOGÍA EMPLEADA	39
3.1. Tipo y nivel de investigación	39
3.2. Población y muestra de estudio	39
3.3. Diseño de Investigación	40
3.4. Técnicas e instrumentos de investigación	40
3.5. Procesamiento y análisis de datos	41
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	42
4.1. Análisis e interpretación de resultados	42
4.2. Docimasia de hipótesis	49
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	63
VI. CONCLUSIONES	73
RECOMENDACIONES	78

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	79
ANEXOS	81
Anexo 1. Escala para evaluar clima institucional.....	81
Anexo 2. Ficha técnica del instrumento para la variable clima institucional.....	82
Anexo 3. Escala para evaluar desempeño docente	86
Anexo 4. Ficha técnica del instrumento para la variable desempeño docente	88
Anexo 4. Base de datos	93

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población de estudio integrada por los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú.....	39
Tabla 2. Clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	42
Tabla 3. Escalas de la dimensión comunicación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.	43
Tabla 4. Escalas de la dimensión motivación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.	44
Tabla 5. Escalas de la dimensión participación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.	45
Tabla 6. Desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.	46
Tabla 7. Escalas en la dimensión planificación en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	47
Tabla 8. Escalas en la dimensión ejecución en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	48
Tabla 9. Pruebas de normalidad para determinar la prueba de hipótesis.	49
Tabla 10. Relación entre Clima institucional y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	50
Tabla 11. Relación entre la dimensión comunicación del Clima institucional y la dimensión planificación del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	52
Tabla 12. Relación entre la dimensión comunicación del Clima institucional y la dimensión ejecución del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	54
Tabla 13. Relación entre la dimensión motivación del Clima institucional y la dimensión planificación del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	56
Tabla 14. Relación entre la dimensión motivación del Clima institucional y la dimensión ejecución del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.	58

Tabla 15. Relación entre la dimensión participación del Clima institucional y la dimensión planificación del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	60
Tabla 16. Relación entre la dimensión participación del Clima institucional y la dimensión ejecución del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	61

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	42
Gráfico 2. Escalas de la dimensión comunicación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.	43
Gráfico 3. Escalas de la dimensión motivación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.	44
Gráfico 4. Escalas de la dimensión participación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.	45
Gráfico 5. Desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.	46
Gráfico 6. Escalas en la dimensión planificación en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	47
Gráfico 7. Escalas en la dimensión ejecución en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.....	48

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de investigación:

a. Descripción de la problemática

El desempeño profesional, está influenciado por diversos factores que repercuten en un rendimiento satisfactorio, uno de estos factores es el clima institucional, el cual, genera las condiciones propicias como, por ejemplo, comunicación horizontal y asertiva, empatía, respeto mutuo y reconocimiento a labor desplegada por el profesional. Estas condiciones son las que tienen influencia directa sobre el rendimiento laboral y la eficacia y eficiencia en el ejercicio profesional. Por el contrario, cuando no se genera o garantiza las condiciones para un buen desenvolvimiento de los profesionales puede repercutir en su desempeño y productividad de las organizaciones. Ante esta situación, la presente investigación, se enfoca para describir la realidad problemática en función de las variables de estudio.

En el contexto internacional, la Organización de las Naciones Unidas (ONU), sostiene que, los entornos laborales son influyentes en el desempeño laboral, tal es así que, si un ambiente laboral está marcado por el abuso de autoridad o por el acoso laboral, genera un bajo rendimiento y baja productividad en la organización. Por el contrario, si una organización genera un ambiente laboral en donde las relaciones interpersonales son saludables entre los miembros de la organización, esta situación traerá como consecuencia, un rendimiento satisfactorio en el desempeño laboral y una productividad idónea a la (ONU, 2017).

El clima institucional, es la forma en que las áreas y los colaboradores interactúan para tomar decisiones en conjunto y coadyuvar para lograr los objetivos comunes. Lo máspreciado que tienen las organizaciones es el talento humano que poseen; por lo tanto, la mirada debe centrarse en quienes conforman los procesos claves, eso implica satisfacer las necesidades de los colaboradores prioritariamente. Al respecto, (Chiavenato, 2014), señala que, para generar identificación y compromiso de parte de los colaboradores se debe generar las condiciones que permitan sentirse parte de la organización, con el que se comprometen a empoderarse de su filosofía de servicio y al logro de la visión compartida y el sentimiento de

familiaridad con el que se comparte los logros, las dificultades y las oportunidades de mejora.

Aunado a lo anterior, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que, las organizaciones laborales en el mundo, cometen muchos abusos con los trabajadores, los cuales se manifiestan con situaciones como, abuso de autoridad, sobre carga de actividades, salarios irrisorios y un escaso reconocimiento al desempeño laboral; esta situación genera un descompromiso profesional y exigua identificación del personal con la organización, trayendo como consecuencia un bajo desempeño laboral y una rentabilidad negativa en la organización. Por esta razón, se exhorta a las organizaciones laborales, no perder de vista la satisfacción de los colaboradores, como el valor máspreciado de las organizaciones, a quienes se debe el servicio y la productividad de la institución (OIT, 2018).

El ambiente escolar depende mucho de la gestión institucional; es decir que, la forma cómo se configura la gestión en las instituciones depende mucho de los líderes pedagógicos de quienes ostentan la parte directiva y como propician un ambiente de respeto y proximidad, con el manifiesto de las habilidades sociales, muy requerida en las relaciones interpersonales para el éxito de las organizaciones. Al respecto, (Chiavenato, 2014), señala que, los factores influyentes para un buen clima institucional, son la empatía, la posibilidad de identificar las necesidades que pasan las demás personas; por otro lado, la comunicación asertiva, que permita superar las diferencias con acuerdos comunes, esto genera un clima idóneo que permita mejorar los desempeños de los profesionales en educación. Así mismo, si el ambiente adecuado laboralmente, propicia una fraternidad o familiaridad, los colaboradores también se sentirán más seguros, confiando en los demás, proponiendo alternativas de solución, logrando la eficacia y eficiencia hasta la meta final.

Así mismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS), advierte que, la salud mental de los colaboradores en las organizaciones, está siendo deteriorada por los entornos laborales en los que se encuentra. Esta situación se ve reflejada en la sobre carga de actividades, el estrés laboral, la frustración y la ansiedad, los cuales repercuten en el desempeño laboral, generando una disminución considerable en su rendimiento en perjuicio del servicio y producción en las organizaciones. Para contrarrestar esta situación, se debe generar espacios de esparcimiento y

confraternidad entre los miembros de las organizaciones, en donde prime el buen trato, la cordialidad, la buena comunicación y la consideración por el personal, solo así, se podrá mejorar el desempleo y el rendimiento profesional. Por otro lado, si se mantiene un escenario nocivo para el colaborador, esta situación puede desencadenar, incluso, un daño irreparable a los profesionales, en perjuicio de su salud física y mental (OMS, 2019).

En la misma línea, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), notifica que, en América, las organizaciones laborales han generado condiciones nocivas para el desempeño profesional, en vista que, existen desigualdades en trato y condición, generando situaciones como, carencia de compromiso profesional, escasa integridad entre sus miembros y desvinculación con la visión de la organización, generada por la inestabilidad laboral, acoso laboral, remuneración irrisoria, sobrecarga laboral y la diferencia en cuanto al género. Esta situación genera, como consecuencia, una escasa visión compartida y desatención con la misión y filosofía de servicio con la organización, lo cual repercute en un bajo desempeño profesional y una baja productividad para la organización (OPS, 2017).

Relacionado a lo anterior, Software Talento Humano (ACSENDO), reportó que, los colaboradores, en la mayoría de las organizaciones, no se sienten conformes con el trato brindado en sus centros laborales, debido a que, los ambientes laborales no son los adecuados, debido a muchas falencias como el abuso de autoridad, una comunicación vertical, la sobre carga de actividades, salarios irrisorios y desatención a la labor desempeñada, sin valorar y estimular la labor profesional, lo cual está generando como consecuencia perjudicial a la labor profesional, porque el rendimiento está por debajo del satisfactorio, lo cual repercute en la gestión de la organización y perjudica el servicio y la producción de las organizaciones. Esta situación es muy frecuente en las organizaciones latinoamericanas, porque los estados y sus instituciones carecen de mecanismos de control y supervisión reforzando este maltrato en las instituciones de gestión pública y privada (Acsendo, 2019).

En el contexto nacional, el diario El Comercio, indica que, las instituciones cometen una serie de abusos con los trabajadores, los cuales vulneran sus derechos laborales, esto se ve reflejado en abusos de autoridad, sobrecarga de actividades,

horas extras no reconocidas, pago de haberes impuntuales y omisión a beneficios sociales y económicos; esta situación está generando un descontento generalizado entre los trabajadores, tal es así que, la gran mayoría renunciaría a sus centros laborales si tuvieran otra posibilidad de trabajo en otras instituciones, por otro lado, el descontento también se manifiesta con el descompromiso y la escasa identidad institucional por la organización, lo cual también repercute en un servicio de calidad en desmedro de la gestión institucional (El comercio, 2018).

Vinculado a lo anterior, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) reportó que, la mayoría de empresas realiza hostigamiento laboral a sus colaboradores, este escenario se evidencia en instituciones de gestión pública y privada, la cual se evidencia en abusos de autoridad, carencia de reconocimiento por la labor desempeñada, sueldos irrisorios, no se reconoce beneficios ni derechos laborales, las políticas establecidas en las organizaciones vulneran los derechos laborales, sumado a esto la informalidad con la que operan muchas organizaciones agravan la situación del trabajador en las instituciones, es por ello que, amerita una fiscalización permanente para garantizar que los derechos laborales sean cumplidos a plenitud (SUNAFIL, 2020).

Relacionado a lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), advierte que, muchas empresas en nuestro país operan en la informalidad, lo cual genera el desconocimiento de los derechos laborales, manifestado en abusos cometidos como, por ejemplo, acoso laboral, discriminación en cuanto al género, pagos irrisorios, impuntualidad en los haberes y omisión de beneficios sociales y económicos, esta situación está generando que los colaboradores demuestren su desempeño solamente por la necesidad de trabajar y no por compromiso con la organización, además genera que el colaborador no se identifique con la filosofía de servicio de la institución, lo cual genera que, su desempeño laboral no sea el más satisfactorio, perjudicando la gestión de toda la organización en perjuicio de los usuarios o clientes externos (MTPE, 2019).

En el medio local, la Gerencia Regional de Trabajo La Libertad (GRTLL), reporta que, los ambientes laborales no son los más idóneos, en vista que las relaciones interpersonales entre los colaboradores está deteriorada, por dificultades en la comunicación y la carencia de una identidad basada en el bien común que

erradique la indiferencia y la discriminación laboral, como factores nocivos que vulneran la buena marcha institucional de la organización. Por otro lado, la falta de incentivos y reconocimientos al desempeño laboral, sumado a la carencia de beneficios laborales que han sido vulnerados por las organizaciones, generan que, el rendimiento laboral no sea el más propicio para el rendimiento institucional (GRTLL, 2017).

De igual forma, El diario La República, informó que, SUNAFIL en Trujillo, indicó que las entidades educativas que supervisó, tanto públicas y privadas, así como de básica y superior, operan en la informalidad, careciendo de procesos de selección y contratación del personal, esta situación genera que los trabajadores operen en la informalidad porque no reciben beneficios legales, tampoco se les reconoce beneficios salariales, generando disconformidad en los colaboradores que no justifican su desempeño en beneficio de la organización, por estar bajo una modalidad que está al desamparo e la ley (La República, 2018).

Al respecto, (Cuesta, 2019), sostiene que, si una organización garantiza un clima adecuado, es evidente que también habrá éxito en el desempeño profesional docente, porque el ambiente acogedor logra mayor confianza, autonomía, en donde el error sea una oportunidad para aprender mejor y, con ello, se logra mejores resultados en el desempeño profesional, porque convive con sus pares de manera colegiada; es por ello que, se debe propiciar un clima seguro que permita que los profesionales puedan comprometerse con la institución, sin condiciones que generen inconvenientes a la labor del docente en aula y con ello perjudique su desempeño profesional. Así mismo, es importante recalcar que, mientras más éxito se tenga en el clima institucional, mejor rendimiento profesional se tiene; en el caso de la docencia, los directivos o líderes pedagógicos deben facilitar el camino para generar ambientes más saludables emocionalmente y desprendernos de situación que perjudican la sana convivencia y con ello el deterioro de las relaciones interpersonales con escaso involucramiento y desmotivación de los colaboradores, perjudicando su desempeño y la gestión escolar.

Por otro lado, (Cruz, 2017), sostiene que, cuando una organización garantiza un clima idóneo en el trabajo, ya está logrando el cincuenta por ciento de las metas establecidas, porque habrá mayor compromiso y sentido de pertenencia por parte del

personal docente, con el que se logre mejores resultados y con ello mejores resultados también para la organización, porque cuando una institución es de calidad, todos sus componentes también son de calidad y dentro de ellos mejores expectativas de la organización.

Por otro lado, Radio Programas del Perú (RPP, 2020) informó que, en nuestra localidad otra situación que vulnera los derechos laborales es el acoso laboral a que son objeto las mujeres trabajadoras, esta situación es generada por los jefes inmediatos o por colaboradores de menor rango, lo cual está generando repercusión en el desempeño laboral de las trabajadoras, en perjuicio del servicio institucional; por otro lado la falta de supervisión de las instituciones fiscalizadoras, están acrecentando el problema, brindando carta blanca para continuar con el abuso perpetrado a los colaboradores y a su desenvolvimiento en beneficio de las instituciones.

En el ámbito de la Unidad de Gestión Educativa Local, el nivel de desempeño mostrado en las últimas gestiones directivas, genera la expectativa de conocer qué tanto se relacionan las variables del presente estudio, es decir, la forma en que conviven colegiadamente las docentes del nivel y cómo incide en el desempeño mostrado por las docentes. Según, (Chiavenato, 2015), el clima institucional es un componente importante en la gestión escolar, porque tiene una influencia directa en el desempeño docente. Por lo tanto, si en la UGEL Virú no se generan las condiciones para un adecuado clima institucional en la gestión escolar, esta situación repercute en el desempeño docente, generando efecto en el rendimiento escolar en los estudiantes de las Instituciones Educativas. En este contexto, se hace necesario observar cómo el contexto laboral y el rendimiento del colaborador se relacionan mutuamente para precisar la influencia entre las variables de estudio, además de, contribuir con ciertas sugerencias orientadas sobrepasar la problemática vigente.

b. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú 2021?

1.2. Objetivos:

Objetivo general:

Determinar la relación entre el Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú 2021.

Objetivos específicos:

1. Identificar la relación entre la dimensión comunicación y la dimensión planificación en las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú 2021.
2. Identificar la relación entre la dimensión comunicación y la dimensión ejecución en las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú 2021.
3. Identificar la relación entre la dimensión motivación y la dimensión planificación en las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú 2021.
4. Identificar la relación entre la dimensión motivación y la dimensión ejecución en las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú 2021.
5. Identificar la relación entre la dimensión participación y la dimensión planificación en las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú 2021.
6. Identificar la relación entre la dimensión participación y la dimensión ejecución en las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú 2021.

1.3. Justificación del estudio:

Según Hernández et al., (2014), una investigación contiene importancia en sí misma debido a que, aporta al enriquecimiento científico, ya sea solucionando una problemática de contexto o incrementando el conocimiento teórico para tomar decisiones con sustento teórico, en ambas situaciones, todo estudio presenta criterios que lo hacen relevantes. Se justifica por los siguientes motivos:

El estudio presenta conveniencia, porque permite observar la relación entre el contexto laboral y el rendimiento de los colaboradores, lo cual nos permite descubrir factores influyentes que nos ayudan a tomar decisiones de mejora para generar las condiciones propicias o pertinentes en el ambiente laboral, para generar mejor desempeño y productividad en las instituciones con el propósito de superar las expectativas quienes reciben el servicio educativo.

La investigación tiene relevancia social porque el ambiente de trabajo incide en el desempeño profesional de los docentes, lo que puede ayudar a mejorar la calidad de la educación para garantizar el aprendizaje continuo de nuestras niñas y niños. Por otro lado, al mejorar la educación, eliminamos el analfabetismo y la pobreza extrema porque brinda a los ciudadanos las herramientas necesarias para defenderse en la vida y contribuir a la sociedad con justicia social. Así mismo, como la capacidad de brindar soporte e implementación a la práctica pedagógica, con repercusión en el aprendizaje.

El estudio, presenta implicancia práctica, debido a que aborda la práctica pedagógica del docente y propone acciones de mejora en beneficio del rendimiento profesional docente; en caso que los resultados determinen que, el entorno laboral, no es el más favorable, se tomarán las acciones preventivas y correctivas para mejorar las condiciones de laborales de los docentes en beneficio del sistema educativo, de la sociedad y del Estado que tanto lo necesita para marcar el camino del desarrollo en nuestro país.

El presente estudio, tiene valor teórico, porque las conclusiones se sustentan sobre bases teóricas, así como, la indagación se hace sobre la literatura científica existente y los resultados se convierten en marco teórico científico muy importante que permite que se incorpore al bagaje empírico y teórico como parte de la indagación científica.

Finalmente, el presente estudio tiene utilidad metodológica, porque utiliza el método científico, a través de técnicas e instrumentos de recojo de información, los cuales son sometidos a validez y confiabilidad para garantizar su rigor científico. Por otro lado, los resultados demostrados se convertirán en el marco empírico para otras investigaciones con las mismas variables o características que permitan ser corroboradas o contrastadas con otros contextos de investigación.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes del estudio

En el contexto internacional:

Requena (2016), quien realizó la investigación: Clima organizacional y desempeño laboral docente. Universidad de Carabobo. Tesis de posgrado. Bárbula-Venezuela. El objetivo que orientó la investigación fue determinar la relación entre Clima organizacional y desempeño laboral docente. La metodología se centró en un diseño de correlación descriptivo. La muestra estuvo integrada por 75 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos identificaron una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Estos resultados concluyeron que, si no se brinda las condiciones en el contexto laboral, la repercusión tendrá un efecto negativo en la productividad de la organización, es decir, al no generarse o promoverse un clima laboral saludable, genera un bajo nivel de desempeño, lo cual genera como consecuencia baja productividad en la organización perjudicando la imagen de la organización.

Por otro lado, el clima institucional, como parte de la gestión institucional, es importante porque permite que los docentes se sientan comprometidos con su labor pedagógica, en donde el vínculo de pertenencia se consolida de tal manera que se genera la identidad por la institución. Así mismo, un clima que favorece la convivencia repercute en el desempeño profesional, generando mejor eficiencia y eficacia en la labor profesional, con el que mejora el servicio educativo en la institución. La gestión escolar es responsabilidad de todos los que conforman la institución, por lo tanto, todos están comprometidos por generar un clima saludable, sin barreras, ni nudos que imposibiliten una sana convivencia.

Medina (2017), quien realizó la investigación: Clima organizacional y desempeño docente. Universidad Andina Simón Bolívar. Tesis de posgrado. Quito-Ecuador. El objetivo que orientó la investigación fue, establecer la relación entre Clima organizacional y desempeño docente. La metodología se centró en un diseño descriptivo correlacional. La muestra estaba constituida por 50 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos concluyeron que, no existe vínculo significativo entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Estos resultados reflejan que el ambiente de trabajo brindado a los docentes no tiene relación significativa con su desempeño en la práctica profesional. En esta situación influyen factores como las ocupaciones de servicios, lo que hace que, aunque

el ambiente laboral no sea el más favorable, prevalece el profesionalismo de los docentes, por lo que es importante brindar a los docentes un apoyo sistemático y de largo plazo para mejorar su desempeño profesional.

