

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
ESCUELA DE POSGRADO
Programa de Maestría en Ciencias de la
Educación Mención Docencia e Investigación



UNS
ESCUELA DE
POSGRADO

**“Clima Institucional y el desempeño laboral Docente en la
secundaria del Colegio Santander de Miraflores”**

**Tesis para obtener el Grado de Maestro en Ciencias
de la Educación Mención Docencia e Investigación**

Autor:

Br. Porras vigo, Wilder

Asesora:

MG. Rojas Rueda, María del Pilar
Código ORCID: 0000-0003-3812-7579
DNI. N° 07512978

Nuevo Chimbote - PERÚ
2023



UNS
ESCUELA DE
POSGRADO

CONSTANCIA DE ASESORAMIENTO DE LA TESIS

Yo, Maria del Pilar Rojas Rueda, mediante la presente certifico mi asesoramiento de la Tesis de Maestría titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA SECUNDARIA DEL COLEGIO SANTANDER DE MIRAFLORES, elaborada por el (la) bachiller Wilder Porras Vigo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación mención Docencia e Investigación en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, marzo del 2023

Maria del Pilar Rojas Rueda

ASESOR(A)

CODIGO ORCID: 0000-0003-3812-7579

DNI N°07512978



UNS
ESCUELA DE
POSGRADO

CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR

“Clima institucional y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander de Miraflores”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN MENCIÓN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Revisado y Aprobado por el Jurado Evaluador:

Ms. Brinelda Lilia Julca Castillo

PRESIDENTE (A)

Código ORCID: 0000-0002-5939-2841

DNI N° 32766260

Ms. Artemio Yupanqui Acosta

SECRETARIA (O)

Código ORCID: 0000-0002-0354-2214

DNI N° 32809081

Dr. Edgar Robert Tapia Manrique

VOCAL

Código ORCID: 0000-0002-6270-9838

DNI N° 09440524



UNS
ESCUELA DE
POSGRADO

ACTA DE EVALUACIÓN DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

A los dos días del mes de marzo del año 2023, siendo las 12:00 horas, en el aula multimedia N° 01 de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa, se reunieron los miembros del Jurado Evaluador, designados mediante Resolución Directoral N° 025-2023-EPG-UNS de fecha 31 de enero de 2023, conformado por los docentes: Ms. Brinelda Lilia Julca Castillo (Presidente), Ms. Artemio Yupanqui Acosta (Secretario) y Dr. Edgar Robert Tapia Manrique (Vocal), con la finalidad de evaluar la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA SECUNDARIA DEL COLEGIO SANTANDER DE MIRAFLORES**; presentado por el tesista **Wilder Porras Vigo**, egresado del programa de **Maestría en Ciencias de la Educación mención Docencia e Investigación**.

Sustentación autorizada mediante Resolución Directoral N° 049-2023-EPG-UNS de fecha 27 de febrero de 2023.

La presidenta del jurado autorizó el inicio del acto académico; producido y concluido el acto de sustentación de tesis, los miembros del jurado procedieron a la evaluación respectiva, haciendo una serie de preguntas y recomendaciones al tesista, quien dio respuestas a las interrogantes y observaciones.

El jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes, declara la sustentación como APROBADA, asignándole la calificación de DIECIOCHO (18).

Siendo las 12:50 horas del mismo día se da por finalizado el acto académico, firmando la presente acta en señal de conformidad.

Ms. Brinelda Lilia Julca Castillo
Presidente

Ms. Artemio Yupanqui Acosta
Secretario

Dr. Edgar Robert Tapia Manrique
Vocal

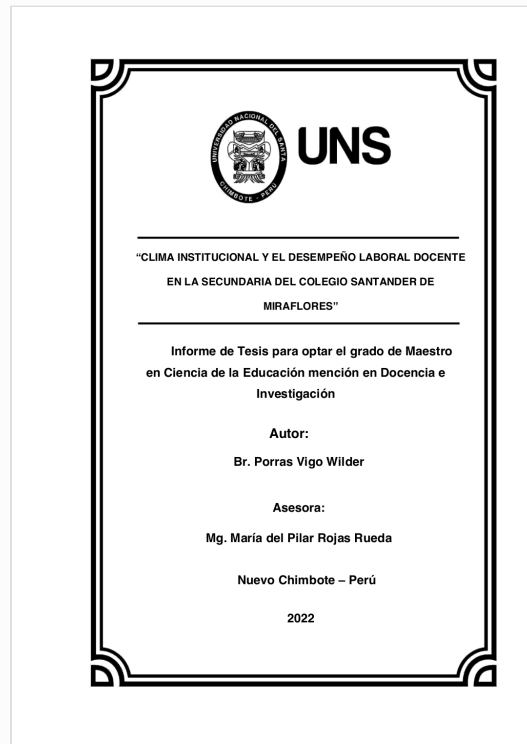


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por **Turnitin**. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Wilder Porras Vigo
Título del ejercicio: REVISION TESIS
Título de la entrega: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE...
Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS.pdf
Tamaño del archivo: 2.58M
Total páginas: 112
Total de palabras: 20,397
Total de caracteres: 117,969
Fecha de entrega: 16-mar.-2023 07:55p. m. (UTC+0300)
Identificador de la entrega... 2038667296



Dedicatoria

A mi padre, a quien recuerdo con mucho cariño y nostalgia. También a mi madre, que siempre me apoya y acompaña con sus oraciones.

A mi esposa, por estar a mi lado en todo momento. Asimismo, a mis hijos por su inmenso amor y alegría que me dan, el cual me motiva a seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios, por darme la oportunidad de seguir con vida y hacer posible cumplir mis metas.

A mi asesora, docentes, compañeros y amigos por su apoyo incondicional.

Índice general

Conformidad del asesor	ii
Conformidad del Jurado Evaluador	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice general.....	vi
Lista de tablas	ix
Lista de figuras.....	xi
Presentación	xii
Resumen.....	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	15
Capítulo I Problema de Investigación.....	17
1.1. Planteamiento y fundamentación del problema de investigación.....	17
1.2. Antecedentes de la investigación.....	18
1.2.1. Antecedentes Internacionales.....	18
1.2.2. Antecedentes Nacionales	21
1.3. Formulación del problema de investigación	22
1.3.1. Problema General.....	22
1.3.2. Problemas Específicos	22
1.4. Delimitación del estudio	23
1.5. Justificación e importancia de la investigación.....	24
1.5.1. Justificación teórica.....	24
1.5.2. Justificación práctica.....	24