Así mismo, es importante señalar que, el clima institucional, implica reconocer y estimular permanentemente la labor pedagógica, reforzando los puntos fuertes y los que necesita mejorar, deben convertirse en una oportunidad de mejora, sin cuestionamientos ni penalizaciones que puedan perturbar la acción pedagógica. Es importante valorar el desempeño profesional docente, porque refuerza aspectos positivos y mejora, a partir de la reflexión, los aspectos que se necesita mejorar. En las instituciones educativas, se reconoce de manera permanente la labor pedagógica, con lo que el docente se involucra mejor con la gestión escolar repercutiendo en su desempeño profesional.

Arenas (2017), quien realizó la investigación: Clima organizacional y desempeño docente. Universidad de Carabobo. Tesis de posgrado. Guanare-Venezuela. El objetivo que orientó la investigación fue, indicar la relación entre Clima organizacional y desempeño docente. La metodología estuvo centrada en un diseño descriptivo correlacional. La muestra estaba constituida por 30 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos concluyeron que, existe vínculo significativo entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Estos resultados reflejan que, brindar las condiciones a la práctica pedagógica, generando reflexión y oportunidades de mejora, brinda una preparación consistente a los docentes, lo cual repercute en su labor pedagógica, demostrando un desempeño laboral eficaz y eficiente.

Los resultados demuestran que, cuando se convive en un ambiente armónico, en donde los colaboradores muestran habilidades sociales para la convivencia, estas repercuten notablemente en las relaciones interpersonales, las cuales son necesarias para lograr metas comunes que se comparten en el ámbito laboral, propiciando mejores desempeños y productividad en la organización; esta situación además, genera mayor tranquilidad y compromiso de parte de los que comparten la visión institucional manteniendo un buen clima en el contexto del trabajo y satisfaciendo las necesidades de los colaboradores y su repercusión en el desempeño laboral, generando mayores productividades en el desempeño en su labor pedagógica.

González (2019), quien realizó la investigación: Clima laboral y desempeño docente. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Tesis de posgrado. Guayaquil-

Ecuador. El objetivo que orientó la investigación fue determinar la relación entre Clima laboral y desempeño docente. La metodología se centró en un diseño descriptivo de correlación transversal. La población de estudio estuvo compuesta por 1.352 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos concluyeron que, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes. Los hallazgos demostraron que, el clima laboral tiene una relación significativa con el desempeño profesional de los docentes que intervinieron en la investigación. Estos resultados reflejan que, el clima saludable, generando reflexión y oportunidades de mejora, brinda una preparación consistente a los docentes, lo cual repercute en su labor pedagógica, demostrando un desempeño laboral eficaz y eficiente.

Aunado a lo anterior, el clima institucional se refuerza con el acompañamiento docente, según (Arenas, 2017), sostiene que, no debe servir para cuestionar la labor pedagógica del docente, sino por el contrario, debe propiciar la reflexión para incorporar acciones que permitan optimizar la labor pedagógica; en este sentido se utiliza un acompañamiento al desempeño profesional y no a la persona, generando mayor eficacia en la labor docente, centrándose en la labor profesional que permita una mejor convivencia entre quienes monitorean y son monitoreados, solamente así, la convivencia se hace más armónica y comfortable, en donde se percibe el error como una oportunidad para aprender, generando ambientes más saludables emocionalmente, con lo que se solidifica la convivencia escolar.

Los hallazgos demostraron que, el clima institucional tiene una relación directa con el rendimiento profesional en el contexto de la investigación. Se interpreta que, mientras mejor sea el clima institucional, mejor será también, como consecuencia, el desempeño del colaborador, en el caso de las instituciones educativas, mejor desempeño en la práctica pedagógica del docente.

En el contexto Nacional:

Sánchez (2016), quien ejecutó la indagación: Clima institucional y desempeño docente. Universidad César Vallejo. Tesis de posgrado. Lima-Perú. El objetivo que orientó la investigación fue, determinar la correlación entre Clima institucional y desempeño docente. La metodología estaba centrada en un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra de estudio constó de 23 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos concluyeron que, existe relación significativa entre el clima

organizacional y el desempeño laboral docente. Estos resultados significan que, si los docentes del contexto en que se realizó la investigación, reciben un ambiente laboral idóneo, esta situación permite mejorar su desempeño laboral, esto influye directamente sobre su práctica pedagógica.

El desempeño docente en un alto nivel de rendimiento se garantiza con la forma en que interactúan los sujetos integrantes de la organización; es decir, cómo participan en la toma de decisiones de manera colegiada, como planifican los acuerdos que luego se traducen en indicadores de logro, y además, toman decisiones en conjunto para lograr el éxito profesional, esa situación es una debilidad en los climas organizacionales, porque en algunos casos, no se involucra a todos los colaboradores, por ello existe descompromiso y bajo rendimiento profesional. Es por ello que se debe garantizar las buenas relaciones entre los involucrados en una organización para que se sientan parte de la entidad laboral.

En la misma intención, el clima institucional, se consolida satisfaciendo las necesidades de los docentes para garantizar un mejor servicio educativo. Lo más valioso que tiene las organizaciones es sus clientes internos, es decir sus colaboradores, quienes brindan el servicio, generando mayor compromiso e involucramiento por la gestión escolar; esto quiere decir que, si se satisface las necesidades de cuerpo docente, con mejores condiciones de salud y seguridad en el entorno laboral, podrán tener mejores desempeños en su labor profesional, esto quiere decir que, la mejor forma de propiciar un buen clima laboral, es propiciando un ambiente de respeto mutuo, en donde la persona esté por encima de cualquier condición o diferencia, buscando objetivos comunes que permitan arribar hacia un mismo horizonte y el logro de una visión compartida.

Estos resultados indican que, el clima institucional brindado al docente es muy importante, porque se le brinda toda la instrumentación y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneplácito de sus comunidades educativas.

Reto (2017), quien llevó a cabo la investigación: Clima organizacional y desempeño docente. Universidad César Vallejo. Tesis de posgrado. Lima-Perú. El objetivo que orientó la investigación fue, establecer la relación entre Clima organizacional y desempeño docente. La metodología de la investigación tuvo diseño descriptivo

correlacional de corte transversal. La muestra de estudio constó de 60 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos concluyeron que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Los hallazgos corroboraron que, existe una relación directa y significativa entre el clima institucional con su desempeño profesional. Estos resultados significan que, el clima laboral es muy importante, porque se le brinda toda la instrumentación y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneplácito de sus comunidades educativas.

Un clima escolar pertinente, es aquel, que busca el bien común, desprendiéndose de las diferencias para centrarse en aspectos que permitan mejorar las diferencias; esto se refleja cuando hay la necesidad de mantener una visión compartida que permita una mejor convivencia, en donde todos apunten a un objetivo en común, derribando las diferencias y tomando decisiones a través del consenso y el bienestar general, utilizando mecanismos de solución a los conflictos, los cuales deben determinar decisiones en conjunto y el beneficio de todos. Por lo tanto, desde quienes dirigen la organización hasta quienes operativizan los procesos en la gestión escolar deben tener participación, en donde su voz debe ser atendida, para la satisfacción de sus necesidades; con lo cual se tendrá una percepción de que es considerado en la toma de decisiones y en la planificación y ejecución en la gestión escolar.

En consecuencia, estos resultados nos indican que, el clima institucional es un factor determinante al docente, porque se le brinda toda la instrumentación y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneplácito de sus comunidades educativas.

López (2017), quien ejecutó la indagación: Clima organizacional y desempeño docente. Universidad de Piura. Tesis de posgrado. Piura-Perú. El objetivo que orientó la investigación fue, precisar la relación entre Clima organizacional y desempeño docente. La metodología del estudio tuvo diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra de estudio constó de 31 docentes instructores. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos, concluyeron que, hay relación significativa entre el clima

organizacional y el desempeño laboral docente. El clima institucional, implica que, generar un clima escolar que tiene como propósito fortalecer las competencias profesionales, para ponerlas al servicio de los estudiantes en la mejora de los aprendizajes. Finalmente, en la dimensión, vínculo con la comunidad, implica que, es importante fortalecer la relación con entorno en el cual se desarrolla la institución educativa, formar aliados estratégicos que permitan una mayor relación con el contexto educativo.

Estos resultados significan que, el clima institucional influye directamente en la práctica profesional docente, porque se le brinda las condiciones y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneficio de sus comunidades educativas.

Enciso (2018), quien llevó a cabo la investigación: Clima institucional y desempeño docente. Universidad César Vallejo. Tesis de posgrado. Cajamarca-Perú. El objetivo que orientó la investigación fue, indicar la relación entre Clima institucional y desempeño docente. La metodología del estudio tuvo diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra de estudio constó de 190 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos concluyeron que, existe relación importante entre el clima institucional y el desempeño laboral docente. Estos resultados significan que, el clima institucional influye directamente en la práctica profesional docente, esto refleja que las condiciones propicias parten del contexto laboral en el que se desempeña el docente, lo cual repercute sobre su actuación pedagógica, brindando un sobresaliente rendimiento profesional, lo cual mejora los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del sistema educativo.

El clima institucional, es la forma en que las áreas y los colaboradores interactúan para tomar decisiones en conjunto y coadyuvar para lograr los objetivos comunes. Lo máspreciado que tienen las organizaciones es el talento humano que poseen y es al que tienen que satisfacer sus necesidades prioritariamente, generando que los colaboradores se sientan parte de la organización, con el que se comprometen a empoderarse de su filosofía de servicio y al logro de la visión compartida y el sentimiento de familiaridad con el que se comparte los logros, las dificultades y las oportunidades de mejora.

En el Contexto Local:

Díaz (2017), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente en las II.EE de la Ugel 03. Universidad César Vallejo. Tesis de posgrado. Trujillo-Perú. El objetivo que orientó la investigación fue, precisar la relación entre Clima institucional y desempeño docente en las II.EE de la Ugel 03. La metodología de la indagación tuvo diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra de estudio constó de 229 docentes de 12 II.EE. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos concluyeron que, existe concordancia altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Estos resultados significan que, el ambiente laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual contribuye en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

Alva (2017), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente en una I.E. de Trujillo. Universidad César Vallejo. Tesis de posgrado. Trujillo-Perú. El objetivo que orientó la investigación fue, determinar la relación entre Clima institucional y desempeño docente en una I.E. de Trujillo. La metodología de la investigación tuvo diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra de estudio constó de 39 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos, concluyeron que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Aunado a lo anterior, el desempeño profesional docente, está marcado por una serie de factores influyentes, tal es así que, las jornadas de capacitación en relación de las necesidades de los docentes, se constituye en un punto crítico de éxito, es decir que la implementación y actualización de la docencia es un factor determinante en el desempeño, así mismo, los que lideran las instituciones deben estar atentos ante cualquier eventualidad que atente contra la práctica y el desempeño de la docencia. Esta labor debe formar parte de la filosofía de servicio de las instituciones y un estándar de cumplimiento para la mejora de la calidad educativa

Estos resultados significan que, el ambiente laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor

pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual contribuye en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

Campos (2017), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente de la I.E. 80207. Universidad Privada Antenor Orrego. Tesis de posgrado. Trujillo-Perú. El objetivo que orientó la investigación fue, establecer la relación entre Clima institucional y desempeño docente de la I.E. 80207. La metodología de la investigación tuvo diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra de estudio constó de 50 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos concluyeron que, existe relación relevante entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. El desempeño en la práctica pedagógica del docente, consiste en gestionar y acompañar buenas prácticas en la docencia, es por ello que, la responsabilidad social es compartida, por un lado, el Estado brindando, el presupuesto necesario, a través de las instituciones comprometidas con la educación y por otro lado las autoridades educativas garantizando el cumplimiento de esas medidas para beneplácito de las instituciones y sus comunidades. Una institución que vela por el soporte e implementación a la práctica docente, es una institución que tiene el éxito asegurado, porque potenciará el talento humano y lo pondrá al servicio de la calidad educativa

Estos resultados significan que, el ambiente laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual aporta en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

Salazar (2019), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente de una I.E. de Chepén. Universidad César Vallejo. Tesis de posgrado. Chepén-Perú. El objetivo que orientó la investigación fue, establecer la correspondencia entre Clima institucional y desempeño docente de una I.E. de Chepén. La metodología del estudio tuvo diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La muestra de estudio constó de 80 docentes. Los instrumentos fueron dos cuestionarios. Los hallazgos concluyeron que, existe relación considerable entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Por otro lado, es importante señalar que, la labor pedagógica de la docencia, no solo se concentra dentro del aula, sino que derriba los muros de la tradición para convertirse en una docencia que promueva la creatividad, el razonamiento y el pensamiento reflexivo, un ejemplo claro

es que los docentes brindan un acompañamiento cognitivo y afectivo a sus estudiantes, es por ello que la docencia necesita poseer toda la instrumentación necesaria para atención dentro o fuera del contexto de las aulas

Estos resultados nos indican que, el entorno laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual contribuye en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

El ambiente escolar depende mucho de la gestión institucional; es decir que la forma cómo se configura la gestión en las instituciones depende mucho de los líderes pedagógicos de quienes ostentan la parte directiva y como propician y ambiente de respeto y proximidad, con el manifiesto de las habilidades sociales, muy requerida en las relaciones interpersonales para el éxito de las organizaciones. Los factores influyentes para un buen clima institucional, son la empatía, la posibilidad de identificar las necesidades que pasan las demás personas; por otro lado, la comunicación asertiva, que permita superar las diferencias con acuerdos comunes, esto genera un clima idóneo que permita mejorar los desempeños de los profesionales en educación. Así mismo, si el ambiente adecuado laboralmente, propicia una fraternidad o familiaridad, los colaboradores también se sentirán más seguros, confiando en los demás, proponiendo alternativas de solución, logrando la eficacia y eficiencia hasta la meta final.

Si existe éxito en un clima propicio, es evidente que también habrá éxito en el desempeño profesional docente, porque el ambiente acogedor logra mayor confianza, autonomía, en donde el error sea una oportunidad para aprender mejor y, con ello, se logra mejores resultados en el desempeño profesional, porque convive con sus pares de manera colegiada; es por ello que, se debe propiciar un clima seguro que permita que los profesionales puedan comprometerse con la institución, sin condiciones que generen inconvenientes a la labor del docente en aula y con ello perjudique su desempeño profesional. Así mismo, es importante recalcar que, mientras más éxito se tenga en el clima institucional, mejor rendimiento profesional se tiene; en el caso de la docencia, los directivos o líderes pedagógicos deben facilitar el camino para generar ambientes más saludables emocionalmente y desprendernos de situación que perjudican la sana convivencia y con ello el deterioro de las relaciones interpersonales con escaso involucramiento y desmotivación

de los colaboradores, perjudicando su desempeño y la gestión escolar. Por otro lado, cuando una organización garantiza un clima idóneo en el trabajo, ya está logrando el cincuenta por ciento de las metas establecidas, porque habrá mayor compromiso y sentido de pertenencia por parte del personal docente, con el que se logre mejores resultados y con ello mejores resultados también para la organización, porque cuando una institución es de calidad, todos sus componentes también son de calidad y dentro de ellos mejores expectativas de la organización.

2.2. Marco teórico

2.2.1 Clima Institucional

2.2.1.1 Definición

Es la capacidad que tiene una organización para generar las condiciones en la que se desenvuelven los colaboradores, en donde prevalece el respeto, la confraternidad, la empatía y el bien común. Por otro lado, un clima institucional, es el ambiente propicio marcado por la familiaridad, la confraternidad y un contexto de confianza en donde predomine una comunicación directa y asertiva, la escucha activa, la empatía y relaciones interpersonales saludables (Magisterio, 2017).

Vinculado a lo anterior, según Cruz (2017), sostiene que, es el ambiente o contexto en el cual se desenvuelven los colaboradores, en donde se predomine un escenario acogedor, con predominio de relaciones armoniosas, el respeto mutuo y el bien común para una convivencia saludable, la cual genere como consecuencia un rendimiento profesional satisfactorio y un fortalecimiento de la misión institucional como parte de la filosofía de servicio e identidad de la organización.

El clima institucional, es la forma en que las áreas y los colaboradores interactúan para tomar decisiones en conjunto y coadyuvar para lograr los objetivos comunes. Lo máspreciado que tienen las organizaciones es el talento humano que poseen y es al que tienen que satisfacer sus necesidades prioritariamente, generando que los colaboradores se sientan parte de la organización, con el que se comprometen a empoderarse de su filosofía de servicio y al logro de la visión compartida y el sentimiento de familiaridad con el que se comparte los logros, las dificultades y las oportunidades de mejora.

Con la misma intención, Geraudier (2016), sostiene que, es el escenario laboral propicio para el ejercicio profesional, es por ello que, se debe generar las condiciones saludables, como la comunicación asertiva, la escucha activa, el control de emociones y las relaciones cordiales entre los miembros, esta situación genera un mejor rendimiento profesional, en donde el profesional actúa con autonomía y confianza en su desenvolvimiento profesional, esto repercute en un buen nivel de desempeño y mejora la gestión de las organizaciones.

Relacionado a lo anterior, según Chiang et al., (2015), manifiestan que, el ambiente laboral es el escenario propicio que genera una atmósfera laboral pertinente que permite la

consolidación profesional, en donde la profesional evidencia buenas prácticas sobre su desempeño, en donde muestra compromiso con la visión y la misión institucional, además prevalece la identidad institucional y el acuerdo en la toma de decisiones.

En la misma línea, según Sicard y Cacua (2019), es un contexto que refleja una atmósfera propicia para en ambiente laboral, el cual permite una actuación pedagógica pertinente, cuya referencia es un buen desempeño profesional del colaborador con repercusión en el servicio y la gestión institucional de la organización. Por otro lado, es importante enfatizar que, cuando se genera un ambiente propicio, también el rendimiento es propicio para en el desempeño profesional, es por ello que las organizaciones deben garantizar este escenario para que los docentes se sientan cómodos en su accionar profesional, lo cual beneficia a la colectividad en su conjunto y a la sociedad de manera general.

2.2.1.2 Características del Clima Institucional

Al respecto, Boloy y Bermejo (2018), mencionan que, los ambientes laborales deben ser acogedores, es decir que, el personal se sienta a gusto de laborar en la institución. Por otro lado, un clima debe tener apertura, es decir, se aprende a convivir con las diferencias y a consensuar las decisiones. Así mismo, un ambiente también debe valorar y reconocer el desempeño de sus colaboradores, es decir que se debe estimular y animar el desempeño de los docentes. Otra característica importante es trabajar en equipo y compartir la visión institucional para lograr la identidad institucional. La organización colegiada y la toma de decisiones compartida, es otra característica importante en la promoción de un buen clima institucional.

Relacionado a lo anterior, Chiavenato (2015), en la Gestión del Talento Humano, señala que, las características más pertinentes deben empezar desde la convocatoria y reclutamiento del personal, en donde el proceso de inducción y adaptación del personal al ambiente laboral es muy importante, dentro del ambiente laboral se debe generar las condiciones como: un ambiente cordial, dialogo permanente y escucha activa; por otro lado, la comunicación horizontal y asertiva ayuda mucho en la comunicación eficaz. El trabajo colegiado y las decisiones consensuadas ayudan a compartir las decisiones y compartir la misión y la visión institucional para generar una identidad institucional, en la que, repercute en el desempeño profesional docente y la marcha institucional.

Finalmente, (Opere, 2017), manifiesta que, el ambiente laboral, es el contexto que permite realizar un desempeño adecuado, por lo tanto, debe tener las siguientes características: debe ser un ambiente saludable, en donde reine la cordialidad y el buen trato entre todos los miembros; así mismo, las relaciones interpersonales en todos los integrantes deben ser con comunicación asertiva y actitud empática. Así mismo, las relaciones laborales deben otorgar confianza y autonomía para la toma de decisiones. Además, deben ser tolerantes y abiertas al diálogo, los conflictos deben solucionarse satisfaciendo y la conformidad de las partes conflictivas, solo así se podrá lograr un mejor rendimiento laboral y una mejor gestión institucional.

2.2.1.3 Teorías del Clima Institucional

El presente estudio, se centra en el sustento científico, es decir aquellos enfoques o modelos que le brindan el fundamento metodológico y teórico a la investigación. Las siguientes teorías están enmarcadas sobre metodologías consistentes en la forma de generar climas laborales propicios para el mejor desempeño profesional.

A. El modelo de Tagiuri

Al respecto, según, Aamodt (2016), este modelo tiene su sustento científico en las siguientes dimensiones:

Contexto ambiental, en esta dimensión se garantizan las condiciones físicas de la organización, es decir el centro laboral debe contar con servicios básicos, ambientes amplios y limpios, ambientes de recreación y descanso, ambientes de recursos y materiales. Por otro lado, la estructura organizacional juega un papel muy importante, es decir, sobre cómo se establecen las comunicaciones, respetando el orden organizacional.

El contexto moral, esta dimensión se centra en las características de las personas que integran la organización, sus motivaciones, compromisos e identidades; estas características diferentes hacen que aprendan a solucionar situaciones conflictivas primando el diálogo y el consenso entre los colaboradores.

Contexto social, esta dimensión está referida al modo en que interactúan las personas, es decir trabajan en equipo, toman decisiones en conjunto, aprenden a conciliar en la solución de conflictos, comparten la visión institucional, el liderazgo es compartido y la responsabilidad laboral busca el compromiso y la responsabilidad de todos.

Contexto cultural, esta dimensión está relacionada a los valores y dogmas de los colaboradores de una organización, esta situación se centra en su credo religioso, sus hábitos de conducta, objetivos y metas personales, esta mezcla de identidades enriquece la organización y desde la pluralidad se genera la unidad e identidad institucional.

B. Modelo de Litwin y Stringer

Al respecto, según Chiavenato (2015), el clima es el ambiente de trabajo que permite la interacción entre los colaboradores compartiendo intereses comunes y buscando el bienestar general, para lograr esta condición plena, se necesita garantizar las siguientes condiciones:

Organización estructural, esta dimensión establece el orden jerárquico, los procesos y los procedimientos existentes, con lo que se establece la eficacia y eficiencia de la organización. Por otro lado, también se estructura las áreas orgánicas de la institución, en donde cada responsable, se conduce según lo estructurado en la organización.

Responsabilidades definidas, esta dimensión permite distribuir, según la jerarquía las funciones y responsabilidades, si no se garantiza esta dimensión, puede desencadenar duplicidad en las funciones, contratiempos y sobrecarga de actividades entre los colaboradores.

Sistema de recompensa, esta dimensión se centra en reconocer y valorar el trabajo desempeñado por los colaboradores, con el propósito de motivarlos y generar el compromiso organizacional que permite que los trabajadores se sientan gustosos de pertenecer a la organización.

Prevención de riesgos, esta dimensión, se centra en identificar no conformidades, que puedan generar retrasos en la organización y por consiguiente conflictos internos entre los colaboradores, que al final recaiga sobre toda la gestión organizacional.

Buen trato y calidez, son dimensiones muy importantes en los ambientes laborales, pues se centran en la cordialidad y la integración entre sus miembros, es decir, cuando la comunicación es horizontal y el trato es amical, el ambiente laboral se hace propicio para el ejercicio profesional.

Ayuda mutua, esta dimensión, busca el bien común entre todos los miembros, los cuales interactúan como el engranaje de una gran maquinaria que permita lograr metas comunes para beneficio y provecho de la organización.

Cumplimiento de estándares, esta dimensión, se encarga de que todos cumplen funciones y responsabilidades específicas, pero que, en conjunto, logran estándares de calidad a favor de la organización.

Solución de conflictos, esta dimensión establece que, ante situaciones conflictivas debe primar el buen trato, la negociación, la mediación o la construcción de consensos.

Identidad organizacional, esta dimensión se centra en que todo compromiso debe generar una identidad institucional que consolida el sentido de pertenencia de los colaboradores.

C. Teoría de Sistemas de Organización de Likert.

Esta teoría es sustentada por, Geraudier (2016), quien manifiesta que, la estructura organizacional influye directamente en los ambientes laborales, es decir que la forma en que se configura la organización contribuye a generar un clima propicio para desempeñar nuestras labores profesionales. En esta línea, se considera los siguientes componentes:

Componentes causales, en este criterio se considera aquellas variables que afectan a las variables dependientes. Por otro lado, este componente genera la organización, la estructura orgánica, los procesos y procedimientos, así como las políticas y la filosofía de la organización que conduce la gestión institucional y es un factor potente para generar un ambiente laboral saludable.

Componentes intermedios, este componente, se caracteriza por la funcionalidad de la organización, en donde se consideran la comunicación, planificación colegiada, la toma de decisiones compartida, el reconocimiento y estímulo al desempeño profesional, la satisfacción de los colaboradores, las relaciones afables entre los colaboradores, lo cual permite generar una atmósfera saludable.

Componentes finales, este componente está orientado a los efectos de la organización, es decir, todo lo que se configura en los componentes causales e intermedios,

se reflejan en los resultados de este componente. Así tenemos, buen desempeño profesional, es la forma en que, el rendimiento profesional se manifiesta, el cual está influenciado por las relaciones interpersonales entre cada uno de los miembros. Productividad, es otro efecto importante generado por un clima saludables y pertinente.

Por otro lado, los factores internos y externos de la institución, repercuten sobre el desempeño profesional, los internos están asociados a la estructura organizacional, los procesos y procedimientos organizacionales, las comunicaciones, la confraternidad entre los colaboradores, el reconocimiento a la labor profesional y la motivación permanente. Así mismo los factores externos, están centrados en los documentos técnicos y normativo, los cuales son monitoreados por los organismos especializados para garantizar el respeto a las normas legales vigentes y al respeto de los derechos laborales, para beneplácito de los trabajadores, con lo que se genera el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia por la organización (Centro de Investigación y Servicios Educativos, 2007).

D. Teoría Estructural y Humanista del Clima Institucional

Esta teoría se fundamenta bajo el sustento de Vallejo (2016), quien manifiesta que, el clima laboral está orientado bajo dos escuelas de pensamiento, la escuela estructuralista y la humanista. La primera se orienta en aspectos centrados con la organización y la forma en que se determina la gestión y la segunda en la sensibilidad humana, en conjunto, es decir de manera articulada ambas tendencias propician un clima un ambiente laboral idóneo con repercusión en el rendimiento y la calidad en la gestión institucional. La corriente estructuralista determina la forma en que las organizaciones establecen su gestión organizacional, con áreas que se conectan entre sí, generando un método de gestión de la calidad con procesos y procedimientos muy bien definidos y con planes de acción que proponen la mejora continua. La corriente humanista, establece las relaciones entre las personas, con calidad humana, el respeto mutuo, la consideración por los demás, la empatía y una comunicación que privilegie la horizontalidad, la asertividad y la escucha activa.

2.2.1.4 Tipos de clima institucional

El contexto laboral, en donde se practica la profesionalidad o los oficios de diversos trabajadores, lo cual en conjunto logra la calidad en el servicio o productividad, es un escenario importante para el buen desempeño o rendimiento profesional. En ese sentido,

este contexto está determinado por las relaciones entre las personas, sus valores, sus creencias, sus expectativas, sus metas personales y profesionales; así como se establecen los canales de comunicación entre todos los colaboradores.

Al respecto Geraudier (2016), señala que, por los componentes causales, intermedios y finales generan los siguientes tipos:

A. Clima autoritario explotador.

Este tipo de contexto laboral, está configurado por la imposición y la sanción, es decir que, los que direccionan la organización, son los arbitrariamente toman las decisiones en la organización ignorando a los demás estamentos; por otro lado, la práctica profesional se realiza mediante el miedo o la amenaza, en donde si no se cumple lo asignado puede generar un despido arbitrario o un acoso laboral. Este tipo de clima, también genera un descontento entre los colaboradores, que, en muchos casos, no cumplen sus funciones a cabalidad, generando descompromiso y una escasa identidad, perjudicando la marcha institucional, en otros casos, deciden renunciar a su centro laboral, generando perjuicio en tiempo y productividad en la organización.

B. Clima autoritario paternalista

Este tipo de contexto laboral, se centra en una gestión que predomina a través de que las decisiones se toman desde la parte directiva o jerárquica, la cual, se toma sin consulta, ni consideración a los demás estamentos de la organización, justificando las decisiones arbitrarias, en beneficio de la organización. Por otro lado, propicia un sistema de castigos y recompensas, pero que se realizan para mecanizar al colaborador, en perjuicio de su autonomía y su dignidad como persona valiosa.

C. Clima consultivo

Este tipo de contexto laboral, permite e impulsa la participación de todos los miembros en la organización, pero solo para brindar información o necesidades detectadas en la organización; las decisiones se siguen tomando desde la parte más alta de la organización y los demás estamentos ejecutan las decisiones tomas por los directivos o jefes; por otro lado, la comunicación permanece descendente y vertical, sin oportunidad para las demás áreas institucionales.

D. Clima participativo grupal

Este tipo de escenario laboral, es el más propicio, porque predomina la cordialidad y fraternidad entre los miembros de la organización. Las determinaciones se toman desde los estamentos básicos hasta los más complejos, es decir que, existe consideración por todas las áreas y responsables en la toma de decisiones. La comunicación es asertiva y horizontal, es decir que, existe una comunicación en donde prima la consideración y la escucha activa, la empatía y el diálogo permanente. La satisfacción de los colaboradores, es decir que la preocupación mayor, no se focaliza en la satisfacción del cliente externo, sino principalmente del cliente interno, porque si existe la satisfacción de los colaboradores, se genera el compromiso y el sentido de pertenencia entre los trabajadores por la organización.

Por otro lado, es el tipo de clima más propicio para que las organizaciones logren la eficacia y la eficiencia en la calidad de su gestión institucional, porque genera profesionalidad y acentúa la vocación de servicio de los colaboradores y se comprometen con la filosofía de servicio de la organización, generando un buen desempeño laboral y una alta productividad en la organización.

Los tipos de clima, también son propuestos por Vallejo (2016), quien sostiene que los tipos de clima, son aquellos contextos laborales que permiten una mejor configuración de los ambientes de trabajo, basados en el orden, las relaciones interpersonales saludables, el respeto a los derechos y el cumplimiento de los deberes en beneficio de la organización institucional. Es esta línea de acción se propone los siguientes:

a. Clima autoritario

Este tipo de clima propicia un ambiente laboral nocivo para el trabajo y el desempeño profesional, porque se configura en el abuso de autoridad, en una comunicación descendente y vertical, una escasa consideración y hostigamiento laboral. Por otro lado, las decisiones se toman sin considerar las necesidades de los colaboradores, esto genera un descontento generalizado. Las normas se imponen sin posibilidad de cuestionamiento, generando vulneración de los derechos personales y laborales. Predomina el lucro o el afán de riqueza, antes que el predominio de la satisfacción del personal, es por ello que este tipo de clima perjudica los vínculos interpersonales y el rendimiento en desmedro de la gestión institucional.

b. Clima participativo

Este tipo de escenario laboral, es el más propicio e idóneo para el ejercicio profesional, porque contribuye a generar relaciones interpersonales saludables y a una buena marcha en la gestión institucional. Este contexto se realiza considerando predominantemente al personal, identificar sus necesidades, sus intereses y sus expectativas; por otro lado, reconoce la labor desplegada por los colaboradores, los estimula o anima a seguir desempeñándose con el mismo compromiso e identidad por la institución. Así mismo, la planificación y la toma de decisiones es compartida, es decir que, las decisiones se toman en consulta desde la parte con mayor necesidad y se atiende en función de las prioridades en la organización. Este tipo de clima no solo genera identificación, voluntad, predisposición para involucrarse con la misión, visión y valores institucionales, sino que además consolida las competencias profesionales y la vocación de servicio y el sentido de pertenencia con la organización educativa, debido a la consideración y la satisfacción de los colaboradores.

2.2.1.5 Dimensiones del clima institucional

Al respecto, la teoría de Martín (2009), citado por Vallejo (2016), al respecto de las dimensiones del clima institucional en las organizaciones educativas, contempla las siguientes dimensiones:

a. La Comunicación

El éxito de la práctica laboral y de la gestión en las organizaciones, se centra en la comunicación, porque es la base fundamental para las relaciones interpersonales. La naturaleza social del hombre se manifiesta cuando se comunica con los demás, es por ello que, es muy importante que la comunicación sea basada en la cordialidad y respeto mutuo, es decir una comunicación asertiva, con empatía y escucha activa, genera mejores condiciones comunicacionales en beneficio de la organización. Por otro lado, la comunicación ascendente y horizontal, revela que se consideran las necesidades desde los procesos inferiores hacia los superiores.

Por otro lado, cuando una comunicación no genera las condiciones para un clima saludables, es cuando impera el autoritarismo, la desconsideración y la vulneración a los derechos laborales, con atropello a las normas, en donde el abuso de autoridad y el autoritarismo impera, esta situación repercute en las relaciones interpersonales y el

desempeño laboral, trayendo como consecuencia, perjuicio en el desempeño y en la calidad del servicio educativo.

b. La motivación

La motivación es un factor fundamental en el escenario laboral, porque reconoce, anima y alienta al desempeño profesional. Esta situación se puede percibir cuando las instituciones reconocen emocional y pecuniariamente al personal, esta situación afecta directamente en el desempeño laboral, ya que refleja la consideración por el desempeño del personal, además, satisface emotivamente a los colaboradores, es el salario emotivo que se necesita para mantener altas expectativas por la organización. Por otro lado, refleja una mejor identificación con la organización y compromiso organizacional, demandando un buen nivel desempeño profesional y mejor calidad en la gestión institucional.

En contradicción a lo anterior, si la organización carece de un sistema de reconocimiento al personal y por el contrario, impone, desanima, hostiga, abusa y subestima el desempeño de su personal, lo más probable es que, no se tengan las condiciones necesarias para una mejor identidad institucional, en vista que el colaborador no se sentirá a gusto con la forma en que son tratados y buscará la forma de desligarse de la institución o no desempeñar su función con la responsabilidad esperada, generando una reducción en su rendimiento y limitación en la productividad institucional.

c. La confianza

Esta dimensión, es muy relevante en las organizaciones, porque genera autonomía y toma de decisiones adecuadas. Esta situación es muy importante en las organizaciones, en vista que, los colaboradores tienen la libertad y el poder de decisión ante situaciones que se puedan presentar, eso implica que tienen el respaldo de quienes dirigen la organización, lo cual, genera como consecuencia que, se vayan empoderando cada vez más del puesto laboral, con mayor dominio y eficacia. Por otro lado, si en el contexto laboral, se genera la desconfianza, el cuestionamiento en la labor o toma de decisiones, estas acciones, deterioran las relaciones interpersonales y perjudican la práctica laboral, generando limitaciones y contramarchas en la gestión institucional.

d. La participación

Esta dimensión, en el entorno laboral, es crucial, porque permite el involucramiento de todos los colaboradores de la organización en la toma de decisiones. La

participación del personal a través del cumplimiento de sus funciones o responsabilidades, además de ser considerados en la toma de decisiones de la organización, es muy saludable para la marcha institucional, porque el trabajador siente que su labor o desempeño es valorado y que se le considera como un integrante importante en la organización; así mismo, el involucrar a todos en la gestión institucional, es muy importante, porque se genera una visión compartida y un involucramiento con la filosofía institucional. participantes

En caso contrario, si una organización no promueve la participación de todos, se tendrá dificultades para poder generar el compromiso deseado por la organización, lo cual será una grave dificultad para la participación deseada de todos los miembros en la organización.

El clima institucional, es la forma en que las áreas y los colaboradores interactúan para tomar decisiones en conjunto y coadyuvar para lograr los objetivos comunes. Lo máspreciado que tienen las organizaciones es el talento humano que poseen y es al que tienen que satisfacer sus necesidades prioritariamente, generando que los colaboradores se sientan parte de la organización, con el que se comprometen a empoderarse de su filosofía de servicio y al logro de la visión compartida y el sentimiento de familiaridad con el que se comparte los logros, las dificultades y las oportunidades de mejora.

El ambiente escolar depende mucho de la gestión institucional; es decir que la forma cómo se configura la gestión en las instituciones depende mucho de los líderes pedagógicos de quienes ostentan la parte directiva y como propician y ambiente de respecto y proximidad, con el manifiesto de las habilidades sociales, muy requerida en las relaciones interpersonales para el éxito de las organizaciones. Los factores influyentes para un buen clima institucional, son la empatía, la posibilidad de identificar las necesidades que pasan las demás personas; por otro lado, la comunicación asertiva, que permita superar las diferencias con acuerdos comunes, esto genera un clima idóneo que permita mejorar los desempeños de los profesionales en educación. Así mismo, si el ambiente adecuado laboralmente, propicia una fraternidad o familiaridad, los colaboradores también se sentirán más seguros, confiando en los demás, proponiendo alternativas de solución, logrando la eficacia y eficiencia hasta la meta final.

Si existe éxito en un clima propicio, es evidente que también habrá éxito en el desempeño profesional docente, porque el ambiente acogedor logra mayor confianza, autonomía, en donde el error sea una oportunidad para aprender mejor y, con ello, se logra

mejores resultados en el desempeño profesional, porque convive con sus pares de manera colegiada; es por ello que, se debe propiciar un clima seguro que permita que los profesionales puedan comprometerse con la institución, sin condiciones que generen inconvenientes a la labor del docente en aula y con ello perjudique su desempeño profesional. Así mismo, es importante recalcar que, mientras más éxito se tenga en el clima institucional, mejor rendimiento profesional se tiene; en el caso de la docencia, los directivos o líderes pedagógicos deben facilitar el camino para generar ambientes más saludables emocionalmente y desprendernos de situación que perjudican la sana convivencia y con ello el deterioro de las relaciones interpersonales con escaso involucramiento y desmotivación de los colaboradores, perjudicando su desempeño y la gestión escolar. Por otro lado, cuando una organización garantiza un clima idóneo en el trabajo, ya está logrando el cincuenta por ciento de las metas establecidas, porque habrá mayor compromiso y sentido de pertenencia por parte del personal docente, con el que se logre mejores resultados y con ello mejores resultados también para la organización, porque cuando una institución es de calidad, todos sus componentes también son de calidad y dentro de ellos mejores expectativas de la organización.