1.5.3. Justificación metodológica	24
1.6. Objetivo de la investigación.....	25
1.6.1. Objetivo General	25
1.6.2. Objetivo Especifico	25
Capítulo II Marco Teórico	26
2.1. Fundamentos teóricos de la investigación	26
2.1.1. Clima Institucional.....	26
2.1.2. Desempeño laboral docente	33
2.2. Marco Conceptual	35
2.2.1. Definición del clima institucional	35
2.2.2. Dimensiones del Clima institucional.....	35
2.1.3 Definición desempeño laboral docente	40
2.1.4. Dimensiones del desempeño laboral docente	40
Capítulo III Marco Metodológico.....	44
3.1. Hipótesis central de la investigación	44
3.1.1. Hipótesis específica	44
3.2. Variables e indicadores de la investigación.....	44
3.2.1. Variable independiente: Clima institucional	44
3.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral docente	45
3.2.3. Definición operacional.....	45
3.2.4. Indicadores de las variables	48
3.3. Métodos de la investigación	49

3.4. Diseño o esquema de la investigación	49
3.5. Población y muestra.....	50
3.5.1. Población	50
3.5.2. Muestra.....	50
3.6. Actividades del proceso investigativo.....	50
3.7. Técnicas e instrumentos de la investigación	51
3.8. Procedimiento para la recolección de datos.....	51
3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos	51
Capítulo IV Resultados y Discusión	53
4.1. Resultados	53
4.2. Discusión.....	74
Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones	78
5.1. Conclusiones.....	78
5.1.1. Conclusión general	78
5.1.2. Conclusiones específicas.....	78
5.2. Recomendaciones	79
Referencia Bibliográfica.....	80
Anexos	88

Lista de tablas

Tabla 1	Niveles de competencias comunicacionales	38
Tabla 2	Operacionalización de las variables	48
Tabla 3	Estadísticas de fiabilidad del instrumento	54
Tabla 4	Cuestionario de Clima institucional	55
Tabla 5	Cuestionario de Desempeño docente	55
Tabla 6	Niveles de Clima institucional según los entrevistados	56
Tabla 7	Niveles de Liderazgo de los directivos según los entrevistados.....	57
Tabla 8	Niveles de motivación	58
Tabla 9	Niveles de Identidad según los entrevistados	59
Tabla 10	Niveles de Comunicación según los entrevistados	60
Tabla 11	Niveles de Planificación de los directivos según los entrevistados	61
Tabla 12	Niveles de Desempeño docente según los entrevistados	62
Tabla 13	Niveles de Planeamiento pedagógico según los entrevistados.....	63
Tabla 14	Niveles de Estrategias didácticas según los entrevistados	64
Tabla 15	Niveles de Compromiso docente según los entrevistados	65
Tabla 16	Niveles de Estrategias de evaluación según los entrevistados	66
Tabla 17	Pruebas de bondad de ajuste.	67
Tabla 18	Prueba de correlación de Spearman: Clima institucional y Desempeño docente.....	68
Tabla 19	Prueba de correlación de Spearman: Liderazgo de los directivos y Desempeño docente	69
Tabla 20	Prueba de correlación de Spearman: Motivación y Desempeño docente	70

Tabla 21 Prueba de correlación de Spearman: Identidad y Desempeño docente	71
Tabla 22 Prueba de correlación de Spearman: Comunicación y Desempeño docente.....	72
Tabla 23 Prueba de correlación de Spearman: Planificación de los directivos y Desempeño docente	73

Lista de figuras

Figura 1	Mapa Conceptual del Clima laboral	29
Figura 2	Clima institucional.....	56
Figura 3	Niveles de Liderazgo de los directivos	57
Figura 4	Niveles de Motivación.....	58
Figura 5	Niveles de Identidad	59
Figura 6	Niveles de Comunicación	60
Figura 7	Niveles de Planificación de los directivos	61
Figura 8	Niveles de Desempeño docente.....	62
Figura 9	Niveles de Planeamiento pedagógico	63
Figura 10	Niveles de Estrategias didácticas.....	64
Figura 11	Niveles de Compromiso docente.....	65
Figura 12	Niveles de Estrategias de evaluación.....	66

Presentación

Señor presidente;

Señores miembros del jurado evaluador, cumpliendo con todos los requerimientos establecidos por el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa de Nuevo Chimbote. Presento la tesis titulada “Clima institucional y desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander - Miraflores” para optar el grado académico de maestro en ciencias de la educación, con mención en docencia e investigación.

La presente investigación tiene como objetivo general determinar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

El presente informe consta de cinco capítulos, el primero aborda el problema de investigación, el segundo capítulo contiene el marco teórico, el tercer capítulo refiere a la metodología de la investigación, el cuarto capítulo presenta los resultados y discusión, el quinto capítulo comprende las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se muestra las referencias bibliográficas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor.

Resumen

El presente estudio titulado “Clima institucional y desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander - Miraflores”, tuvo como propósito fundamental, determinar si existe relación entre las variables clima institucional y desempeño laboral docente, asimismo, analizar y describir la percepción que tienen los docentes con su institución educativa. La metodología empleada fue de tipo descriptivo correlacional con un diseño no experimental de corte transversal y un enfoque cuantitativo. La muestra censal estuvo constituida por 27 docentes representando la población total y para la recolección de datos se hizo uso de dos cuestionarios para ambas variables en estudio, validado a través de juicio de expertos y su confiabilidad se determinó mediante el alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos a través de la prueba no paramétrica por el Rho de Spearman evidencian una correlación positiva considerable de 0.603 y un nivel de significancia menor a 0,05 ($p=0.001 < \alpha=0.05$) entre ambas variables, con lo cual se concluye que existe relación entre el clima institucional y el desempeño laboral docente.

Palabras Clave: Clima organizacional, desempeño laboral, liderazgo y motivación

Abstract

The present study entitled "Institutional climate and teacher work performance in the Santander - Miraflores secondary school" had as its main purpose to determine if there is a relation between the institutional climate variables and teacher work performance, likewise, to analyze and describe the perception that teachers have with their educational institution. The methodology used was of a descriptive correlational type with a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach. The census sample consisted of 27 teachers representing the total population and for data collection two questionnaires were used for both variables under study, validated through expert judgment and its reliability was determined by Cronbach's alpha. The results obtained through the non-parametric test by Spearman's Rho show a significant positive correlation of 0.603 and a significance level of less than 0.05 ($p=0.001 < \alpha=0.05$) between both variables, with which it is concluded that there is a relation between the institutional climate and teacher work performance.

Keywords: Organizational climate and teacher work performance, leadership and motivation.

Introducción

En las últimas décadas se ha podido denotar que los centros educativos están tomando como referente a las organizaciones de las empresas modernas, puesto que están bien estructuradas y que trabajan con un lineamiento encaminado hacia el logro de sus objetivos. Asimismo, para que éstas tengan éxito y puedan cumplir con su misión, es imprescindible que todos los miembros de dicha organización estén comprometidos en el desempeño de sus funciones, es decir; que cada integrante colabore activamente con los planes y objetivos de dicha organización. Por consiguiente, podemos decir que son los promotores y directivos de las instituciones educativas quienes son los principales actores en esta misión; por ello, el clima institucional representa un elemento imprescindible para la ejecución de los planes encaminados hacia la satisfacción de determinadas metas y brindar un servicio que refleje en su actuación calidad en el área.