2.2.2 Desempeño Docente

2.2.2.1 Definición

El desempeño docente se asocia al ejercicio profesional, lo cual es la demostración de su instrucción pedagógica y aptitud de servicio en la docencia. El desempeño tendrá un buen nivel, mientras mejor es la preparación docente; es decir que, un docente que tiene un buen dominio de los procesos pedagógicos, responde a las necesidades de aprendizaje, buscando las mejores herramientas y estrategias para generar aprendizajes consistentes en los estudiantes. Por otro lado, el desempeño tendrá un bajo rendimiento, cuando la formación no tenga las condiciones necesarias para garantizar un óptimo ejercicio de la docencia.

Según Cuesta (2019), sostiene que, el desempeño es la ejecución de las responsabilidades asociadas al ejercicio profesional, este desempeño se garantiza con las condiciones necesarias, por ejemplo, una buena formación profesional, un clima laboral saludable y una capacitación continua. Es importante resaltar que la evaluación al desempeño permite identificar los puntos fuertes y débiles del ejercicio profesional, lo cual, permite atender aquello que necesitamos mejorar; por lo tanto, el cambio pasa primero por

reconocer qué nos falta para poder proponer acciones de mejora que nos permita tener un óptimo desempeño profesional.

El desempeño docente, está marcado por una serie de factores influyentes, tal es así que, las jornadas de capacitación en relación de las necesidades de los docentes, se constituye en un punto crítico de éxito, es decir que la implementación y actualización de la docencia es un factor determinante en el desempeño, así mismo, los que lideran las instituciones deben estar atentos ante cualquier eventualidad que atente contra la práctica y el desempeño de la docencia. Esta labor debe formar parte de la filosofía de servicio de las instituciones y un estándar de cumplimiento para el progreso de la calidad educativa (Borja & Ramírez, 2019).

El desempeño en la práctica pedagógica del docente, consiste en gestionar y acompañar buenas prácticas en la docencia, es por ello que, la responsabilidad social es compartida, por un lado, el Estado brindando, el presupuesto necesario, a través de las instituciones comprometidas con la educación y por otro lado las autoridades educativas garantizando el cumplimiento de esas medidas para beneplácito de las instituciones y sus comunidades. Una institución que vela por el soporte e implementación a la práctica docente, es una institución que tiene el éxito asegurado, porque potenciará el talento humano y lo pondrá al servicio de la calidad educativa (Borja & Ramírez, 2019).

El desempeño docente en un alto nivel de rendimiento se garantiza con la forma en que interactúan los sujetos integrantes de la organización; es decir, cómo participan en la toma de decisiones de manera colegiada, como planifican los acuerdos que luego se traducen en indicadores de logro, y además, toman decisiones en conjunto para lograr el éxito profesional, esa situación es una debilidad en los climas organizacionales, porque en algunos casos, no se involucra a todos los colaboradores, por ello existe descompromiso y bajo rendimiento profesional. Es por ello que se debe garantizar las buenas relaciones entre los involucrados en una organización para que se sientan parte de la entidad laboral.

2.2.2.2 Evaluación de Desempeño Docente

El concepto de evaluación del desempeño docente es un proceso formativo de recojo de información relevante a la práctica pedagógica, en la que diagnostica los puntos fuertes y los puntos débiles más comunes para generar acciones de mejora, las cuales permitan brindar el andamiaje necesario a tal punto de superar los puntos críticos de fracaso. Los niveles de logro satisfactorios dependerán de qué tan dinámico y frecuente sea el

diagnóstico y se atienda oportunamente las debilidades descubiertas, atendiendo en la generación de talleres de actualización que permita al docente generar la reflexión sobre su práctica y establecer mejoras en su desempeño y compromiso con la carrera pública magisterial (Ruiz y Guzmán, 2016).

Según Cuesta (2019), las buenas prácticas en la docencia implican que, es una práctica profesional que responde a las necesidades de los estudiantes, en donde la planificación y evaluación formativa es una constante de la práctica docente, además una docencia que se pone al servicio del aprendizaje es una práctica que promueve la reflexión en sus estudiantes, los cuales encuentran un sentido a lo aprenden porque le encuentran un sentido utilitario al conocimiento. Por otro lado, una docencia que derriba los muros de tradición para romper con paradigmas obsoletos y dar paso a la dinámica activa, en donde el aprendizaje de los estudiantes sea el predominio en el proceso y en donde la enseñanza se subordine al aprendizaje, será una docencia que brinde testimonio de buenas prácticas.

El desempeño de la docencia, permite descubrir los aspectos que potencian la práctica pedagógica, pero además permite identificar las debilidades de la formación docente. Todo proceso de evaluación debe ser tomado como una oportunidad de mejora, es decir sacar del contexto sancionador a la evaluación para ubicarlo en un contexto de oportunidad para mejorar la práctica docente, tal es así que, muchos docentes han mejorado notablemente su desempeño, porque se han internalizado el sentido y el objeto de la evaluación a su desempeño, es decir han ubicado a la evaluación a su desempeño como una oportunidad para mejorar más que para sancionar (Borja & Ramírez, 2019).

2.2.2.3 Funciones de la Evaluación de Desempeño Docente

Según Cuesta (2019), propone que la evaluación al desempeño debe seguir los siguientes propósitos: debe ser diagnóstica, es decir identificar cuáles son los puntos fuertes y los débiles de la práctica pedagógica, con el propósito de atender las dificultades detectadas, a través de talleres de actualización e implementación a la labor docente. Por otro lado, la función instructiva, se hace con la intención de orientar el ejercicio de la docencia de acuerdo a los marcos normativos y técnicos que permitan un desempeño pertinente en la labor pedagógica, es necesario seguir los lineamientos técnicos y normativos para no desviarnos del camino en la docencia. La función educativa, permite generar hábitos de buenas prácticas en la docencia, por ejemplo, generar situaciones de aprendizaje en el contexto del estudiante, centrarse en un acompañamiento cognitivo y afectivo del estudiante,

así como una planificación pertinente y coherente en el aprendizaje. Finalmente, la función desarrolladora, a través de la experiencia, genera que la docencia se desarrolle y genere una maduración consistente y sostenible al servicio de nuestra sociedad.

2.2.2.4 Fines de la Evaluación de Desempeño Docente

La valoración del desempeño docente, resalta la finalidad de empoderar al docente con las herramientas pedagógicas que le permita tener una actuación pertinente capaz de atender las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes para tomar decisiones pedagógicas, y con ello, mejorar los aprendizajes de los estudiantes. Por otro lado, la evaluación en el enfoque formativo, implica que tiene la finalidad de mejorar el desempeño; esto quiere decir que no está centrada en saber qué nivel de logro se alcanza al término de un monitoreo, sino cómo se puede mejorar aquellos aspectos que no se están logrando, para ello debe partir de una reflexión sobre la práctica pedagógica, luego reconocer las dificultades presentadas y posteriormente establecer mejoras, la esencia de la evaluación docente, es propiciar buenas prácticas a través de la evaluación que forma parte de la vida, porque te permite transformar tu realidad y mejorar tu calidad de vida (Ruiz & Guzmán, 2016).

2.2.2.5 Dimensiones del desempeño docente

El desempeño docente, está enmarcado en aspectos o criterios muy puntuales, desde donde se observa la actuación pedagógica del profesional en educación. Estos criterios o dimensiones están enfocados en el quehacer pedagógico del docente. Según (Minedu, 2012), en los documentos técnicos plantea los dominios, categorías, rubros o campos concurrentes en la práctica pedagógica del docente, las cuales son el insumo para determinar su desempeño profesional, ya sea para continuar fortaleciéndolo o proponer acciones de mejora. Así tenemos los siguientes aspectos a observar, en cuyos componentes se ha centrado el presente estudio:

A. La planificación

La planificación curricular, es el componente fundamental de la práctica pedagógica y del desempeño profesional del docente, porque en esta dimensión se orienta y es el requisito de la siguiente dimensión, la ejecución de lo planificado. Este componente se centra en el dominio pedagógico del docente, es decir, tiene que movilizar una serie de estrategias y recursos para demostrar el dominio profesional; entre los recursos a dominar están las teorías de enseñanza y teorías de aprendizaje; manejo de planificación de unidades

didácticas y experiencias de aprendizaje de diverso nivel, así mismo, manejo del Currículo nacional, los programas curriculares, los enfoques de competencias, las capacidades y desempeños contextualizados. Además de abordar de manera pertinente los enfoques y las competencias transversales.

La evaluación formativa, es otro dominio que tendrá que manejar el docente, es decir, centrarse en el objeto de la evaluación formativa, sus propósitos, sus criterios, sus instrumentos para el análisis de evidencias y también saber, a partir de la evaluación identificar necesidades de aprendizaje para la toma de decisiones (Minedu, 2012).

B. La ejecución de lo planificado

La ejecución de la planificación, está orientado a la aplicación de lo contextualizado, en esta dimensión el docente, para demostrar un buen dominio de su desempeño manejar una diversidad de indicios que permitan determinar el empoderamiento profesional. consecuencia de la planificación.

Las estrategias metodológicas, son maniobras pedagógicas que permiten generar aprendizajes pertinentes, en función del contexto y la realidad de los estudiantes, los cuales orientan una actuación pedagógica del docente y un sobresaliente rendimiento académico del estudiante.

Los recursos didácticos, son todos aquellos insumos en los que se centran las actividades, en la gestión de cada una de ellas es importante generarlas con recursos didácticos que hacen más comprensible y pertinente el aprendizaje y el estudiante demuestra un buen dominio de ello.

La evaluación del aprendizaje, debe ser eficaz y oportuno, eficaz porque la observación debe centrarse en el aprendizaje y no en el estudiante y debe ser oportuno, porque debe ser en cada experiencia de aprendizaje y no dejar pasar la oportunidad de retroalimentar a los estudiantes.

La relación entre los dos agentes intervinientes en el proceso de aprendizaje es de suma importancia para la enseñanza y el aprendizaje, es decir el sujeto que enseña debe estar atento a las necesidades del sujeto que aprende y este debe hacerse responsable de las actividades de aprendizaje, la integración de ambos agentes trae consigo el éxito en el proceso de enseñar ya prender.

La misión de la escuela vinculada a la comunidad, también es otro aspecto importante en la ejecución de la planificación, porque si no consideramos a las familias en el proceso de aprendizaje, dejamos de lado al soporte fundamental del estudiante, es por ello que las familias se constituyen en los aliados estratégicos de los maestros, sin cuya ayuda se perdería el éxito tan ansiado en el aprendizaje y mejora del desempeño profesional del docente (Minedu, 2012).

2.3. Marco conceptual

Clima Institucional, es la atmósfera de trabajo, en cuyo contexto se centra las relaciones interpersonales de los colaboradores, que además son catalogados como el soporte fundamental en la gestión institucional, es por ello que se debe generar las mejores condiciones para el desempeño profesional de la carrera docente (Magisterio, 2017).

Docente, es el profesional de la carrera pedagógica, en cuya responsabilidad se centra el rendimiento académico de sus estudiantes, es por ello que, debe tener vocación de servicio, dominio consistente de aspectos técnicos y normativos que le permitan tener un óptimo desempeño profesional. Por otra parte, el maestro tiene la responsabilidad de ser un referente social para sus estudiantes, porque es un agente de cambio para las sociedades (Minedu, 2012).

Evaluación de desempeño, es la observación y valoración al desempeño profesional de la docencia, en donde se observan parámetros como la planificación, el dominio de estrategias metodológicas, el uso de recursos didácticos, la evaluación formativa y la retroalimentación centrada en el aprendizaje de los estudiantes (Chiavenato, 2014).

Motivación, es despertar el interés del estudiante por el aprendizaje, tal es así que, involucrar a los estudiantes en su proceso de aprender implica capturar la atención con recursos pertinentes y retarlos con actividades que generen expectativas en los estudiantes y sean además aquellas que demanden su interés, en donde le encuentren un sentido a lo que aprenden (Perret, 2016).

Organización, es la forma en que las instituciones se emprenden, de acuerdo a la gestión, pública o privada; de acuerdo a la etapa, básica o superior e incluso en la modalidad, regular, especial o alternativa. Por otro lado, también permite saber cómo está su estructura orgánica, sus procesos y procedimientos funcionales que le dan el carácter organizativo a la institución (Marcó et al., 2016).

Satisfacción, es superar las expectativas de una población laboral, es decir que, se consideran las necesidades de los colaboradores de la organización, así como, sus expectativas, sus anhelos, sus objetivos y metas; por otro lado, reconocer, valorar, incentivar y animar el desempeño del personal es muy importante para generar el compromiso y la identificación institucional, porque genera el apego y el sentido de pertenencia (Marcó et al., 2016).

2.4. Sistema de Hipótesis

Hipótesis general

Hi: Existe relación directa entre el Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú 2021.

Ho: No existe relación directa entre el Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú 2021.

2.5. Variables e Indicadores (Cuadro de Operacionalización de variables)

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Clima institucional	Es el ambiente en que se demuestra el desempeño profesional, es por ello que, se configura como un factor determinante para el talento humano en una organización. El clima institucional, no solo pasa por garantizar la infraestructura, sino principalmente por las relaciones interpersonales que son influyentes en el rendimiento profesional (Martín, citado por Vallejo, 2016).	El clima institucional se medirá con una Escala en las dimensiones de comunicación, la motivación, y la participación. (Tagiuri, citado por Aamodt, 2016)	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Se comunica por conducto regular. • Se comunica oportunamente. • Se comunica asertivamente • Cumple los acuerdos 	Escala para medir el clima institucional BUENO 56-75 REGULAR 36-55 DEFICIENTE 15-35
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Siente identificación por la institución • Reconoce su contribución con la institución • Asume un compromiso con la visión institucional • Valora su aporte en las actividades 	
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Participa en las actividades institucionales • Aporta en la toma de decisiones • Se integra en los trabajos en equipos • Coordina colegiadamente 	
Desempeño docente	Es el cumplimiento de las responsabilidades asociadas al ejercicio profesional, este desempeño se garantiza con las condiciones necesarias, por ejemplo, una buena formación profesional, un clima laboral saludable y una capacitación continua. Es importante resaltar que la evaluación al desempeño permite identificar los puntos fuertes y débiles del ejercicio profesional, lo cual, permite atender aquello que necesitamos mejorar; por lo	Aplicación de escala de estimación para medir el desempeño docente en la dimensión planificación y ejecución, con indicadores de estrategias metodológicas, recursos didácticos, evaluación del aprendizaje y relación docente-estudiante. (Minedu, 2012, 24)	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Identifica necesidades de aprendizaje en los estudiantes • Domina las disciplinas • Trabaja colegiadamente en la toma de decisiones pedagógicas • Elabora planes que responden a las necesidades de aprendizaje • Selecciona los propósitos de aprendizaje • Diseña experiencias de aprendizaje • Contextualiza las experiencias de aprendizaje • Crea materiales y recursos educativos • Aplica estrategias de evaluación formativa 	Escala para medir el desempeño docente ALTO 74-100 MEDIO 47-73 BAJO 26-46
			Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> • Aplica estrategias didácticas relacionadas a las necesidades de aprendizaje • Promueve el trabajo colaborativo • Utiliza materiales y recursos variados • Utiliza técnicas e instrumentos pertinentes 	

	<p>tanto, el cambio pasa primero por reconocer qué nos falta para poder proponer acciones de mejora que nos permita tener un óptimo desempeño profesional (Valdés, citado por Cuesta, 2019).</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Recoge resultados de aprendizaje para la toma de decisiones • Retroalimenta formativamente para el logro de la autonomía • Acompaña cognitiva y emotivamente a sus estudiantes • Propicia un ambiente de confianza 	
--	--	--	--	---	--

III. METODOLOGÍA EMPLEADA

3.1. Tipo y nivel de investigación

La indagación, según la finalidad que posee, es aplicada porque a partir de la observación entre las variables de investigación, se identificó las causas que contravienen el clima institucional y su efecto en el desempeño docente, propiciando alternativas de solución que permitan generar un clima propicio y un nivel desempeño idóneo. Así mismo, según su nivel, es relacional debido a que se mostró la relación entre las variables de investigación; tal y como lo muestra los objetivos planteados y el diseño investigativo (Hernández et al., 2014).

3.2. Población y muestra de estudio

Población de estudio:

La población de estudio está compuesta por 23 docentes de cinco instituciones de educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Virú 2021.

Tabla 1. Distribución de la población de estudio integrada por los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú.

Institución Educativa	Sexo		Número de docentes
	Hombres	Mujeres	
I.E. N° 1649 Inicios Brillantes	0	5	5
I.E. N° 1588 Mi mundo feliz	0	8	8
I.E. N° 1644	0	3	3
I.E. N° 101	0	3	3
I.E. N° 1688 Mi pequeño mundo	0	4	4
Total	0	23	23

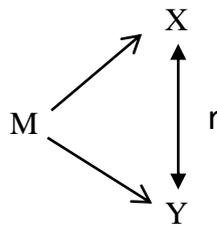
Fuente: Cuadro de asignación del personal de la UGEL Virú 2021.

Muestra Universal:

La muestra está constituida por todas las docentes las instituciones de educación inicial de la UGEL Virú. Siendo un total de 23 docentes del nivel inicial.

3.3. Diseño de Investigación

La indagación propone un diseño no experimental, correlacional de corte transversal; es decir, no experimental porque no manipula ninguna variable para observar cambios en la otra; así mismo, correlacional porque observa la relación entre las variables estudiadas de acuerdo a los datos recogidos y es transversal, porque se estudió las variables involucradas en un solo momento determinada por las investigadoras (Hernández et al., 2014). La gráfica es la siguiente:



Dónde:

M: Profesores que voluntariamente decidieron participar de la investigación

X: Primera variable

Y: Segunda variable

r: Relación de las variables estudiadas

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

La respuesta al cómo se recogió los datos de las variables estudiadas es lo que identifica a la técnica del estudio, la cual permitió observar objetivamente las unidades de medición.

Variable 1: Clima Institucional

Técnica: La Encuesta

Instrumento: Escala para medir el clima institucional

Tiene el propósito de indagar sobre el Clima institucional que tienen los docentes considerados en la muestra. La Escala cuenta con 15 ítems, divididos en sus tres dimensiones: Comunicación, Motivación y Participación. Su utilización se estima en un promedio de 20 minutos. La escala de valoración es la siguiente:

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

Variable 2: Desempeño Docente

Técnica: La Encuesta

Instrumento: Escala para medir el desempeño docente

Tiene el propósito de indagar sobre el desempeño laboral de los docentes considerados en la muestra. La Escala consta de 20 ítems, distribuidos en sus dimensiones: Planificación y ejecución con indicadores, estrategias metodológicas, recursos didácticos, evaluación del aprendizaje y relación docente estudiante. Su utilización se estima en un promedio de 30 minutos La escala de valoración es la siguiente:

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

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Fichas de investigación bibliográfica

La información teórica se realizará mediante el fichaje bibliográfico, con el propósito de realizar la revisión literaria de ambas variables de estudio, para brindar el sustento teórico al estudio, concentrado en el marco teórico. Ambas variables de estudio tendrán la consistencia teórica para una mayor comprensión y abordaje del estudio.

Tablas de Frecuencia, Se utilizará para establecer las cantidades y porcentajes de la muestra.

Tablas Cruzadas, Se utilizará para procesar la correlación entre las variables y dimensiones.

Gráficos, permitirá que en forma simple y rápida observar las características de las variables de estudio.

Estadísticos, para representar la distribución de frecuencias, pruebas de normalidad y correlación.

$$r = \pm \frac{\Sigma (x-X)(y-Y)}{\sqrt{\Sigma (x-X)^2 \cdot \Sigma (y-Y)^2}}$$

IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

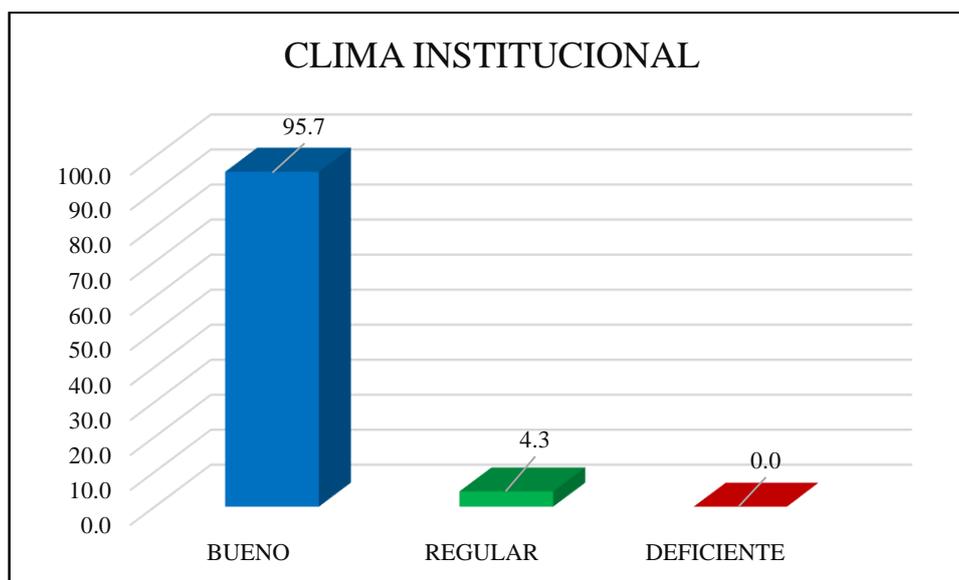
4.1. Análisis e interpretación de resultados

Tabla 2. Clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Escala de valoración	f	%
Bueno	22	95.7
Regular	1	4.3
Deficiente	0	0.0
Total	23	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre Clima institucional.

Gráfico 1. Clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.



Fuente: Tabla 2.

Análisis e interpretación

En la tabla 2 y gráfico 1, vinculada al Clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú, se puede observar que, 95.7% presenta un nivel bueno, 4.3% nivel regular, 0.0% nivel deficiente.

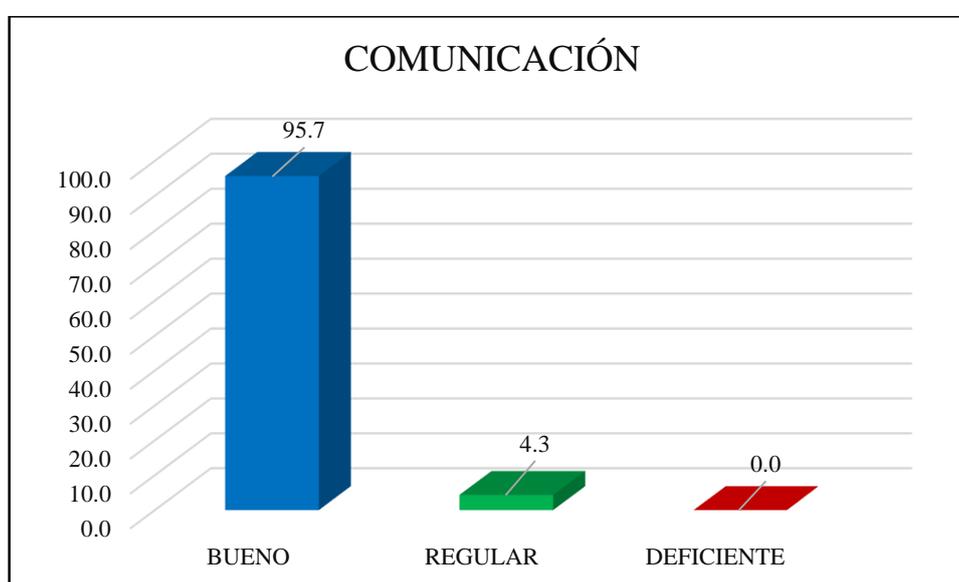
Dominando el nivel bueno en el Clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Tabla 3. Escalas de la dimensión comunicación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Escala de valoración	f	%
Bueno	22	95.7
Regular	1	4.3
Deficiente	0	0.0
Total	23	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre Clima institucional.

Gráfico 2. Escalas de la dimensión comunicación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.



Fuente: Tabla 3.

Análisis e interpretación

En la tabla 3 y gráfico 2, vinculada a las escalas de la dimensión comunicación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú, se puede observar que, 95.7% presenta un nivel bueno, 4.3% nivel regular, 0.0% nivel deficiente.

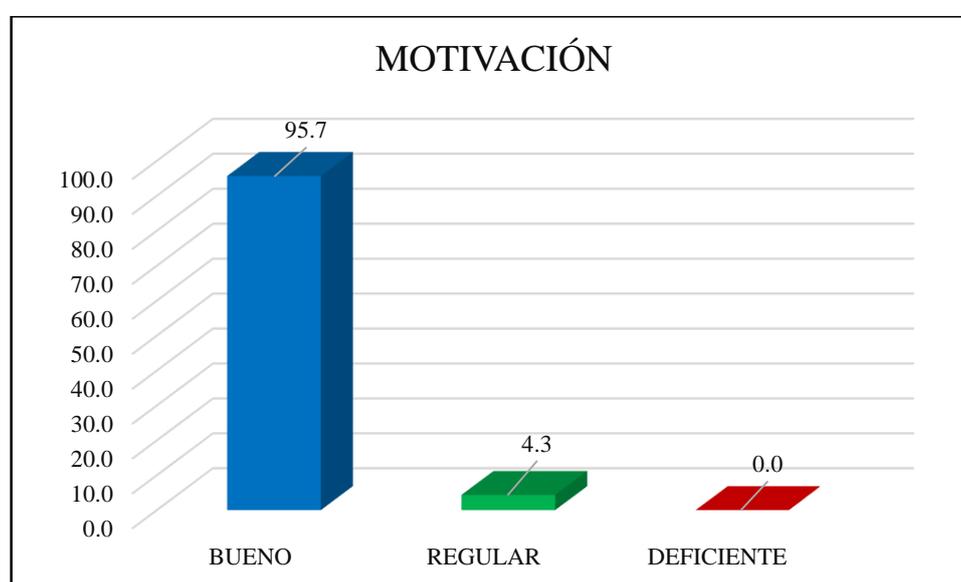
Dominando el nivel bueno en la dimensión comunicación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Tabla 4. Escalas de la dimensión motivación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Escala de valoración	f	%
Bueno	22	95.7
Regular	1	4.3
Deficiente	0	0.0
Total	23	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre Clima institucional.

Gráfico 3. Escalas de la dimensión motivación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.



Fuente: Tabla 4.

Análisis e interpretación

En la tabla 4 y gráfico 3, vinculada a las escalas de la dimensión motivación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú, se puede observar que, 95.7% presenta un nivel bueno, 4.3% nivel regular, 0.0% nivel deficiente.

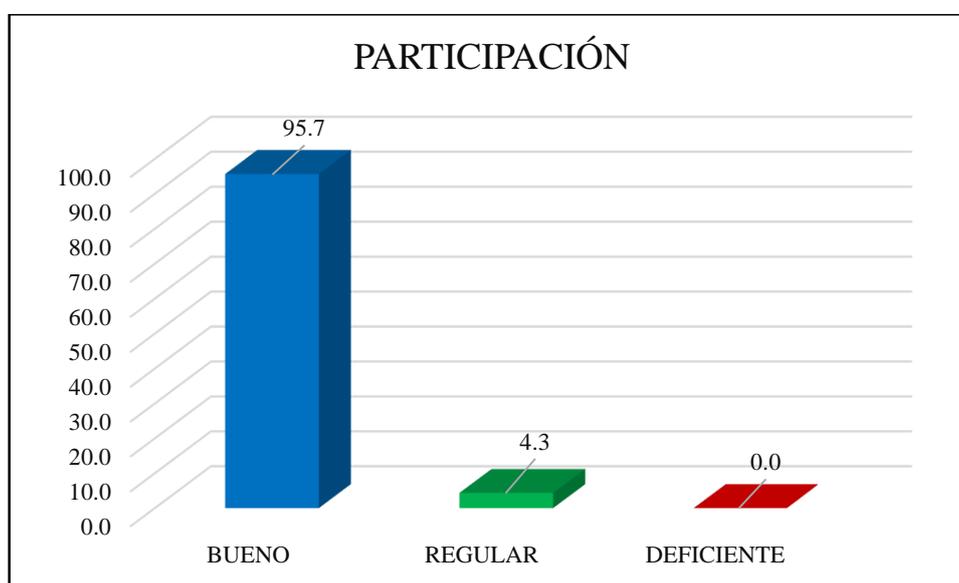
Dominando el nivel bueno en la dimensión motivación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Tabla 5. Escalas de la dimensión participación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Escala de valoración	f	%
Bueno	22	95.7
Regular	1	4.3
Deficiente	0	0.0
Total	23	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre Clima institucional.

Gráfico 4. Escalas de la dimensión participación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.



Fuente: Tabla 5.

Análisis e interpretación

En la tabla 5 y gráfico 4, vinculada a las escalas de la dimensión participación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú, se puede observar que, 95.7% presenta un nivel bueno, 4.3% nivel regular, 0.0% nivel deficiente.

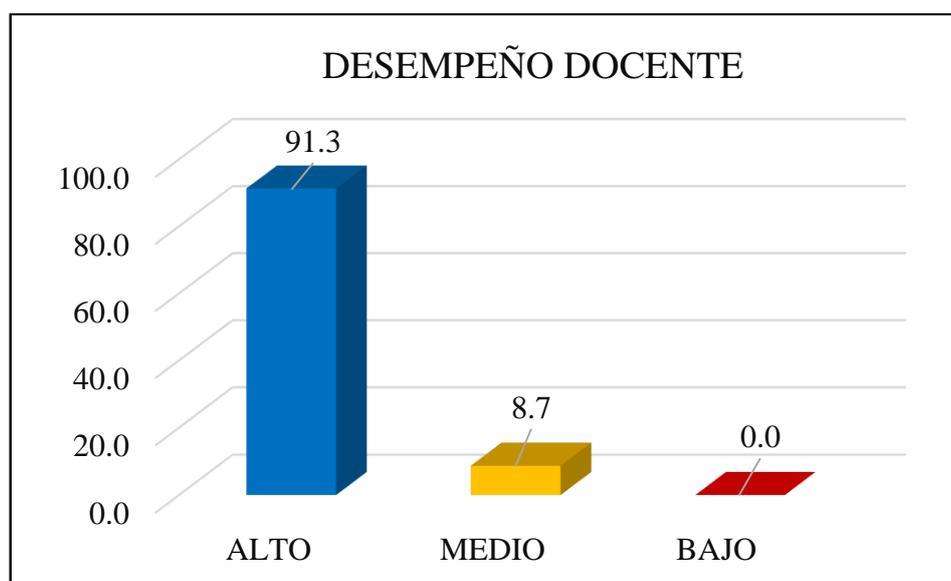
Dominando el nivel bueno en la dimensión participación en el clima institucional en los docentes de la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Tabla 6. Desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Escala de valoración	f	%
Alto	21	91.3
Medio	2	8.7
Bajo	0	0.0
Total	23	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño docente.

Gráfico 5. Desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.



Fuente: Tabla 6.

Análisis e interpretación

En la tabla 6 y gráfico 5, vinculada al desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú, se puede observar que, 91.3% presenta nivel alto, 8.7% nivel medio, 0.0% nivel bajo.

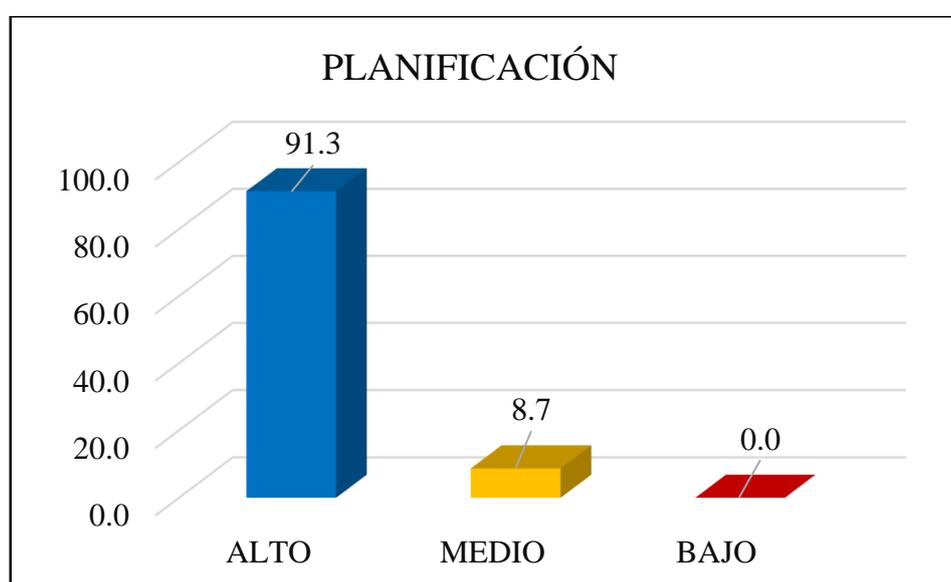
Dominando el nivel alto en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Tabla 7. Escalas en la dimensión planificación en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Escala de valoración	f	%
Alto	21	91.3
Medio	2	8.7
Bajo	0	0.0
Total	23	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño docente.

Gráfico 6. Escalas en la dimensión planificación en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.



Fuente: Tabla 7.

Análisis e interpretación

En la tabla 7 y gráfico 6, vinculada a las escalas de la dimensión planificación en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú, se puede observar que, 91.3% presenta nivel alto, 8.7% nivel medio, 0.0% nivel bajo.

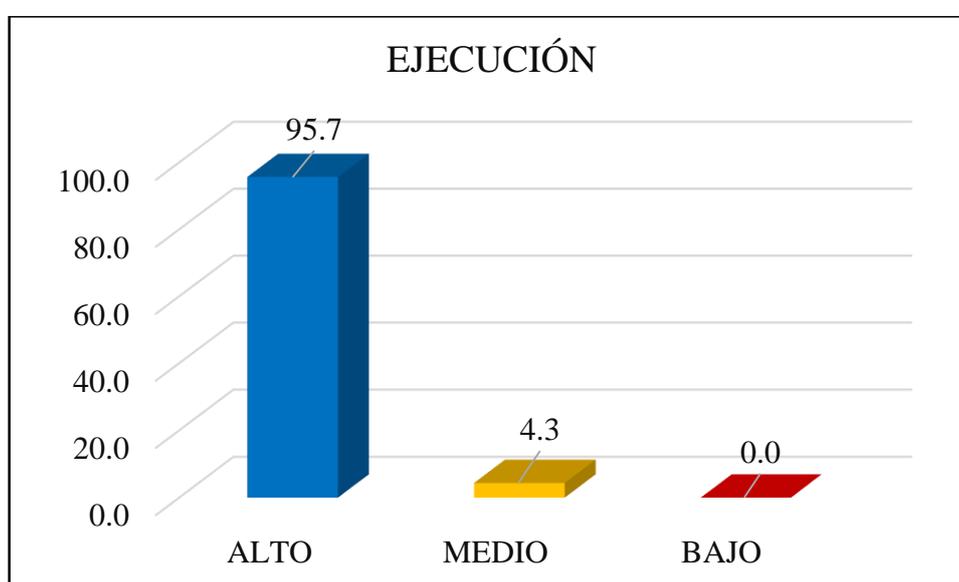
Dominando el nivel alto en las escalas de la dimensión planificación en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Tabla 8. Escalas en la dimensión ejecución en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Escala de valoración	f	%
Alto	22	95.7
Medio	1	4.3
Bajo	0	0.0
Total	23	100.0

Fuente: Base de datos del cuestionario sobre desempeño docente.

Gráfico 7. Escalas en la dimensión ejecución en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.



Fuente: Tabla 8.

Análisis e interpretación

En la tabla 8 y gráfico 7, vinculada a las escalas de la dimensión ejecución en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú, se puede observar que, 95.7% presenta nivel alto, 4.3% nivel medio, 0.0% nivel bajo.

Dominando el nivel alto en las escalas de la dimensión ejecución en el desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

4.2. Docimasia de hipótesis

Tabla 9. Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	,539	23	,000	,215	23	,000
DESEMPEÑO DOCENTE	,532	23	,000	,324	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Base de datos del cuestionario de Clima institucional y desempeño docente

Interpretación

En la tabla 9, para determinar la prueba de hipótesis se aplicó la prueba de normalidad a los datos obtenidos y por ser, la muestra de estudio, menor a cincuenta sujetos se aplicó Shapiro-Wilk, determinándose un $p < 0,05$, con lo cual, los datos recogidos no tienden a una distribución normal, considerándose entonces la prueba no paramétrica de coeficiente Rho Spearman.

Tabla 10. Relación entre Clima institucional y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

Correlaciones			
		CLIMA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE
Rho de Spearman	CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,691**
		N	23
	DESEMPEÑO DOCENTE	Coeficiente de correlación	,691**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Prueba no paramétrica coeficiente Rho Spearman

Interpretación

En la tabla 10, en la prueba de hipótesis general, el estadístico de correlación demostró que, $p= 0,000$ con lo que, se comprueba la hipótesis de investigación, concluyendo que, existe relación significativa entre las variables de estudio.

Estos resultados demuestran que, el clima institucional, como parte de la gestión institucional, es importante porque permite que los docentes se sientan comprometidos con su labor pedagógica, en donde el vínculo de pertenencia se consolida de tal manera que se genera la identidad por la institución. Así mismo, un clima que favorece la convivencia repercute en el desempeño profesional, generando mejor eficiencia y eficacia en la labor profesional, con el que mejora el servicio educativo en la institución. La gestión escolar es responsabilidad de todos los que conforman la institución, por lo tanto, todos están comprometidos por generar un clima saludable, sin barreras, ni nudos que imposibiliten una sana convivencia.

El clima institucional, es la forma en que las áreas y los colaboradores interactúan para tomar decisiones en conjunto y coadyuvar para lograr los objetivos comunes. Lo más preciado que tienen las organizaciones es el talento humano que poseen y es al que tienen que

satisfacer sus necesidades prioritariamente, generando que los colaboradores se sientan parte de la organización, con el que se comprometen a empoderarse de su filosofía de servicio y al logro de la visión compartida y el sentimiento de familiaridad con el que se comparte los logros, las dificultades y las oportunidades de mejora.

Tabla 11. Relación entre la dimensión comunicación del Clima institucional y la dimensión planificación del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

		Correlaciones		
			COMUNICACIÓN	PLANIFICACIÓN
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Prueba no paramétrica coeficiente Rho Spearman

Interpretación

En la tabla 11, en la prueba de hipótesis específica, el estadístico de correlación demostró que, $p= 0,000$ con lo que, se comprueba la hipótesis de investigación, concluyendo que, existe relación significativa entre las variables de estudio.