Por tal razón, es imprescindible abordar esta investigación respecto al clima institucional y el desempeño docente en las organizaciones educativas; puesto que, cumplen un rol preponderante en el ámbito educativo y la influencia que éste desempeña respecto al comportamiento de los docentes. Asimismo, este estudio nos permitirá realizar una evaluación sobre el nivel del clima organizacional e identificar cómo es la convivencia de los docentes dentro de su institución; la satisfacción, la motivación, la actitud positiva o negativa que tienen en el desarrollo de sus funciones; puesto que, ello repercutirá significativamente en el rendimiento y por ende en el aprendizaje de los estudiantes.

Se estima que, a partir de los resultados obtenidos en el desarrollo de esta investigación, nos ayudará a preparar planes de mejora que estén encaminados a favorecer el clima de la institución educativa; en un ambiente propicio, agradable y así se rendirá un óptimo desempeño docente, que favorecerá en el logro de la calidad educativa que es uno de los ejes primordiales.

Desde esta perspectiva, el presente estudio tiene como propósito analizar la relación de las variables objeto de estudio; clima institucional y desempeño laboral docente, en la institución educativa Santander – Miraflores. Asimismo, describir la percepción que tienen los docentes con relación al entorno en que se desarrollan dentro de su institución.

El informe de tesis está distribuido de la siguiente manera:

En el capítulo I se aborda el planteamiento y la formulación del problema, antecedentes de la investigación, delimitación del estudio, justificación e importancia de la investigación, así como los objetivos.

En el capítulo II se fundamenta el marco teórico y conceptual de las variables clima institucional y desempeño laboral docente, asimismo, se describe sus dimensiones de ambas variables.

En el capítulo III se encuentra la metodología de la investigación, que contiene puntos referidos a la hipótesis central, variables e indicadores, métodos, tipos, diseño, población, muestra, instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV está referido a los resultados obtenidos de la investigación en el trabajo de campo, así como la discusión, interpretación y la contrastación de hipótesis.

En el capítulo V se tiene las conclusiones, recomendaciones y las referencias bibliográficas, además los anexos correspondientes a la matriz de consistencia, cuadros, gráficos e instrumento de recolección de datos.

Capítulo I

Problema de Investigación

1.1. Planteamiento y fundamentación del problema de investigación

Actualmente, las organizaciones están prestando mucho interés por el estudio del clima organizacional, tal es así, que sus políticas internas y la toma de decisiones que se dan, están influenciados a través del clima que inciden positiva o negativamente en el comportamiento de sus trabajadores y la percepción que estos tienen con la organización. Asimismo, como lo menciona Likert (1968), para que estas organizaciones laborales sean exitosas y logren alcanzar sus metas, es fundamental realizar un diagnóstico de la empresa acerca del clima que perciben los trabajadores, cuyos resultados obtenidos de dichos estudios contribuirán a definir estrategias de conducta, mejorando el estilo de comunicación y las relaciones personales, a su vez éstas nos van a permitir a alcanzar la eficiencia en la productividad y la calidad en el trabajo.

En estos tiempos, en nuestro país se está dando otra percepción a las instituciones educativas, las cuales están siendo consideradas como organizaciones competitivas, es por ello que estamos ingresando a un sistema de acreditación que promueve un alto rendimiento académico, en la cual se evaluará la gestión de las instituciones educativas. Por otra parte, los climas escolares positivos facilitan el aprendizaje de los estudiantes, dado que se genera una sensación de confianza e identificación con la institución (Arón & Milicic, 1999). En ese sentido, un buen clima propicia un ambiente de trabajo saludable en el cual se crea una sinergia laboral con todos los miembros de la institución con una interacción positiva entre sus pares, lo cual repercutirá en un mejor desempeño por parte de los docentes, de esa manera los estudiantes recibirán un mejor aprendizaje.

En consecuencia, es imprescindible resaltar que el clima institucional hoy en día juega un papel sumamente importante para cumplir con los objetivos, dado que no sería posible cumplir estas metas, sino se trabaja en equipo, haciendo partícipe a todos los miembros de la institución, comprometidos en la visión que se desea alcanzar. En efecto, el liderazgo de los directivos es fundamental en esta tarea, dado que es el motor que impulsa, que dirige el camino a seguir, en él, recae la

responsabilidad de que los planes y proyectos se materialice. Para ello, se necesita de un buen líder, que tenga una imagen clara de los objetivos que se desea alcanzar. En ese sentido, necesita del apoyo de la organización que trabajen unidos, con un clima estable, armonioso y que sea empático con sus integrantes; estableciendo una comunicación clara y asertiva, que brinde confianza a su personal, cumpliendo un rol activo, acompañándolo en todo el proceso educativo y que tome en cuenta sus opiniones. Por lo anteriormente mencionado, los miembros se sentirán mejor identificados con su institución, el cual trabajarán con mayor predisposición en sus actividades académicas, con una actitud proactiva, lo cual repercutirá significativamente en el desempeño laboral de los docentes, dando una mayor productividad académica, brindarán una mejor enseñanza a sus alumnos y todo ello serán percibidos por los estudiantes, padres de familia y por su comunidad en general.

En la institución educativa Santander – Miraflores, los estudiantes del nivel secundario son adolescentes que necesitan mayor atención por parte de sus docentes, dado que existe una preocupación por parte de sus autoridades en cuanto al rendimiento académico, se piensa que muchos de los docentes desarrollan sus clases solo por cumplir con sus horas académicas y sin embargo no son empáticos con el alumnado, notándose de una manera desmotivada al impartir su clase. Tomando como referencia estos acontecimientos se hace menester realizar esta investigación para evaluar su clima institucional que existe en esta institución.

1.2. Antecedentes de la investigación

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Estudios realizados sobre el tema reflejan la importancia para las instituciones educativas. En consecuencia, para este proyecto se han escogido autores que se relacionan con las variables en estudio, en el ámbito internacional tenemos:

Guevara (2018), en su tesis de maestría titulado “Clima organizacional, nivel de satisfacción y desempeño laboral en la unidad educativa particular La Dolorosa”, tuvo como propósito describir la percepción del clima organizacional del personal docente, administrativo y de apoyo. Asimismo, evaluó su incidencia en la

satisfacción del personal, como son las actitudes que tienen los trabajadores en el desenvolvimiento de su labor. El trabajo de campo estuvo conformado por una muestra de 73 personas quienes se les evaluó mediante un cuestionario de preguntas con escala Likert, cuya metodología utilizada fue de tipo exploratorio, descriptivo. Finalmente, el autor en su investigación concluyó con un nivel de aceptación favorable de 75,2%, en la que concluyó que no requiere un modelo de manejo de mediación de conflictos, sin embargo, se sugiere brindar una mayor atención en cuanto a los conflictos, reconocimiento e incentivos, que favorecen a la motivación, además que el personal se sienta a gusto en su labor que realiza. Por otro lado, también se recomienda estrategias que ayuden a mejorar el clima de la institución de tal manera que pueda repercutir en mejor desempeño de su personal.

Quiñonez, et al., 2015, en sus investigaciones titulada: “Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana”, realizaron un estudio con el propósito de conocer y medir el clima organizacional y el área de trabajo, asimismo, se determinaron la relación con los diferentes elementos que intervienen como el tipo de contratación, tiempo laborando, y la categorización del personal. El estudio metodológico realizado fue de tipo cuantitativo descriptivo transversal, para ello se realizó una muestra a 201 trabajadores de la institución y en cuanto a la medición del clima institucional se usó el instrumento elaborado por Koys y Decottis, determinándose que un 80% de los trabajadores tienen una aceptación favorable, lo que resulta un clima positivo para la institución.

Paredes (2011), en su tesis de maestría titulada “La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar”, indica que las variables de estudio clima laboral y desempeño docente constituyen el referente preciso para la investigación realizada. El objetivo de esta investigación tuvo como propósito analizar la relación entre clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, es así que para la misma se contó con una población o muestra de 72 participantes constituidas por 12 directores y 60 docentes. Así mismo, el estudio empleado fue de orden cuantitativa de estilo correlacional, de tal forma que se hizo el análisis respectivo a través del coeficiente de correlación de Pearson. Además, se hizo uso del coeficiente de Alpha de Cronbach en relación a la información desprendida, bajo el objetivo de ratificar la confiabilidad de los instrumentos. De esta manera se pudo obtener como conclusión un clima positivo con un nivel de

significancia alta. Cabe mencionar que de las 10 dimensiones investigadas solo 4 de ellas tuvieron correlación positiva con respecto al desempeño.

Luengo (2013), en su tesis titulada "Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial", su estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las variables clima organizacional y el desempeño laboral docente en centros de educación inicial. Es así que para la realización se contó con una población constituida por 49 personas entre 44 docentes y 5 directores. Lo resaltante de esta investigación son los resultados obtenidos a través de las encuestas en la que se determinó un clima de tipo autoritario, donde el director se desenvuelve como un líder que organiza trabajos en equipo, que se comunique de manera cordial con sus trabajadores, de tal manera que su falta de modalidad y su mal manejo en su gestión como director, genera un ambiente inadecuado y desmotiva a los docentes en su labor. La metodología utilizada para esta investigación fue descriptiva. Por lo que se concluyó que la correlación entre las variables clima organizacional y desempeño laboral fue alta y estadísticamente significativa.

Aguilera (2011), en su tesis doctoral "Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro", tuvo como propósito analizar la relación entre el clima de trabajo que se percibe en las instituciones educativas de la fundación creando futuro y conocer el liderazgo que se ejerce en las mismas. De esta manera se requirió la aplicación metodológica de una investigación de tipo mixta, compuesta, por una parte, de forma cuantitativa donde se recolectaron los datos respecto al clima de trabajo en las instituciones educativas y liderazgo mediante dos cuestionarios. Y por otra parte, la investigación se desarrolló de forma cualitativa, con la recolección y el procesamiento de los datos encontrados mediante la técnica de grupos de discusión de tal manera que se pudo concluir que las relaciones entre los líderes y los docentes, son positivas y cordiales en su mayor parte, y de forma regular se motiva a los profesores a mejorar en el desarrollo de sus actividades, contemplando actuaciones positivas y motivándolos ante cualquier situación de espíritu crítico.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Villegas (2019), en su estudio de tesis doctoral titulado “El clima organizacional, el desempeño laboral y su influencia en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna”, se realizó una investigación descriptiva, empleando un diseño correlacional de corte transversal. La muestra tomada fue a 195 personas, en las cuales 35 fueron docentes y 160 fueron estudiantes de la Carrera Profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. El propósito de esta investigación consistió en motivar a los docentes a mejorar su actividad laboral y refinar su actuación como educadores, es así que, para este objetivo, se tuvo como meta hallar de qué forma interviene el factor clima organizacional, desempeño laboral, en el rendimiento académico de los estudiantes. Por lo que se pudo concluir mediante el test de Spearman una correlación equivalente al valor de $r = 0,488$ con valor $\text{Sig.} = 0,003 < 0,01$ que significó una correlación positiva y moderada, en el cual se concluye la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral.

Sotelo (2019), en su tesis de maestría “Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de la institución educativa particular bilingüe Max Uhle de Moquegua”, tuvo como propósito determinar la relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes. La metodología utilizada para este estudio, fue de tipo básica y correlacional con un diseño no experimental de corte transversal, para ello se contó con una población total representada por 23 docentes, quien a su vez se le aplicó la técnica del cuestionario y como instrumentos el cuestionario de preguntas, el cual determinó el 37% de correlación, en consecuencia, significa que existe relación entre ambas variables y que incide de manera directa y significativa.

Angulo (2019), en su tesis de maestría “Clima institucional y su relación con el desempeño docente en el instituto Senati del distrito de san juan de Lurigancho”. El propósito principal de esta investigación fue determinar la relación entre estas dos variables de clima institucional y su relación con el desempeño docente, en el Instituto Superior Senati del distrito de san juan de Lurigancho, para lo cual se realizó una muestra a un total de 103 docentes de la institución, las cuales se les aplicó el Cuestionario de Malcolm G. Patterson y Jeremy Dawson para el clima institucional como para el desempeño docente. El método utilizado para este tipo

de investigación fue descriptivo correlacional y no experimental, considerándose la hipótesis como positiva, es decir, que existe relación entre ambas variables.

Reto (2018), en su tesis de maestría titulado: "Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este", tuvo como principal objetivo determinar la relación del clima institucional en el desempeño docente. El tipo de investigación realizada fue cuantitativa con un diseño correlacional de corte transversal, para el cual se tomó como muestra a 60 docentes, que mediante la correlación de rho de Spearman se determinó el valor de 0.958; $p < 0.05$ que significó la existencia de correlación entre ambas variables; teniendo así una correlación positiva alta y un nivel de significancia de $p = 0,000$ menor a 00,5, por lo que se concluye que el clima institucional incide significativamente en el desempeño docente.

Díaz (2017), en su tesis "Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20395 Chancay". El objetivo de este estudio fue establecer la relación entre las variables: clima laboral y desempeño docente. La muestra estuvo conformada por 80 docentes, cuyo diseño fue no experimental de tipo correlacional y de corte transversal. Asimismo, se determinó el coeficiente de correlación de rho de Spearman de 0.958; $p < 0.05$ entre las variables clima organizacional y el desempeño docente, con un nivel de significancia alta en la que se determinó la existencia de una relación directa.

1.3. Formulación del problema de investigación

1.3.1. Problema General

¿Existirá relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Santander - Miraflores?

1.3.2. Problemas Específicos

¿De qué manera el liderazgo de los directivos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores?

¿De qué manera la motivación de los directivos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores?

¿De qué manera la identidad del personal de la institución educativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores?

¿De qué manera los niveles de comunicación de los directivos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores?

¿Existe relación significativa entre la planificación de los directivos con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores?