Los resultados demuestran que, cuando se convive en un ambiente armónico, en donde los colaboradores muestran habilidades sociales para la convivencia, estas repercuten notablemente en las relaciones interpersonales, las cuales son necesarias para lograr metas comunes que se comparten en el ámbito laboral, propiciando mejores desempeños y productividad en la organización; esta situación además, genera mayor tranquilidad y compromiso de parte de los que comparten la visión institucional manteniendo un buen clima en el contexto del trabajo y satisfaciendo las necesidades de los colaboradores y su repercusión en el desempeño laboral, generando mayores productividades en el desempeño en su labor pedagógica.

En la misma intención, el clima institucional, se consolida satisfaciendo las necesidades de los docentes para garantizar un mejor servicio educativo. Lo más valioso que tiene las

organizaciones es sus clientes internos, es decir sus colaboradores, quienes brindan el servicio, generando mayor compromiso e involucramiento por la gestión escolar; esto quiere decir que, si se satisface las necesidades de cuerpo docente, con mejores condiciones de salud y seguridad en el entorno laboral, podrán tener mejores desempeños en su labor profesional, esto quiere decir que, la mejor forma de propiciar un buen clima laboral, es propiciando un ambiente de respeto mutuo, en donde la persona esté por encima de cualquier condición o diferencia, buscando objetivos comunes que permitan arriban hacia un mismo horizonte y el logro de una visión compartida.

Tabla 12. Relación entre la dimensión comunicación del Clima institucional y la dimensión ejecución del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

		Correlaciones		
		COMUNICACIÓN	EJECUCIÓN	
Rho de Spearman	COMUNICACIÓN	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	EJECUCIÓN	Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Prueba no paramétrica coeficiente Rho Spearman

Interpretación

En la tabla 12, en la prueba de hipótesis específica, el estadístico de correlación demostró que, $p= 0,000$ con lo que, se comprueba la hipótesis de investigación, concluyendo que, existe relación significativa entre las variables de estudio.

Estos resultados demuestran que, el clima institucional, implica reconocer y estimular permanentemente la labor pedagógica, reforzando los puntos fuertes y los que necesita mejorar, deben convertirse en una oportunidad de mejora, sin cuestionamientos ni penalizaciones que puedan perturbar la acción pedagógica. Es importante valorar el desempeño profesional docente, porque refuerza aspectos positivos y mejora, a partir de la reflexión, los aspectos que se necesita mejorar. En las instituciones educativas, se reconoce de manera permanente la labor pedagógica, con lo que el docente se involucra mejor con la gestión escolar repercutiendo en su desempeño profesional.

Así mismo, el clima institucional brindado al docente es muy importante, porque se le brinda toda la instrumentación y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento

académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneplácito de sus comunidades educativas.

El desempeño docente en un alto nivel de rendimiento se garantiza con la forma en que interactúan los sujetos integrantes de la organización; es decir, cómo participan en la toma de decisiones de manera colegiada, como planifican los acuerdos que luego se traducen en indicadores de logro, y además, toman decisiones en conjunto para lograr el éxito profesional, esa situación es una debilidad en los climas organizacionales, porque en algunos casos, no se involucra a todos los colaboradores, por ello existe descompromiso y bajo rendimiento profesional. Es por ello que se debe garantizar las buenas relaciones entre los involucrados en una organización para que se sientan parte de la entidad laboral.

Tabla 13. Relación entre la dimensión motivación del Clima institucional y la dimensión planificación del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

		Correlaciones		
		MOTIVACIÓN	PLANIFICACIÓN	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Prueba no paramétrica coeficiente Rho Spearman

Interpretación

En la tabla 13, en la prueba de hipótesis específica, el estadístico de correlación demostró que, $p= 0,000$ con lo que, se comprueba la hipótesis de investigación, concluyendo que, existe relación significativa entre las variables de estudio.

Los resultados demuestran que, un clima escolar pertinente, es aquel, que busca el bien común, desprendiéndose de las diferencias para centrarse en aspectos que permitan mejorar las diferencias; esto se refleja cuando hay la necesidad de mantener una visión compartida que permita una mejor convivencia, en donde todos apunten a un objetivo en común, derribando las diferencias y tomando decisiones a través del consenso y el bienestar general, utilizando mecanismos de solución a los conflictos, los cuales deben determinar decisiones en conjunto y el beneficio de todos. Por lo tanto, desde quienes dirigen la organización hasta quienes operativizan los procesos en la gestión escolar deben tener participación, en donde su voz debe ser atendida, para la satisfacción de sus necesidades; con lo cual se tendrá una percepción de que es considerado en la toma de decisiones y en la planificación y ejecución en la gestión escolar.

En consecuencia, estos resultados nos indican que, el clima institucional es un factor determinante al docente, porque se le brinda toda la instrumentación y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneplácito de sus comunidades educativas.

Tabla 14. Relación entre la dimensión motivación del Clima institucional y la dimensión ejecución del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

		Correlaciones		
		MOTIVACIÓN	EJECUCIÓN	
Rho de Spearman	MOTIVACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	EJECUCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Prueba no paramétrica coeficiente Rho Spearman

Interpretación

En la tabla 14, en la prueba de hipótesis específica, el estadístico de correlación demostró que, $p= 0,000$ con lo que, se comprueba la hipótesis de investigación, concluyendo que, existe relación significativa entre las variables de estudio.

Estos resultados significan que, el clima institucional influye directamente en la práctica profesional docente, porque se le brinda las condiciones y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneficio de sus comunidades educativas.

El desempeño en la práctica pedagógica del docente, consiste en gestionar y acompañar buenas prácticas en la docencia, es por ello que, la responsabilidad social es compartida, por un lado, el Estado brindando, el presupuesto necesario, a través de las instituciones comprometidas con la educación y por otro lado las autoridades educativas garantizando el cumplimiento de esas medidas para beneplácito de las instituciones y sus comunidades. Una institución que vela por el soporte e implementación a la práctica docente, es una institución

que tiene el éxito asegurado, porque potenciará el talento humano y lo pondrá al servicio de la calidad educativa.

El ambiente escolar depende mucho de la gestión institucional; es decir que la forma cómo se configura la gestión en las instituciones depende mucho de los líderes pedagógicos de quienes ostentan la parte directiva y como propician y ambiente de respeto y proximidad, con el manifiesto de las habilidades sociales, muy requerida en las relaciones interpersonales para el éxito de las organizaciones. Los factores influyentes para un buen clima institucional, son la empatía, la posibilidad de identificar las necesidades que pasan las demás personas; por otro lado, la comunicación asertiva, que permita superar las diferencias con acuerdos comunes, esto genera un clima idóneo que permita mejorar los desempeños de los profesionales en educación. Así mismo, si el ambiente adecuado laboralmente, propicia una fraternidad o familiaridad, los colaboradores también se sentirán más seguros, confiando en los demás, proponiendo alternativas de solución, logrando la eficacia y eficiencia hasta la meta final.

Tabla 15. Relación entre la dimensión participación del Clima institucional y la dimensión planificación del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

		Correlaciones		
		PARTICIPACIÓN	PLANIFICACIÓN	
Rho de Spearman	PARTICIPACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Prueba no paramétrica coeficiente Rho Spearman

Interpretación

En la tabla 15, en la prueba de hipótesis específica, el estadístico de correlación demostró que, $p= 0,000$ con lo que, se comprueba la hipótesis de investigación, concluyendo que, existe relación significativa entre las variables de estudio.

Estos resultados significan que, el ambiente laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual aporta en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

Así mismo, el entorno laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual contribuye en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

Tabla 16. Relación entre la dimensión participación del Clima institucional y la dimensión ejecución del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021.

		Correlaciones		
		PARTICIPACIÓN	EJECUCIÓN	
Rho de Spearman	PARTICIPACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	23	23
	EJECUCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	23	23

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Prueba no paramétrica coeficiente Rho Spearman

Interpretación

En la tabla 16, en la prueba de hipótesis específica, el estadístico de correlación demostró que, $p= 0,000$ con lo que, se comprueba la hipótesis de investigación, concluyendo que, existe relación significativa entre las variables de estudio.

Los resultados demuestran que, cuando se convive en un ambiente armónico, en donde los colaboradores participan de la toma de decisiones y ejecutan las acciones en búsqueda de la visión compartida, se genera mayor compromiso y sentido de pertenencia con la organización, en donde sentirse parte de ella repercute notablemente en las relaciones interpersonales, las cuales son necesarias para lograr metas comunes que se comparten en el ámbito laboral, propiciando mejores desempeños y productividad en la organización; esta situación además, genera mayor tranquilidad y compromiso de parte de los que comparten la visión institucional manteniendo un buen clima en el contexto del trabajo y satisfaciendo las necesidades de los colaboradores y su repercusión en el desempeño laboral, generando mayores productividades en el desempeño en su labor pedagógica.

Si existe éxito en un clima propicio, es evidente que también habrá éxito en el desempeño profesional docente, porque el ambiente acogedor logra mayor confianza, autonomía, en

donde el error sea una oportunidad para aprender mejor y, con ello, se logra mejores resultados en el desempeño profesional, porque convive con sus pares de manera colegiada; es por ello que, se debe propiciar un clima seguro que permita que los profesionales puedan comprometerse con la institución, sin condiciones que generen inconvenientes a la labor del docente en aula y con ello perjudique su desempeño profesional. Así mismo, es importante recalcar que, mientras más éxito se tenga en el clima institucional, mejor rendimiento profesional se tiene; en el caso de la docencia, los directivos o líderes pedagógicos deben facilitar el camino para generar ambientes más saludables emocionalmente y desprendernos de situación que perjudican la sana convivencia y con ello el deterioro de las relaciones interpersonales con escaso involucramiento y desmotivación de los colaboradores, perjudicando su desempeño y la gestión escolar. Por otro lado, cuando una organización garantiza un clima idóneo en el trabajo, ya está logrando el cincuenta por ciento de las metas establecidas, porque habrá mayor compromiso y sentido de pertenencia por parte del personal docente, con el que se logre mejores resultados y con ello mejores resultados también para la organización, porque cuando una institución es de calidad, todos sus componentes también son de calidad y dentro de ellos mejores expectativas de la organización.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El recojo de los datos obtenidos, a la muestra de estudio, en las variables estudiadas y el procesamiento realizado con los resultados objetivamente determinados, permiten realizar la discusión de los resultados con el marco teórico y empírico, con lo que se enriquecen los hallazgos obtenidos en el estudio. Finalmente, se pudo demostrar que, existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021.

Los resultados se asemejan con los resultados obtenidos por, Requena (2016), quien demostró que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Estos resultados señalan que, si no se brinda las condiciones en el contexto laboral, la repercusión tendrá un efecto negativo en la productividad de la organización, es decir, al no generarse o promoverse un clima laboral saludable, genera un bajo nivel de desempeño, lo cual genera como consecuencia baja productividad en la organización perjudicando la imagen de la organización.

Por otro lado, el clima institucional, como parte de la gestión institucional, es importante porque permite que los docentes se sientan comprometidos con su labor pedagógica, en donde el vínculo de pertenencia se consolida de tal manera que se genera la identidad por la institución. Así mismo, un clima que favorece la convivencia repercute en el desempeño profesional, generando mejor eficiencia y eficacia en la labor profesional, con el que mejora el servicio educativo en la institución. La gestión escolar es responsabilidad de todos los que conforman la institución, por lo tanto, todos están comprometidos por generar un clima saludable, sin barreras, ni nudos que imposibiliten una sana convivencia.

Los resultados alcanzados también son fortalecidos, en la medida que la teoría del clima institucional, tenemos a (Magisterio, 2017), quien sostiene que, es la capacidad que tiene una organización para generar las condiciones en la que se desenvuelven los colaboradores, en donde prevalece el respeto, la confraternidad, la empatía y el bien común. Por otro lado, un clima institucional, es el ambiente propicio marcado por la familiaridad, la confraternidad y un contexto de confianza en donde predomine una comunicación horizontal y asertiva, la escucha activa, la empatía y relaciones interpersonales saludables.

Así mismo, es importante señalar que, el clima institucional, implica reconocer y estimular permanentemente la labor pedagógica, reforzando los puntos fuertes y los que

necesita mejorar, deben convertirse en una oportunidad de mejora, sin cuestionamientos ni penalizaciones que puedan perturbar la acción pedagógica. Es importante valorar el desempeño profesional docente, porque refuerza aspectos positivos y mejora, a partir de la reflexión, los aspectos que se necesita mejorar. En las instituciones educativas, se reconoce de manera permanente la labor pedagógica, con lo que el docente se involucra mejor con la gestión escolar repercutiendo en su desempeño profesional.

También coinciden con el estudio de, Arenas (2017), quien realizó la investigación: Clima organizacional y desempeño docente. Concluyendo que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Estos resultados reflejan que, brindar las condiciones a la práctica pedagógica, generando reflexión y oportunidades de mejora, brinda una preparación consistente a los docentes, lo cual repercute en su labor pedagógica, demostrando un desempeño laboral eficaz y eficiente.

Los resultados demuestran que, cuando se convive en un ambiente armónico, en donde los colaboradores participan de la toma de decisiones y ejecutan las acciones en búsqueda de la visión compartida, se genera mayor compromiso y sentido de pertenencia con la organización, en donde sentirse parte de ella repercute notablemente en las relaciones interpersonales, las cuales son necesarias para lograr metas comunes que se comparten en el ámbito laboral, propiciando mejores desempeños y productividad en la organización; está situación además, genera mayor tranquilidad y compromiso de parte de los que comparten la visión institucional manteniendo un buen clima en el contexto del trabajo y satisfaciendo las necesidades de los colaboradores y su repercusión en el desempeño laboral, generando mayores productividades en el desempeño en su labor pedagógica.

El clima institucional, es la forma en que las áreas y los colaboradores interactúan para tomar decisiones en conjunto y coadyuvar para lograr los objetivos comunes. Los máspreciado que tienen las organizaciones es el talento humano que poseen y es al que tienen que satisfacer sus necesidades prioritariamente, generando que los colaboradores se sientan parte de la organización, con el que se comprometen a empoderarse de su filosofía de servicio y al logro de la visión compartida y el sentimiento de familiaridad con el que se comparte los logros, las dificultades y las oportunidades de mejora.

Aunado a lo anterior, el clima institucional se refuerza con el acompañamiento docente, en donde no debe servir para cuestionar la labor pedagógica del docente, sino por el contrario, debe propiciar la reflexión para incorporar acciones que permitan optimizar la

labor pedagógica; en este sentido se utiliza un acompañamiento al desempeño profesional y no a la persona, generando mayor eficacia en la labor docente, centrándose en la labor profesional que permita una mejor convivencia entre quienes monitorean y son monitoreados, solamente así, la convivencia se hace más armónica y confortable, en donde se percibe el error como una oportunidad para aprender, generando ambientes más saludables emocionalmente, con lo que se solidifica la convivencia escolar.

También coinciden con el estudio de, González (2019), quien realizó la investigación: Clima laboral y desempeño docente. Concluyendo que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente.

En la misma intención, el clima institucional, se consolida satisfaciendo las necesidades de los docentes para garantizar un mejor servicio educativo. Lo más valioso que tiene las organizaciones es sus clientes internos, es decir sus colaboradores, quienes brindan el servicio, generando mayor compromiso e involucramiento por la gestión escolar; esto quiere decir que, si se satisface las necesidades de cuerpo docente, con mejores condiciones de salud y seguridad en el entorno laboral, podrán tener mejores desempeños en su labor profesional, esto quiere decir que, la mejor forma de propiciar un buen clima laboral, es propiciando un ambiente de respeto mutuo, en donde la persona esté por encima de cualquier condición o diferencia, buscando objetivos comunes que permitan arribar hacia un mismo horizonte y el logro de una visión compartida.

Los resultados obtenidos también son fortalecidos, por la teoría del clima institucional, según Cruz (2017), sostiene que, es el ambiente o contexto en el cual se desenvuelven los colaboradores, en donde se predomine un escenario acogedor, con predominio de relaciones armoniosas, el respeto mutuo y el bien común para una convivencia saludable, la cual genere como consecuencia un rendimiento profesional satisfactorio y un fortalecimiento de la misión institucional como parte de la filosofía de servicio e identidad de la organización. Los hallazgos demostraron que, el clima laboral tiene una relación significativa con el desempeño profesional de los docentes que intervinieron en la investigación. Estos resultados reflejan que, el clima saludable, generando reflexión y oportunidades de mejora, brinda una preparación consistente a los docentes, lo cual repercute en su labor pedagógica, demostrando un desempeño laboral eficaz y eficiente.

Los hallazgos demostraron que, el clima institucional posee una relación directa con el rendimiento profesional en el contexto de la investigación. Se interpreta que, mientras mejor

sea el clima institucional, mejor será también, como consecuencia, el desempeño del colaborador, en el caso de las instituciones educativas, mejor desempeño en la práctica pedagógica del docente.

También coinciden con el estudio de, Sánchez (2016), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente. El Concluyendo que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Estos resultados significan que, si los docentes del contexto en que se realizó la investigación, reciben un ambiente laboral idóneo, esta situación permite mejorar su desempeño laboral, esto influye directamente sobre su práctica pedagógica.

Estos resultados significan que, el clima institucional brindado al docente es muy importante, porque se le brinda toda la instrumentación y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneplácito de sus comunidades educativas.

Los resultados alcanzados también son fortalecidos, por la teoría del clima institucional, según Geraudier (2016), sostiene que, es el escenario laboral propicio para el ejercicio profesional, es por ello que, se debe generar las condiciones saludables, como la comunicación asertiva, la escucha activa, el control de emociones y las relaciones cordiales entre los miembros, esta situación genera un mejor rendimiento profesional, en donde el profesional actúa con autonomía y confianza en su desenvolvimiento profesional, esto repercute en un buen nivel de desempeño y mejora la gestión de las organizaciones. Los hallazgos corroboraron que, existe una relación directa y significativa entre el clima institucional con su desempeño profesional. Estos resultados significan que, el clima laboral es muy importante, porque se le brinda toda la instrumentación y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneplácito de sus comunidades educativas

También coinciden con el estudio de, Reto (2017), quien hizo la investigación: Clima institucional y desempeño docente. Concluyendo que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. El clima institucional, implica que, generar un clima escolar que tiene como propósito fortalecer las competencias profesionales,

para ponerlas al servicio de los estudiantes en la mejora de los aprendizajes. Finalmente, en la dimensión, vínculo con la comunidad, implica que, es importante fortalecer la relación con entorno en el cual se desarrolla la institución educativa, formar aliados estratégicos que permitan una mayor relación con el contexto educativo

Estos resultados significan que, el clima institucional es un factor determinante al docente, porque se le brinda toda la instrumentación y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneplácito de sus comunidades educativas.

Los resultados alcanzados también son fortalecidos, por la teoría del desempeño docente, según, (Borja y Ramírez, 2019), quienes sostienen que, el desempeño docente, está marcado por una serie de factores influyentes, tal es así que, las jornadas de capacitación en relación de las necesidades de los docentes, se constituye en un punto crítico de éxito, es decir que la implementación y actualización de la docencia es un factor determinante en el desempeño, así mismo, los que lideran las instituciones deben estar atentos ante cualquier eventualidad que atente contra la práctica y el desempeño de la docencia. Esta labor debe formar parte de la filosofía de servicio de las instituciones y un estándar de cumplimiento para la mejora de la calidad educativa.