1.4. Delimitación del estudio

Las limitaciones que se presentaron en el desarrollo de la presente investigación, tenemos:

- Carencia de antecedentes internacionales de tesis de los últimos cinco años, referente al clima institucional y desempeño laboral docente. Esta limitación fue superada buscando información de revistas indexadas respecto al tema.
- Falta de tiempo y disponibilidad de algunos docentes para poder realizar la encuesta, la cual fue superada mediante coordinaciones con los directivos y docentes.
- La carencia de recursos económicos para llevar a cabo la presente investigación, la cual fue superada mediante un préstamo financiero.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

El presente informe de investigación, se ha considerado las bases teóricas de diferentes autores que coinciden en caracterizar el objeto de estudio sobre las variables, clima institucional y desempeño laboral docente, el cual ha coadyuvado a comprender mejor el estudio en las organizaciones educativas. Por otro lado, este estudio nos servirá de sustento para determinar de qué manera influye el clima institucional como un aspecto esencial en el desempeño del docente en la institución educativa Santander – Miraflores, tomando en cuenta diversos elementos que guardan relación con la variable independiente como: liderazgo; comunicación; motivación; identidad, entre otros. Asimismo, se pretende que con los resultados obtenidos en este estudio sirvan de base para futuras investigaciones relacionados al tema.

1.5.2. Justificación práctica

El presente estudio de investigación, nos permite describir la percepción que tiene los docentes respecto de su institución educativa y conocer a mayor profundidad en qué situación se encuentra el clima de la institución educativa Santander – Miraflores, para tomar decisiones asertivas y poner en práctica estrategias que contribuyan a tener un ambiente favorable que involucre a todos los miembros de la organización. En ese sentido facilitará el manejo de un buen liderazgo por parte del director, puesto que, tiene la capacidad de concebir y conducir el manejo en una buena gestión, implementando para ello políticas innovadoras que promuevan las buenas relaciones para el bienestar de todos sus miembros, el cual repercutirá en un mejor desempeño de los docentes y así, obtener las metas de los aprendizajes de los alumnos, el cual será percibida por su comunidad.

1.5.3. Justificación metodológica

En el presente trabajo, se consideró el uso del método cuantitativo correlacional, el cual se analizó los datos recogidos y se contrastó la relación que existe entre las variables clima institucional y el desempeño laboral docente en la institución educativa Santander - Miraflores. Para ello, se elaboró la técnica de la

encuesta en la recolección de datos, mediante un cuestionario de preguntas para ambas variables en estudio en escala Likert, el cual fueron validados a través de juicio de expertos y sometidos a prueba de confiabilidad y validez.

1.6. Objetivo de la investigación

1.6.1. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

1.6.2. Objetivo Especifico

OE1: Determinar la relación entre el liderazgo de los directivos y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

OE2: Describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

OE3: Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

OE4: Analizar el grado de relación entre la comunicación de los directivos con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

OE5: Determinar la relación de la planificación de los directivos con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Fundamentos teóricos de la investigación

2.1.1. *Clima Institucional*

El “clima” es definido a través de la Real Academia Española (2019), como un conjunto de condiciones atmosféricas perteneciente a un determinado lugar. En referencia al ámbito laboral, el clima es el ambiente generado por el entorno donde se desenvuelven los trabajadores, lo cual puede ser positivo o negativo. Según Brunet (1987), el clima organizacional responde a una definición deductiva que se hace respecto a las percepciones del ambiente organizacional, que se encuentra relacionado por actitudes, conductas, valores y por opiniones personales de los empleados (p. 18). Es decir que solo se trata de opiniones personales, mas no de otros aspectos que caracterizan a la organización en su conjunto. En esa misma línea Sandoval (2004), alude al aspecto psicológico del comportamiento que adopte un individuo en su centro laboral, el cual no solo depende de su personalidad sino también de cómo él percibe el ambiente de su entorno, asimismo, los factores que componen a la organización (p. 84). Es decir, el clima laboral se ve influenciado por aspectos que reflejan el interior de la organización, el cual repercute en un ambiente de confianza o de inseguridad. Al respecto Rodríguez (2005), lo conceptualiza como un conjunto de apreciaciones que los sujetos tienen de su organización, el cual constituyen una valoración respecto a su experiencia (p. 161). Por consiguiente, el clima organizacional hace alusión a la manera como es percibido por los miembros de la organización, en un ambiente agradable en el cual los empleados se sientan motivados en el desempeño de sus funciones (Chiavenato 2011, p. 86). En consecuencia, el clima es positivo cuando realza el ánimo de las personas en sentirse satisfechos e identificados con su organización.

Gonçalves (2007), refiere que el clima institucional, se puede definir como la imagen que tiene el trabajador con respecto a su ambiente de trabajo, lo cual se ve reflejado en la motivación, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Por otro lado, García (2009), señala: “el clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos” (p.45). En ese sentido las

organizaciones que conforman el colectivo de personas, siempre tendrán comportamientos distintos por nuestras expresiones, costumbres y creencias, el cual afectarán el clima.

Brunet (1987), menciona que el comportamiento de los subordinados se debe en parte, a las actitudes de los administrativos y por las condiciones que se vive dentro de la misma organización, el cual es percibido por los trabajadores, teniendo en cuenta que la reacción del individuo está determinada en la manera como lo percibe y no de la forma real u objetiva (p.18).

Por su parte, Likert (1968), menciona que antes de dar una recomendación sobre los cambios o ajustes dentro de una organización, previamente se debería llevar a cabo un diagnóstico al respecto, como lo realizan los médicos al diagnosticar una enfermedad. Por consiguiente, es indispensable conocer como está compuesta la organización en cuanto a su política y las características propias que poseen, asimismo, la forma en la que funcionan y coordinan los actores responsables, el cual es percibido por su entorno, para luego poder brindar ciertos lineamientos o ajustes que se requiera.

Por otro lado, Bris (1999), lo conceptualiza como el ambiente originado en la organización en base a los episodios cotidianos de aquellos que la constituyen. Es decir, los aspectos internos de la institución educativa, motivarán en el comportamiento de sus participantes, este entorno tiene relación con ciertas conductas, actividades, vivencias, creencias, y motivaciones que tiene cada empleado y que se exteriorizan en las relaciones profesionales e individuales.

Chiavenato (2001), afirma que el clima organizacional está relacionado a la motivación, es decir, al estímulo que percibe el trabajador para realizar cualquier actividad y las características ambientales acontecidas por los participantes de la organización, el cual, el sujeto se adapta en relación a sus necesidades (p. 261). Por lo tanto, el comportamiento que tiene el trabajador para el desempeño de sus actividades está determinado por los factores que perciben de su entorno laboral. Por ello, las instituciones educativas deben impulsar el trabajo en equipo, manteniendo buenas relaciones, en un ambiente favorable y que estimule a lograr los objetivos. Asimismo, Tejada, Giménez & Gan (2007), mencionan: “el clima institucional es el conjunto de apreciaciones que los miembros de la organización tienen de su experiencia dentro del sistema organizacional” (p.184). Según el autor

se entiende como clima institucional a la imagen que tiene cada integrante de la comunidad educativa en la que han laborado.

Lamoyi (2018), refiere sobre el clima como un elemento intangible, es decir, que no se puede tocar ni ver, que solo se siente y que, sin embargo, esta reincide verdaderamente de forma observable respecto a lo que acontece en la organización y viceversa (p. 27). En consecuencia, se convierte en un fenómeno circular, que afecta a la organización y este se ve afectado por ella por el intercambio que se da entre el clima y los diferentes aspectos de la organización.

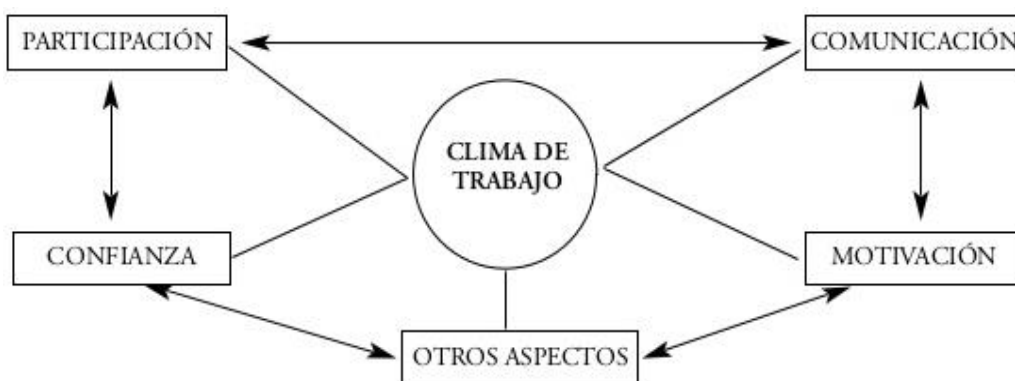
Bris (1999), en su estudio de investigación determina el modelo de clima institucional en los centros educativos:

- a) Comunicación: se origina el desplazamiento de los datos externos e internos, entre los diversos sectores que este posee, así mismo implica la rapidez para este desplazamiento y el grado de respeto que se presencia entre todos sus integrantes.
- b) Participación: nivel en que el profesorado participa en las actividades del centro educativo, también incentiva la participación activa de los estudiantes, alumnos y sus apoderados.
- c) Motivación: percepción del prestigio profesional, el reconocimiento y la satisfacción del docente.
- d) Confianza: en lazo de sinceridad con el que se originan los vínculos entre los integrantes de la comunidad educativa dentro las instituciones.
- e) Planificación: método para mitigar incertidumbres, se desenvuelve con un carácter integral de tal manera que prevalecen los planteamientos generales interrelacionales de la organización.
- f) Liderazgo: es el que distingue un determinado carácter en cada fase, cada líder genera una marca distintiva en la institución, imprime una forma específica de funcionamiento que caracteriza a la organización.

- g) Creatividad: capacidad de asimilar los cambios que se originan en el ambiente educativo y social, generando la necesidad de innovar, adaptarse y generar modificaciones en las organizaciones.

Figura 1

Mapa Conceptual del Clima laboral



Nota. Tomado de Clima de trabajo y organizaciones que aprenden (pp. 111-112), por Bris (1999)

Por otro lado, Méndez (2006), refiere que el clima es producido y percibido por las personas en la forma y en las condiciones que el individuo halla en su proceso de interrelación con sus semejantes y en el sistema estructural de la organización que se exterioriza por variables como el liderazgo, la motivación, la determinación en la conducta, lazos interpersonales, coordinación y cooperación, entre otros (p,35). Asimismo, estas percepciones influirán en la conducta y las actitudes de las personas dentro de su organización.

En resumen, podemos definir el clima como un término amplio, y está referido a las percepciones que tienen los individuos respecto del ambiente de su centro laboral y que este se ve influenciado de manera positiva o negativa en su comportamiento, lo cual repercute en su desempeño.

En la presente investigación, el término “percepción”, será un concepto relevante para este estudio, debido a que se adapta a las necesidades de la misma, ya que a través de ella se pretende conocer el clima de la institución educativa.

Características del clima institucional

El clima institucional tiene una serie de características que son propias de cada organización que la integran, que a su vez constituye un determinado comportamiento el cual se ve influenciado en su productividad. Algunos autores describen estas características en común, citando a uno de ellos, Brunet (1987) refiere:

- Ser permanente, en otras palabras, las organizaciones garantizan un nivel de estabilidad, aunque en ocasiones pueden experimentar ciertos cambios por situaciones circunstanciales.
- Influye en la conducta de los empleados. Un clima deficiente afectará significativamente en cuanto a su conducta, el desgano de realizar bien su trabajo.
- influencia en la identificación y la conducta de los integrantes de la institución. Esto se debe por las controversias que pueda existir dentro de esta organización; una comunicación inapropiada; la falta de empatía, todo ello son señales que en la práctica repercutirá en su desempeño y el compromiso con su institución.
- Los trabajadores modifican el clima laboral. Se refiere a que se ven influenciados por cada uno de los miembros que conforman dicha institución y afectan en sus comportamientos y actitudes.
- Inciden en variables estructurales. Se infiere estas como la gestión educativa; las políticas internas; recursos humanos; entre otros, las cuales se pueden ver afectadas por el clima.
- El modo de rotación y el ausentismo desmesurado, es otro de los factores que pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

Importancia del clima institucional

La importancia del clima institucional permite una convivencia de armonía entre sus miembros, en un ambiente saludable, el cual determina la personalidad de una organización, refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, asimismo contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. (Brunet 1987, p.26).

El clima organizacional en una institución educativa se constituye de un ambiente adecuado, enriquecedor para el aprendizaje de los estudiantes, con relaciones cordiales, ejercido por un liderazgo que motive al bienestar de sus colaboradores, de tal manera que ellos puedan percibir a su institución como un lugar acogedor. En ese sentido se considera importante el clima institucional, dado que se relaciona con diferentes factores que inciden en ello, como:

- Clima y liderazgo, los directivos de una institución promueven relaciones cercanas con los docentes y demás colaboradores; como la confianza, la motivación y el respeto mutuo con los subordinados. Un buen liderazgo influye en el estado de ánimo de sus colaboradores y repercute en el mejor desenvolvimiento de sus funciones.
- Clima y Satisfacción laboral, en una organización educativa, que tiene planes; proyectos y objetivos, necesitan contar con todo el apoyo de su personal. Sin embargo, si estos colaboradores no se sienten satisfechos con sus autoridades, ya sea por un ausentismo de confianza, estimulación, recompensas o una inadecuada gestión de recursos humanos, entonces será difícil que se pueda trabajar en equipo y poder cumplir con sus objetivos.
- Clima y motivación, las personas se sienten motivadas siempre que haya un reconocimiento o incentivo a la labor que desempeñan. Esto permitirá

trabajar con mayor entusiasmo e incrementará sus competencias profesionales, por consiguiente, se sentirán identificados con su institución.