Un clima escolar pertinente, es aquel, que busca el bien común, desprendiéndose de las diferencias para centrarse en aspectos que permitan mejorar las diferencias; esto se refleja cuando hay la necesidad de mantener una visión compartida que permita una mejor convivencia, en donde todos apunten a un objetivo en común, derribando las diferencias y tomando decisiones a través del consenso y el bienestar general, utilizando mecanismos de solución a los conflictos, los cuales deben determinar decisiones en conjunto y el beneficio de todos. Por lo tanto, desde quienes dirigen la organización hasta quienes operativizan los procesos en la gestión escolar deben tener participación, en donde su voz debe ser atendida, para la satisfacción de sus necesidades; con lo cual se tendrá una percepción de que es considerado en la toma de decisiones y en la planificación y ejecución en la gestión escolar.

También coinciden con el estudio de, López (2017), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente. Concluyendo que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Estos resultados significan que, el

clima institucional influye directamente en la práctica profesional docente, porque se le brinda las condiciones y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneficio de sus comunidades educativas.

El ambiente escolar depende mucho de la gestión institucional; es decir que la forma cómo se configura la gestión en las instituciones depende mucho de los líderes pedagógicos de quienes ostentan la parte directiva y como propician y ambiente de respeto y proximidad, con el manifiesto de las habilidades sociales, muy requerida en las relaciones interpersonales para el éxito de las organizaciones. Los factores influyentes para un buen clima institucional, son la empatía, la posibilidad de identificar las necesidades que pasan las demás personas; por otro lado, la comunicación asertiva, que permita superar las diferencias con acuerdos comunes, esto genera un clima idóneo que permita mejorar los desempeños de los profesionales en educación. Así mismo, si el ambiente adecuado laboralmente, propicia una fraternidad o familiaridad, los colaboradores también se sentirán más seguros, confiando en los demás, proponiendo alternativas de solución, logrando la eficacia y eficiencia hasta la meta final.

También coinciden con el estudio de, Enciso (2018), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente. Concluyendo que, hay una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Aunado a lo anterior, el desempeño profesional docente, está marcado por una serie de factores influyentes, tal es así que, las jornadas de capacitación en relación de las necesidades de los docentes, se constituye en un punto crítico de éxito, es decir que la implementación y actualización de la docencia es un factor determinante en el desempeño, así mismo, los que lideran las instituciones deben estar atentos ante cualquier eventualidad que atente contra la práctica y el desempeño de la docencia. Esta labor debe formar parte de la filosofía de servicio de las instituciones y un estándar de cumplimiento para la mejora de la calidad educativa

Estos resultados significan que, el clima institucional influye directamente en la práctica profesional docente, esto refleja que las condiciones propicias parten del contexto laboral en el que se desempeña el docente, lo cual repercute sobre su actuación pedagógica, brindando un sobresaliente rendimiento profesional, lo cual mejora los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del sistema educativo.

También coinciden con el estudio de, Díaz (2017), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente en las I.EE de la Ugel 03. Concluyendo que, existe relación altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. El desempeño en la práctica pedagógica del docente, consiste en gestionar y acompañar buenas prácticas en la docencia, es por ello que, la responsabilidad social es compartida, por un lado, el Estado brindando, el presupuesto necesario, a través de las instituciones comprometidas con la educación y por otro lado las autoridades educativas garantizando el cumplimiento de esas medidas para beneplácito de las instituciones y sus comunidades. Una institución que vela por el soporte e implementación a la práctica docente, es una institución que tiene el éxito asegurado, porque potenciará el talento humano y lo pondrá al servicio de la calidad educativa

Estos resultados significan que, el entorno laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual contribuye en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

También coinciden con el estudio de, Alva (2017), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente en una I.E. de Trujillo. Concluyendo que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. Por otro lado, es importante señalar que, la labor pedagógica de la docencia, no solo se concentra dentro del aula, sino que derriba los muros de la tradición para convertirse en una docencia que promueva la creatividad, el razonamiento y el pensamiento reflexivo, un ejemplo claro es que los docentes brindan un acompañamiento cognitivo y afectivo a sus estudiantes, es por ello que la docencia necesita poseer toda la instrumentación necesaria para atención dentro o fuera del contexto de las aulas.

Estos resultados significan que, el ambiente laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual contribuye en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

También coinciden con el estudio de, Campos (2017), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente de la I.E. 80207. Concluyendo que, existe relación

significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. El estudio demuestra, el desempeño de la docencia, permite descubrir los aspectos que potencian la práctica pedagógica, pero además permite identificar las debilidades de la formación docente. Todo proceso de evaluación debe ser tomado como una oportunidad de mejora, es decir sacar del contexto sancionador a la evaluación para ubicarlo en un contexto de oportunidad para mejorar la práctica docente, tal es así que, muchos docentes han mejorado notablemente su desempeño, porque se han internalizado el sentido y el objeto de la evaluación a su desempeño, es decir han ubicado a la evaluación a su desempeño como una oportunidad para mejorar más que para sancionar

Estos resultados significan que, el ambiente laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual contribuye en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

Los resultados alcanzados también son fortalecidos, por la teoría del desempeño docente, según, (Ruiz y Guzmán, 2016), quienes sostiene que, la finalidad de la evaluación de desempeño, radica en fortalecer las competencias profesionales en la docencia para mejorar el desempeño del maestro. La evaluación debe tener el enfoque formativo, porque debe servir predominantemente para mejorar; es decir, al identificar los puntos fuertes y débiles, permite establecer mejoras para superar la dificultad, a través de acciones que permitan atender la necesidad.

También coinciden con el estudio de, Salazar (2019), quien realizó la investigación: Clima institucional y desempeño docente de una I.E. de Chepén. Concluyendo que, existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. La evaluación del desempeño debe brindarse en espacios colegiados, en donde la ayuda mutua y el bien común sean determinantes, es decir que el docente que posea más experiencia la ponga al servicio del docente con menos experiencias, generando así un enriquecimiento colaborativo y un círculo de interaprendizaje que motive, promueva y consolide la vocación de servicio en la docencia

Estos resultados significan que, el ambiente laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica,

superando las expectativas profesionales, lo cual contribuye en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

Por otra parte, estos resultados se contradicen con el estudio de, Medina (2017), quien realizó la investigación: Clima organizacional y desempeño docente. Concluyendo que, no existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente. El estudio revela que, la gestión institucional, debe garantizar el desempeño profesional de los colaboradores, en principio identificando las necesidades, intereses y sus expectativas, propiciando las condiciones físicas, ambientales y sociales que permitan satisfacer sus necesidades, sentirse en un ambiente de familiaridad y demostrar su buen desempeño profesional como consecuencia de su identidad y compromiso profesional

Estos hallazgos, revelan que, el contexto laboral ofrecido al cuerpo docente no tiene una relación significativa con su desempeño en la práctica profesional. Esta situación se ve influenciada por factores como la vocación de servicio, que hacen que a pesar que el entorno laboral no es el más favorable, sin embargo, se sobrepone la profesionalidad del docente.

Los resultados guardan también una correspondencia biunívoca de igual manera con la teoría sobre desempeño docente, tenemos a Cuesta (2019), quien sostiene que, el desempeño es el cumplimiento de las responsabilidades asociadas al ejercicio profesional, este desempeño se garantiza con las condiciones necesarias, por ejemplo, una buena formación profesional, un clima laboral saludable y una capacitación continua. Es importante resaltar que la evaluación al desempeño permite identificar los puntos fuertes y débiles del ejercicio profesional, lo cual, permite atender aquello que necesitamos mejora; por lo tanto, el cambio pasa primero por reconocer qué nos falta para poder proponer acciones de mejora que nos permita tener un óptimo desempeño profesional.

El desempeño docente en un alto nivel de rendimiento se garantiza con la forma en que interactúan los sujetos integrantes de la organización; es decir, cómo participan en la toma de decisiones de manera colegiada, como planifican los acuerdos que luego se traducen en indicadores de logro, y además, toman decisiones en conjunto para lograr el éxito profesional, esa situación es una debilidad en los climas organizacionales, porque en algunos casos, no se involucra a todos los colaboradores, por ello existe descompromiso y bajo rendimiento profesional. Es por ello que se debe garantizar las buenas relaciones entre los involucrados en una organización para que se sientan parte de la entidad laboral.

Si existe éxito en un clima propicio, es evidente que también habrá éxito en el desempeño profesional docente, porque el ambiente acogedor logra mayor confianza, autonomía, en donde el error sea una oportunidad para aprender mejor y, con ello, se logra mejores resultados en el desempeño profesional, porque convive con sus pares de manera colegiada; es por ello que, se debe propiciar un clima seguro que permita que los profesionales puedan comprometerse con la institución, sin condiciones que generen inconvenientes a la labor del docente en aula y con ello perjudique su desempeño profesional. Así mismo, es importante recalcar que, mientras más éxito se tenga en el clima institucional, mejor rendimiento profesional se tiene; en el caso de la docencia, los directivos o líderes pedagógicos deben facilitar el camino para generar ambientes más saludables emocionalmente y desprendernos de situación que perjudican la sana convivencia y con ello el deterioro de las relaciones interpersonales con escaso involucramiento y desmotivación de los colaboradores, perjudicando su desempeño y la gestión escolar. Por otro lado, cuando una organización garantiza un clima idóneo en el trabajo, ya está logrando el cincuenta por ciento de las metas establecidas, porque habrá mayor compromiso y sentido de pertenencia por parte del personal docente, con el que se logre mejores resultados y con ello mejores resultados también para la organización, porque cuando una institución es de calidad, todos sus componentes también son de calidad y dentro de ellos mejores expectativas de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1. Se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula, debido a que se comprobó que, existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021. La prueba no paramétrica coeficiente Rho Spearman, demostró que, (p-valor: $0,000 < 0,05$).

Esta conclusión demuestra que, el clima institucional, como parte de la gestión institucional, es importante porque permite que los docentes se sientan comprometidos con su labor pedagógica, en donde el vínculo de pertenencia se consolida de tal manera que se genera la identidad por la institución. Así mismo, un clima que favorece la convivencia repercute en el desempeño profesional, generando mejor eficiencia y eficacia en la labor profesional, con el que mejora el servicio educativo en la institución. La gestión escolar es responsabilidad de todos los que conforman la institución, por lo tanto, todos están comprometidos por generar un clima saludable, sin barreras, ni nudos que imposibiliten una sana convivencia.

Por otro lado, el entorno laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual contribuye en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

2. Respecto al primer objetivo específico, se determinó que, existe relación significativa entre la dimensión comunicación del Clima institucional y la dimensión planificación del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H_o).

Esta conclusión demuestra que, es importante señalar que, el clima institucional, implica reconocer y estimular permanentemente la labor pedagógica, reforzando los puntos fuertes y los que necesita mejorar, deben convertirse en una oportunidad de mejora, sin cuestionamientos ni penalizaciones que puedan perturbar la acción pedagógica. Es importante valorar el desempeño profesional docente, porque refuerza aspectos positivos y mejora, a partir de la reflexión, los aspectos que se necesita mejorar. En las instituciones educativas, se reconoce de manera permanente la labor pedagógica, con lo

que el docente se involucra mejor con la gestión escolar repercutiendo en su desempeño profesional.

El ambiente escolar depende mucho de la gestión institucional; es decir que la forma cómo se configura la gestión en las instituciones depende mucho de los líderes pedagógicos de quienes ostentan la parte directiva y como propician y ambiente de respecto y proximidad, con el manifiesto de las habilidades sociales, muy requerida en las relaciones interpersonales para el éxito de las organizaciones. Los factores influyentes para un buen clima institucional, son la empatía, la posibilidad de identificar las necesidades que pasan las demás personas; por otro lado, la comunicación asertiva, que permita superar las diferencias con acuerdos comunes, esto genera un clima idóneo que permita mejorar los desempeños de los profesionales en educación. Así mismo, si el ambiente adecuado laboralmente, propicia una fraternidad o familiaridad, los colaboradores también se sentirán más seguros, confiando en los demás, proponiendo alternativas de solución, logrando la eficacia y eficiencia hasta la meta final.

3. Respecto al segundo objetivo específico, se determinó que, existe relación significativa entre la dimensión comunicación del Clima institucional y la dimensión ejecución del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Esta conclusión demuestra que, el clima institucional se refuerza con el acompañamiento docente, en donde no debe servir para cuestionar la labor pedagógica del docente, sino por el contrario, debe propiciar la reflexión para incorporar acciones que permitan optimizar la labor pedagógica; en este sentido se utiliza un acompañamiento al desempeño profesional y no a la persona, generando mayor eficacia en la labor docente, centrándose en la labor profesional que permita una mejor convivencia entre quienes monitorean y son monitoreados, solamente así, la convivencia se hace más armónica y confortable, en donde se percibe el error como una oportunidad para aprender, generando ambientes más saludables emocionalmente, con lo que se solidifica la convivencia escolar.

4. Respecto al tercer objetivo específico, se determinó que, existe relación significativa entre la dimensión motivación del Clima institucional y la dimensión planificación del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021. En

consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Esta conclusión demuestra que, el clima institucional, se consolida satisfaciendo las necesidades de los docentes para garantizar un mejor servicio educativo. Lo más valioso que tiene las organizaciones es sus clientes internos, es decir sus colaboradores, quienes brindan el servicio, generando mayor compromiso e involucramiento por la gestión escolar; esto quiere decir que, si se satisface las necesidades de cuerpo docente, con mejores condiciones de salud y seguridad en el entorno laboral, podrán tener mejores desempeños en su labor profesional, esto quiere decir que, la mejor forma de propiciar un buen clima laboral, es propiciando un ambiente de respeto mutuo, en donde la persona esté por encima de cualquier condición o diferencia, buscando objetivos comunes que permitan arribar hacia un mismo horizonte y el logro de una visión compartida.

5. Respecto al cuarto objetivo específico, se determinó que, existe relación significativa entre la dimensión motivación del Clima institucional y la dimensión ejecución del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Esta conclusión demuestra que, un clima escolar pertinente, es aquel, que busca el bien común, desprendiéndose de las diferencias para centrarse en aspectos que permitan mejorar las diferencias; esto se refleja cuando hay la necesidad de mantener una visión compartida que permita una mejor convivencia, en donde todos apunten a un objetivo en común, derribando las diferencias y tomando decisiones a través del consenso y el bienestar general, utilizando mecanismos de solución a los conflictos, los cuales deben determinar decisiones en conjunto y el beneficio de todos. Por lo tanto, desde quienes dirigen la organización hasta quienes operativizan los procesos en la gestión escolar deben tener participación, en donde su voz debe ser atendida, para la satisfacción de sus necesidades; con lo cual se tendrá una percepción de que es considerado en la toma de decisiones y en la planificación y ejecución en la gestión escolar.

6. Respecto al quinto objetivo específico, se determinó que, existe relación significativa entre la dimensión participación del Clima institucional y la dimensión planificación del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021. En

consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Esta conclusión demuestra que, el clima institucional es un factor determinante al docente, porque se le brinda toda la instrumentación y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneplácito de sus comunidades educativas.

Por otro lado, el ambiente laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual aporta en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

7. Respecto al sexto objetivo específico, se determinó que, existe relación significativa entre la dimensión participación del Clima institucional y la dimensión ejecución del desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa local de Virú 2021. En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación (Hi) y se rechaza la hipótesis nula (Ho).

Esta conclusión demuestra que, el clima institucional brindado al docente es muy importante, porque se le brinda toda la instrumentación y el soporte que necesita sobre su práctica pedagógica, lo cual repercute sobre su desempeño profesional, generando una repercusión sobre el rendimiento académico en los estudiantes, lo cual permite generar aprendizajes consistentes y significativos para el beneplácito de sus comunidades educativas.

Por otro lado, el ambiente laboral influye directamente en la práctica docente, esto demuestra que hay que garantizar las condiciones del ambiente laboral para asegurar un sobresaliente desempeño docente, lo cual repercute sobre su labor pedagógica, superando las expectativas profesionales, lo cual contribuye en los aprendizajes de los estudiantes y la calidad del servicio educativo.

El desempeño docente en un alto nivel de rendimiento se garantiza con la forma en que interactúan los sujetos integrantes de la organización; es decir, cómo participan en la

toma de decisiones de manera colegiada, como planifican los acuerdos que luego se traducen en indicadores de logro, y además, toman decisiones en conjunto para lograr el éxito profesional, esa situación es una debilidad en los climas organizacionales, porque en algunos casos, no se involucra a todos los colaboradores, por ello existe descompromiso y bajo rendimiento profesional. Es por ello que se debe garantizar las buenas relaciones entre los involucrados en una organización para que se sientan parte de la entidad laboral.