Al respecto Pedraza (2018), resalta la importancia que tiene el clima en el fortalecimiento de los centros educativos, así como también en su adaptación a las condiciones del espacio estructura, procesos, metas y objetivos de la organización, dado que los trabajadores pasan gran parte de su tiempo y años de sus vidas laborando. (p. 92). Por consiguiente, son ellos los que perciben el ambiente que reciben de su organización, pues a partir de sus parámetros será posible la planificación y ejecución de las acciones que se consideren pertinentes con el objetivo de incrementar sus niveles de rendimiento, pero también identificar aquellos factores que permiten mejorar los niveles de satisfacción como el manejo correcto de las relaciones interpersonales.

2.1.1. Dimensiones del clima institucional

Según Litwin & Srtringer (1968), citado por Brunet (1987, p.46) se debe evaluar el clima organizacional a través de dimensiones, el cual nos permitirá obtener conclusiones significativas.

Para este estudio se ha considerado las dimensiones más relevantes del clima organizacional citados por distintos autores:

Estructura. Se refiere a las reglas y de las políticas internas de la organización, que sirven para regular y delimitar las conductas de los empleados. (Litwin & Srtringer, 1968), citado por Brunet (1987, p.46).

Comunicación. Se refiere al proceso y las características de la comunicación en el que intervienen una serie de elementos, así como la manera de ejercerlos para arribar a un buen entendimiento mutuo (Likert, 1968). Del mismo modo Bowers y Taylor (1970) citado por Brunet (1987, p.48), alude a las redes de comunicación que se presencian internamente en la organización como un medio por el cual hace posible realizar alguna queja o reclamo que tienen los empleados.

Liderazgo. Los métodos de mando, implica la capacidad, las habilidades que tiene un líder para influenciar e inspirar a los sujetos en la realización de los objetivos (Likert, 1968).

Motivación. Esta dimensión se refiere a los procesos motivacionales que desarrolla la organización, el cual se encuentra relacionada con las actitudes y la persistencia que tiene los empleados en alcanzar las meta. Brunet (1987, p.50)

Identidad: Se refiere al sentimiento de pertenencia que tienen los integrantes de una organización en el que se comparte valores y actitudes comunes (Robbins, 2009).

Toma de decisiones. En esta dimensión se reúne la información y se valúa alternativas de solución. Bowers y Taylor (1970), citado por Brunet (1987, p.46).

Satisfacción laboral. Está referido a la conformidad y la actitud que siente el individuo hacia su trabajo (Chiavenato, 2001).

Remuneración. En esta dimensión alude a los beneficios que recibe el trabajador en función a su trabajo. Es decir, las organizaciones compensan a su personal a cambio de su esfuerzo empleado. (Litwin & Srtringer, 1968), citado por Brunet (1987, p.48).

2.1.2. Desempeño laboral docente

Ministerio de Educación del Perú (MINEDU 2014), conceptualiza el desempeño como las actitudes o las acciones que tiene el individuo, además éstas son observables y medibles, que, a su vez, estas pueden ser descritas y evaluadas. De otro modo Montenegro (2007), sostiene, que el docente dentro de la institución educativa, es el primer propulsor del proyecto educativo, ya que es él, quien abre el camino, el horizonte. En ese sentido, el docente es quien diseña el currículo y aquel que se relaciona recíprocamente con el estudiante, el que apoya y dirige en su proceso de formación.

Al respecto Chiavenato (2011), define el desempeño en la manera eficaz, en el cual se desenvuelve el trabajador en su organización, que satisface en la producción, en el rendimiento. En ese orden de ideas, llevándolo al ámbito educativo, el desempeño docente, se ve reflejado en logro del aprendizaje en los estudiantes, haciendo uso de las estrategias y habilidades que maneja el docente. En ese sentido, Montenegro (2007), respecto al desempeño docente, este indica que es un conjunto de actuaciones que ejecuta el maestro dentro de sus labores cotidianas y que yacen supeditas por factores relacionados a sí mismo, a los

alumnos y a su ambiente. Asimismo, este indica que el desempeño docente se desenvuelve en diversas áreas y grados; como se denota en el entorno socio cultural, el campo institucional y el entorno dentro de las aulas.

Asimismo, León (2017), señala que el término desempeño hace referencia al estilo o modo en el que se ejecutan determinadas labores de un trabajador, resaltándose la satisfacción de las condiciones necesarias para el puesto de trabajo, los objetivos que se tengan planeados obtener y su correspondencia con los resultados que se desprenden a un grado general o interno. Al respecto Montenegro (2007), supone necesario distinguir tres tipos de factores: los asociados al mismo docente, los asociados al estudiante y los asociados al contexto.

Asociados al docente, que refiera a su formación como educador o especialista, sus condiciones de salud, el nivel de motivación y el compromiso que este posea para con sus estudiantes.

Asociados al estudiante, son semejante al docente ya que estos factores se ven influenciados por diversas causas emocionales, familiares ambientales y entre otros, en las que se forma al estudiante, en las cuales el docente puede intervenir positivamente en algunos de estos factores.

Asociados al contexto, los factores asociados al contexto existen innumerables factores, en las cuales se va establecer solo dos niveles: el entorno institucional y el contexto socio cultural. El primero tiene que ver con el ambiente, la estructura física debe estar en excelentes condiciones y lo segundo hace referencia a las relaciones de afecto, autonomía y cooperación. De esta manera el docente podrá desempeñar mejor sus funciones en un ambiente adecuado, saber que la labor del docente influye en estos factores.

Robalino (2007), define, desde otra perspectiva, al desempeño docente, como una visión integral y renovada, teniendo en cuenta el proceso de sus aptitudes profesionales, su voluntad individual y su responsabilidad social, de tal manera que se pueda articular estos componentes y que permita influir en la formación de los alumnos; por otro lado el docente debe ser actor participe en el proceso educativo, el fortalecimiento de una cultura institucional democrática, e influir en el desarrollo, desempeño, implementación y evaluación de políticas

educativas nacionales, regionales y locales de tal forma que podamos tener estudiantes con capacidades desarrolladas y competitivos.

En resumen, se puede definir que el desempeño no es sólo medir resultados obtenidos a partir del trabajo de los empleados, sino también la valoración del comportamiento, las actitudes y capacidades de los mismos.

2.2. Marco Conceptual

2.2.1. Definición del clima institucional

Ansión & Villacorta (2004), definen sobre el clima Institucional como la relativa pero estable cualidad del ambiente escolar que es experimentado por los integrantes de la institución educativa y que ello afecta sus conductas en la percepción que reciben. Considerando el aporte de estos autores respecto al clima institucional educativo, se puede definir como las percepciones que se da en el entorno sobre los distintos contextos ambientales y que estos se ven afectados de manera significativa en su desempeño laboral y, en consecuencia, en el desarrollo del aprendizaje de los estudiantes.