RECOMENDACIONES

Los resultados demostrados en el estudio y con el propósito de establecer mejoras en las instituciones focalizadas, se propone las siguientes recomendaciones:

- A los directivos, promover un clima institucional que favorezca las relaciones laborales armónicas que permitan lograr un óptimo desempeño laboral, porque genera mayor identidad y compromiso con la organización, generando mayor eficiencia y eficacia en el servicio organizacional.
- A los docentes, reconocer que, el trabajo colegiado es la mejor manifestación de trabajar colaborativamente buscando el bien común, en donde el consenso en una gestión compartida, en un clima de respeto y proximidad, generando mejores resultados en un servicio de calidad y mejora de los aprendizajes.
- A las coordinaciones, monitorear la práctica pedagógica con el propósito de identificar oportunidades de mejora que contribuyan a mejorar el desempeño docente para alcanzar mejores niveles de logro en los aprendizajes.
- En la plenaria, retroalimentar la práctica pedagógica del docente e implementar con una diversidad de estrategias en función de la necesidad detectada, tomando decisiones pedagógicas que contribuyan a la gestión de los aprendizajes y a la Calidad Educativa de las instituciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aamodt, M. (2016). *Psicología Organizacional*. México D.F.: Cengage Learning.
- Acsendo.blog. (14 de Junio de 2019). *La mitad de los colaboradores sufre de estrés laboral*. Obtenido de Acsendo.blog: <https://blog.acsendo.com/estres-laboral-empleados/>
- Alva, J. (2017). Clima organizacional y desempeño docente de una I.E. de la ciudad de Trujillo. (*Tesis de posgrado*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Arenas, O. (2017). Clima Organizacional para el desempeño exitoso de la labor docente. (*Tesis posgrado*). Universidad de Carabobo, Guanare.
- Boloy, E., & Bermejo, M. (2018). *Clima organizacional: para una gestión inteligente del factor humano: El estudio del clima organizacional, herramienta para los directivos*. Madrid: Academia Española.
- Borja, O., & Ramírez, T. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente: Gestión Pedagógica*. Madrid: Academia Española.
- Campos, H. (2017). Influencia del Clima institucional en el desempeño laboral de los docentes de la I.E. N° 80207 Cushuro 2017. (*Tesis de posgrado*). Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Chiang, M., Martín, J., & Núñez, A. (2015). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral*. Madrid: Comillas.
- Chiavenato, I. (2014). *Evaluación de desempeño Humano*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2015). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Cruz, C. (2017). *Motivación y Clima Laboral como estrategia para generar Calidad*. Sevilla: EAE.
- Cuesta, A. (2019). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Madrid: MARCOMBO.
- Díaz, M. (2017). Relación entre Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel N° 03 Trujillo 2017. (*Tesis de posgrado*). Universidad César Vallejo, Trujillo.
- El comercio. (20 de Agosto de 2018). *Noticia*. Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>
- Enciso, J. (2018). Clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno, 2018. (*Tesis de posgrado*). Universidad Andina, Puno.
- Geraudier, M. (2016). *Cómo gestional el Clima Laboral*. Barcelona: Obelisco.
- Gerencia Regional del Trabajo La Libertad. (19 de Octubre de 2017). *Nota de prensa*. Obtenido de Gerencia Regional del Trabajo La Libertad: <https://www.gob.pe/institucion/regionallibertad/noticias/106002-grtpe-brinda-asesoria-legal-gratuita-a-trabajadores-que-sufren-de-hostigamiento-laboral>

- González, M. (2019). Evaluación del Clima Laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades privadas de la ciudad de Guayaquil. (*Tesis de posgrado*). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Guayaquil.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México D.F: McGRAW-HILL.
- La República. (5 de Diciembre de 2018). *Detectan a 353 trabajadores en situación de informalidad laboral en Trujillo*. Obtenido de La República: <https://larepublica.pe/economia/1370422-sunafil-detectan-353-trabajadores-situacion-informalidad-laboral-trujillo/>
- Landeau, R. (2010). *Elaboración de trabajos de investigación*. Caracas: ALFA.
- López, J. (2017). Relación entre Clima Institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela militar de Chorrillos. (*Tesis de posgrado*). Universidad de Piura, Lima.
- Magisterio.com.co. (22 de Setiembre de 2017). *Clima institucional y factor humano*. <https://www.magisterio.com.co/articulo/clima-institucional-y-factor-humano>
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la gestión y Administración en las organizaciones*. Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Medina, A. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa particular Santo Domingo de Guzmán- Quito. (*Tesis de posgrado*). Universidad Andina Simón Bolívar, Quito.
- Ministerio de Educación. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Minedu.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (27 de Marzo de 2019). *Nota de prensa*. Obtenido de Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26959-el-100-de-agresores-denunciados-por-hostigamiento-sexual-son-hombres>
- Opere, M. (23 de Agosto de 2017). *El Compromiso Laboral: La llave del éxito empresarial*. Obtenido de El Compromiso Laboral: La llave del éxito empresarial: <https://blog.grupopya.com/12984/>
- Organización de las Naciones Unidas. (10 de Octubre de 2017). *Noticias ONU*. Obtenido de Organización de las Naciones Unidas: <https://news.un.org/es/story/2017/10/1387601>
- Organización Internacional del Trabajo. (27 de Septiembre de 2018). *Violencia en el lugar de trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_645725/lang-es/index.htm
- Organización Mundial de la Salud. (15 de Mayo de 2019). *Salud Mental en el Trabajo*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/es/
- Organización Panamericana de la Salud. (16 de Junio de 2017). *Salud en las Américas*. Obtenido de Organización Panamericana de la Salud: https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/?post_t_es=situacion-de-la-salud-de-los-trabajadores&lang=es

Perret, R. (2016). *El Secreto de la Motivación*. México: Printed.

Radio Programas del Perú. (27 de Febrero de 2020). *Denuncias por acoso laboral*. Obtenido de Radio Programas del Perú: <https://rpp.pe/economia/economia/cuantas-denuncias-por-acoso-sexual-laboral-se-han-reportado-en-lo-que-va-del-2020-noticia-1248222?ref=rpp>

Requena, M. (2016). Clima Organizacional en el desempeño laboral del docente. (*Tesis de posgrado*). Universidad de Carabobo, Bárbula.

Reto, A. (2017). Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017. (*Tesis de posgrado*). Universidad César Vallejo, Lima.

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

Salazar, W. (2019). Clima institucional y desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén 2019. (*Tesis de posgrado*). Universidad César Vallejo, Chepén.

Sánchez, J. (2016). Relación del clima institucional y desempeño docente del nivel secundario de la Institución Educativa “Antenor Orrego” del distrito de Bellavista 2016. (*Tesis de posgrado*). Universidad César Vallejo, Chiclayo.

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

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

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

ANEXOS

Anexo 1. Escala para evaluar clima institucional

Estimado/a docente, la presente encuesta, tiene como propósito describir el clima institucional en el contexto laboral. Marque las escalas que considere pertinente:

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5

DIMENSIÓN: Comunicación					
1	La comunicación se realiza por conducto regular, respetando el orden jerárquico.				
2	Existe rapidez en la información que se desea comunicar.				
3	La Comunicación se realiza con respeto y cordialidad.				
4	Acepta las normas que se acuerdan en la Institución Educativa				
5	La comunicación es oportuna y eficaz				
6	La comunicación es transparente y promueve la escucha activa				
DIMENSIÓN: Motivación					
7	Siente satisfacción de pertenecer a la Institución Educativa				
8	El trabajo es reconocido y valorado en la institución				
9	Se compromete con las actividades que realiza en la Institución Educativa				
10	Participa de las actividades extracurriculares en la Institución Educativa				
DIMENSIÓN: Participación					
11	Se propicia la participación de todos en las actividades institucionales				
12	En las reuniones plenarias se toman las decisiones por consenso				
13	Está dispuesto a formar parte de diversos equipos de trabajo				
14	Se conforman las comisiones de trabajo				
15	Existe buena coordinación entre los docentes				

Anexo 2. Ficha técnica del instrumento para la variable clima institucional

Nombre original del instrumento	Escala para evaluar el clima institucional
Autor y año	Mario Martín Bris (2000)
Adaptado	Alzola Reforme María Alejandra Flores Díaz Liz Carolina (2021)
Objetivo del instrumento	Evaluar el Clima Institucional

Usuarios	Docentes de inicial de la UGEL de Virú 2021.
Contexto	Institucional
Características	Contiene 15 preguntas en cuatro dimensiones
Dimensiones	Comunicación, motivación y participación
Valoración	En escala de Likert a través de 5 valoraciones
Forma de Administración o modo de aplicación:	Presencial o virtual, 20 minutos aproximadamente.
Validez	A través de juicio de expertos, obteniéndose como conclusión de los jueces: Instrumento aplicable
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, Obteniendo un Alfa igual a 0. 927, lo cual indica que tiene Alta confiabilidad.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	15

Para la obtención del coeficiente de confiabilidad se empleó la prueba piloto, la cual consistió en la aplicación del instrumento a un grupo de 15 sujetos con características similares a la población de estudio, siendo el índice de confiabilidad de 0, 927 lo cual refleja que se encuentra en un nivel muy alto de confiabilidad.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Méndez Aguilar, Mauricio Percy

Cargo o Institución donde labora : Docente de Investigación

Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario de Clima institucional

Teléfono : 937574372

Lugar y fecha

: Trujillo, 22 de febrero de 2021

Autor del Instrumento

: Flores Díaz Liz Carolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Criterios	Indicadores	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los Indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El Problema que se está investigando está adecuado al avance de la Ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógico.	X	
Cobertura	Abarca todo los aspectos en cantidad y calidad	X	
Intencionalidad	Son instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico Científicos	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la Investigación	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	

III. OPINION GENERAL DEL EXPERTO A CERCA DEL INSTRUMENTO

Instrumento aplicable

IV. RECOMENDACIONES

Acompañar la aplicación del instrumento para despejar dudas.



.....
Dr. Mauricio Percy Méndez Aguilar

Firma del experto

DNI: 18111890

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Vásquez Alvarez, Lucía

Cargo o Institución donde labora : Docente de Investigación

Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario de Clima institucional

Teléfono : 962547090
 Lugar y fecha : Trujillo, 22 de febrero de 2021
 Autor del Instrumento : Flores Díaz Liz Carolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Criterios	Indicadores	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los Indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El Problema que se está investigando está adecuado al avance de la Ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógico.	X	
Cobertura	Abarca todo los aspectos en cantidad y calidad	X	
Intencionalidad	Son instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico Científicos	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la Investigación	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	

III. OPINION GENERAL DEL EXPERTO A CERCA DEL INSTRUMENTO

Instrumento aplicable

IV. RECOMENDACIONES

Acompañar la aplicación del instrumento para despejar dudas.



.....
 Firma del experto
 DNI: 43379899

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : De La Mata Vilca, Ada del Pilar

Cargo o Institución donde labora : Docente de Investigación

Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario de Clima institucional
 Teléfono : 962 550 066
 Lugar y fecha : Trujillo, 22 de febrero de 2021
 Autor del Instrumento : Flores Díaz Liz Carolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Criterios	Indicadores	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los Indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El Problema que se está investigando está adecuado al avance de la Ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógico.	X	
Cobertura	Abarca todo los aspectos en cantidad y calidad	X	
Intencionalidad	Son instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico Científicos	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la Investigación	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	

III. OPINION GENERAL DEL EXPERTO A CERCA DEL INSTRUMENTO

Instrumento aplicable

IV. RECOMENDACIONES

Acompañar la aplicación del instrumento para despejar dudas.



Firma del experto
 DNI: 18094958

Anexo 3. Escala para evaluar desempeño docente

Estimado/a docente, la presente encuesta, tiene como finalidad describir el desempeño docente en el contexto laboral. Marque las escalas que considere pertinente:

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Planificación						
1°	Identifica necesidades de aprendizaje en los estudiantes, para responder a sus posibilidades.					
2°	Domina conocimiento disciplinares, en relación a las temáticas abordadas.					
3°	Aplica los fundamentos de las teorías de aprendizaje y de las estrategias didácticas.					
4°	Trabaja colegiadamente en la toma de decisiones pedagógicas para atender las necesidades de aprendizaje detectadas					
5°	Elabora planes de mejora que responden a las necesidades de aprendizaje.					
6°	Planifica creativamente los procesos pedagógicos para despertar el interés y generar involucramiento de los estudiantes en el aprendizaje.					
7°	Utiliza el contexto real del estudiante para generar aprendizajes que respondan a sus intereses e identidad cultural.					
8°	Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje.					
9°	Evalúa formativamente, con el propósito de mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.					
10°	Secuencia y distribuye las actividades con coherencia y cohesión, distribuyendo eficazmente el tiempo, de acuerdo a los propósitos de aprendizaje.					
DIMENSIÓN 2: Ejecución						
SUBDIMENSIÓN: Estrategias metodológicas						
11	Aplica estrategias didácticas y experiencias de aprendizaje que promueven la creatividad, el razonamiento y el pensamiento crítico.					
12	Atiende y acompaña de manera personalizada a las necesidades educativas asociadas a discapacidad.					
SUBDIMENSIÓN: Recursos didácticos						
13	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles de manera oportuna en concordancia con los propósitos de aprendizaje					
SUBDIMENSIÓN: Evaluación del aprendizaje						
14	Utiliza diversas técnicas e instrumentos formativos que permitan recoger valorar el desempeño para el logro de los aprendizajes.					
15	Diseña instrumentos confiables y objetivos para valorar el desempeño individual y colectivo en sus estudiantes.					
16	Recoge resultados de aprendizaje para la toma de decisiones pedagógicas, en sintonía en el logro de los aprendizajes.					
17	Valora el desempeño de los estudiantes y los conduce hacia el logro de sus aprendizajes de manera eficaz y oportuna.					
18	Comunica diligentemente los resultados del desempeño de sus estudiantes con sus familias, con el propósito de generar compromisos para la mejora en los aprendizajes.					
SUBDIMENSIÓN: Relación docente-estudiante						

19	Muestra confianza sus estudiantes, generando expectativas sobre sus posibilidades y logros de aprendizaje.					
20	Propicia un clima armónico con respeto y proximidad para el desempeño den el aprendizaje.					

Anexo 4. Ficha técnica del instrumento para la variable desempeño docente

Nombre original del instrumento	Escala para evaluar desempeño docente
Autor y año	Ministerio de Educación (2012)
Adaptado	Alzola Reforme María Alejandra Flores Díaz Liz Carolina (2021)
Procedencia	Marco del Buen Desempeño Docente

Objetivo del instrumento	Evaluar el Desempeño Docente
Usuarios	Docentes de inicial de la UGEL de Virú 2021.
Contexto	Institucional
Características	Contiene 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones
Dimensiones	Planificación y ejecución.
Valoración	En escala de Likert a través de 5 valoraciones
Forma de Administración o modo de aplicación:	Presencial o virtual, 30 minutos aproximadamente.
Validez	A través de juicio de expertos, obteniéndose como conclusión de los jueces: Instrumento aplicable
Confiabilidad	Se realizó mediante la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach, Obteniendo un Alfa igual a 0.971, lo cual indica que tiene Alta confiabilidad.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,971	20

Para la obtención del coeficiente de confiabilidad se empleó la prueba piloto, la cual consistió en la aplicación del instrumento a un grupo de 15 sujetos con características similares a la población de estudio, siendo el índice de confiabilidad de 0,971 lo cual refleja que se encuentra en un nivel muy alto de confiabilidad.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Méndez Aguilar, Mauricio Percy

Cargo o Institución donde labora : Docente de Investigación

Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario de Desempeño docente
 Teléfono : 937574372
 Lugar y fecha : Trujillo, 22 de febrero de 2021
 Autor del Instrumento : Flores Díaz Liz Carolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Criterios	Indicadores	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los Indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El Problema que se está investigando está adecuado al avance de la Ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógico.	X	
Cobertura	Abarca todo los aspectos en cantidad y calidad	X	
Intencionalidad	Son instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico Científicos	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la Investigación	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	

III. OPINION GENERAL DEL EXPERTO A CERCA DEL INSTRUMENTO

Instrumento aplicable

IV. RECOMENDACIONES

Acompañar la aplicación del instrumento para despejar dudas.


 Dr. Mauricio Percy Méndez Aguilar
 Firma del experto
 DNI: 18111890

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : Vásquez Alvarez, Lucía
 Cargo o Institución donde labora : Docente de Investigación
 Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario de Desempeño docente

Teléfono : 962547090
 Lugar y fecha : Trujillo, 22 de febrero de 2021
 Autor del Instrumento : Flores Díaz Liz Carolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Criterios	Indicadores	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los Indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El Problema que se está investigando está adecuado al avance de la Ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógico.	X	
Cobertura	Abarca todo los aspectos en cantidad y calidad	X	
Intencionalidad	Son instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico Científicos	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la Investigación	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	

III. OPINION GENERAL DEL EXPERTO A CERCA DEL INSTRUMENTO

Instrumento aplicable

IV. RECOMENDACIONES

Acompañar la aplicación del instrumento para despejar dudas.



.....
 Firma del experto
 DNI: 43379899

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación:

Clima institucional y desempeño docente en las instituciones de educación inicial de la UGEL de Virú 2021

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : De La Mata Vilca, Ada del Pilar

Cargo o Institución donde labora : Docente de Investigación

Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario de Desempeño docente
 Teléfono : 962 550 066
 Lugar y fecha : Trujillo, 22 de febrero de 2021
 Autor del Instrumento : Flores Díaz Liz Carolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Criterios	Indicadores	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los Indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El Problema que se está investigando está adecuado al avance de la Ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógico.	X	
Cobertura	Abarca todo los aspectos en cantidad y calidad	X	
Intencionalidad	Son instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico Científicos	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la Investigación	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado	X	

III. OPINION GENERAL DEL EXPERTO A CERCA DEL INSTRUMENTO

Instrumento aplicable

IV. RECOMENDACIONES

Acompañar la aplicación del instrumento para despejar dudas.



Firma del experto
 DNI: 18094958

Anexo 4. Base de datos

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

CLIMA INSTITUCIONAL																								
DIMENSIONES	COMUNICACIÓN						PJE	NIVEL	MOTIVACIÓN				PJE	NIVEL	PARTICIPACIÓN					PJE	NIVEL	PJE. GRAL	N.GRAL	
SUJETOS	1	2	3	4	5	6			7	8	9	10			11	12	13	14	15					
1	5	4	5	5	5	5	29	BUENO	5	5	5	4	19	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	73	BUENO	
2	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	75	BUENO	
3	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	75	BUENO	
4	3	5	5	5	5	5	28	BUENO	5	4	5	5	19	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	72	BUENO	
5	5	4	5	5	5	5	29	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	74	BUENO	
6	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	75	BUENO	
7	5	4	5	5	5	5	29	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	4	5	5	24	BUENO	73	BUENO	
8	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	75	BUENO	
9	5	4	5	5	5	5	29	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	74	BUENO	
10	5	4	5	5	5	5	29	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	4	5	5	24	BUENO	73	BUENO	
11	5	3	5	5	5	5	28	BUENO	5	3	5	5	18	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	71	BUENO	
12	3	4	5	5	5	5	27	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	72	BUENO	
13	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	75	BUENO	
14	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	4	5	5	5	24	BUENO	74	BUENO	
15	4	4	4	5	4	4	25	BUENO	4	4	5	4	17	BUENO	5	5	5	5	4	24	BUENO	66	BUENO	
16	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	4	19	BUENO	5	5	4	5	5	24	BUENO	73	BUENO	
17	4	3	1	3	5	3	19	REGULAR	3	3	3	4	13	REGULAR	3	3	4	4	4	18	REGULAR	50	REGULAR	
18	4	4	5	5	5	4	27	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	72	BUENO	
19	2	3	5	5	5	5	25	BUENO	5	4	5	4	18	BUENO	4	5	5	5	5	24	BUENO	67	BUENO	
20	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	75	BUENO	
21	5	5	5	5	5	5	30	BUENO	5	5	5	5	20	BUENO	5	5	5	5	5	25	BUENO	75	BUENO	
22	4	5	4	5	5	5	28	BUENO	5	4	5	5	19	BUENO	5	4	5	5	5	24	BUENO	71	BUENO	
23	4	4	5	4	4	4	25	BUENO	5	4	4	4	17	BUENO	4	4	4	5	4	21	BUENO	63	BUENO	

BASE DE DATOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

DESEMPEÑO DOCENTE																										
DIMENSIONES	PLANIFICACIÓN										PJE	NIVEL	Ejecución										PJE	NIVEL	PJE. GRAL	NIVEL GENERAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	100	ALTO	
2	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46	ALTO	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46	ALTO	92	ALTO	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	100	ALTO	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	99	ALTO	
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	97	ALTO	
6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	ALTO	98	ALTO	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	100	ALTO	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	ALTO	100	ALTO	
9	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	45	ALTO	4	3	5	4	4	4	4	5	4	42	ALTO	87	ALTO	
10	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	47	ALTO	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	ALTO	95	ALTO	
11	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	46	ALTO	4	3	4	4	4	5	5	5	3	42	ALTO	88	ALTO	
12	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	ALTO	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39	ALTO	76	ALTO	
13	5	4	4	5	5	3	5	3	5	5	44	ALTO	4	5	4	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	92	ALTO	
14	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37	ALTO	4	3	4	3	3	3	5	5	5	39	ALTO	76	ALTO	
15	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	36	MEDIO	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37	ALTO	73	MEDIO	
16	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	98	ALTO	
17	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35	MEDIO	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34	MEDIO	69	MEDIO	
18	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46	ALTO	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48	ALTO	94	ALTO	
19	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	ALTO	5	1	5	5	5	5	4	5	5	45	ALTO	94	ALTO	
20	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	ALTO	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44	ALTO	86	ALTO	
21	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	44	ALTO	5	4	4	4	4	4	4	5	5	44	ALTO	88	ALTO	
22	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	46	ALTO	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	ALTO	94	ALTO	
23	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	46	ALTO	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47	ALTO	93	ALTO	