2.2.2. Dimensiones del Clima institucional

El clima institucional según los autores antes mencionados abarca muchas dimensiones dentro de una organización, los cuales para este estudio se ha considerado los siguientes:

Liderazgo

Keil, (2011), “La figura del líder proporciona dinamismo y capacidad de acción hacia una determinada dirección; promueve la potencialidad individual y de grupo” (p. 22). El líder posee ciertas características que hace que las personas confíen en él y motiva al grupo en el cumplimiento de los objetivos. Por otro lado, Silvana (2014), manifiesta que de manera indirecta el liderazgo del director repercute en el logro del aprendizaje de los estudiantes, asimismo contribuye en llevar a cabo entornos de aprendizaje para los docentes, manteniendo una comunicación fluida con ellos, compartiendo en la toma de decisiones, motivándoles y alentándolos en sus capacidades, con el fin de obtener una mejor actuación respecto a sus labores y ello afectara positivamente en el rendimiento del

alumnado. Asimismo, MINEDU (2014), indica, al respecto, que el liderazgo directivo requiere de un líder que organice, planifique de manera integral y sistemática en el cumplimiento de las metas preestablecidas y la perspectiva del centro educativo con la participación de todos sus miembros.

Motivación

La motivación es muy importante porque de ella depende la realización de las diversas tareas y de que los objetivos se cumplan. Tal como lo mencionan: Robbins & Judge (2009) “Los individuos motivados permanecen en una tarea lo suficiente para alcanzar su objetivo” (p. 175). Los directivos, tienen un gran desafío dentro de sus instituciones, ya que ellos son los responsables del buen desempeño de su personal como el cumplimiento de los objetivos, por ello es indispensable que los trabajadores se sientan motivados en un ambiente agradable y proactivo. Hernández (2002), expresa que la motivación es todo aquello que incita a los individuos a realizar ciertas actividades, en función de sus planes u objetivos específicos; de tal manera que se concibe como un proceso que tiene la facultad de provocar o modificar una conducta especial o determinada. En esa línea Peña & Villon (2018), conciben a la motivación como el producto de la interrelación del sujeto y el estímulo efectuado por la organización para producir elementos que impulsen e incentiven al empleado en el logro de sus objetivos.

Identidad

La identidad es el sentido de pertenencia, compromiso, lealtad, respeto con todos los miembros de una organización. Costa (1993), define como el propio ser o ente (lo que es, existe o puede existir) conjuntamente con su entidad (su esencia, su forma y valor). Es decir, es inherente al ser humano en diferentes formas y aspectos que son expresados por un conjunto de rasgos que nos hace únicos y diferentes a los demás. Asimismo, Navarrete (2015), nos menciona que la identidad se hace necesaria en diferentes aspectos como sujetos, agencias, instituciones y grupos sociales. En ese sentido se requiere marcar una posición, algo que nos identifique ser nombrados y que nos distinga de los demás.

Comunicación

Según Guzmán (2012), refiere a la comunicación como “el proceso por el cual se transmite información, sentimientos, pensamientos, y cualquier otra cosa que pueda ser compartida” (p. 9). Según el autor el proceso de la comunicación hace referencia a varios elementos, el cual es indispensable para el desarrollo humano y en cualquier organización. Asimismo, Robbins & Judge (2009), nos menciona que “la comunicación impulsa a la motivación porque aclara a los empleados lo que se hace, qué tan bien se hace y lo que puede hacerse para mejorar el desempeño, si éste fuera insatisfactorio” (p. 352). En ese sentido podemos decir que la comunicación actúa de diversas formas con el ánimo de expresar nuestras ideas, de manera clara y objetiva.

Por otro lado, el mismo autor indica que la comunicación se caracteriza por tener cuatro funciones en la organización como se evidencia en el control, expresión emocional, información y motivación.

Control. la comunicación permite monitorear la conducta de los integrantes de una determinada organización. Asimismo, la comunicación dará rienda suelta a que los colaboradores realicen los protocolos formales que poseen cada organización.

Motivación. la comunicación promueve la motivación, debido que permite explicar a los colaboradores cómo se desarrollan sus actividades, qué tan bien se ejecutan y lo que puede realizarse en el futuro con el objetivo de mejorar la productividad y rendimiento.

Expresión emocional. mediante la comunicación los colaboradores expresan sus desalientos y emociones de satisfacción, así como descargos sentimentales con sus compañeros.

Información. Mediante la transferencia de datos se reconoce y examina opciones de selección, para adoptar decisiones individuales o colectivas.

Niveles de Comunicación

Al respecto Ángeles (2014), nos menciona tres niveles de competencias comunicacionales, cada uno con sus respectivas competencias (p. 10).:

Tabla 1*Niveles de competencias comunicacionales*

Niveles	Competencias comunicacionales
<p>Expresión En este nivel los altos mandos exteriorizan sus puntos de vista, anhelos, análisis y todo lo concerniente a su entorno laboral.</p>	<p>Un directivo es pertinente cuando expresa a sus colaboradores en el momento adecuado y oportuno aquello que le corresponde saber.</p> <p>Adecuación comunicativa Los altos mandos al comunicarse con sus trabajadores deben buscar las palabras idóneas, de tal manera, que su personal comprenda el mensaje que se quiere transmitir.</p>
<p>Relación En este nivel se debe demostrar un trato amable y formal entre los superiores y sus trabajadores, ello será percibido por los trabajadores.</p>	<p>Claridad y síntesis En este punto, los jefes se comunican con asertividad, de manera directa y eficiente buscando la objetividad en lo que se desea transmitir.</p> <p>Imagen Los altos mandos tienen la consigna de cuidar la imagen que muestra del personal que tiene a su cargo, dado que, su conducta y apariencia incidirá en la percepción que tienen los subordinados del directivo como líder.</p> <p>Empatía Los jefes deben tener la capacidad para entender las situaciones que trascienden la vida laboral de sus trabajadores y ayudarlos en los problemas que afecten su rendimiento.</p>
<p>Asunción Los altos mandos deben interiorizar los principios que profesan dentro de su vida laboral, llevándolo a su vida privada.</p>	<p>Transparencia Los altos mandos deben reflejar sinceridad en su accionar para sembrar un ambiente de confianza entre sus trabajadores.</p> <p>Proximidad y coaching Es el diálogo abierto, amable, cercano, que brinde confianza en sus trabajadores y así motivarlos para que realicen su mayor esfuerzo.</p> <p>Autenticidad Implica la honestidad de los jefes hacia sus trabajadores mostrando sus principios éticos.</p>
	<p>Coherencia vital La conducta de los jefes dentro del ámbito laboral debe reflejarse en su vida privada, mostrando consecuencia en sus actos.</p>

Nota. **Fuente:** Adaptado de Espinoza (2014)

Planificación de los directivos

Chiavenato (2011), refiere que la planificación nos sirve de base para realizar determinadas funciones, dado que nos establece las pautas, el orden, la forma en el cual debemos alcanzar nuestros objetivos, el qué y el cómo debemos hacerlo. En ese sentido, la planificación de los directivos en el proceso educativo, es potencialmente relevante, puesto que, definen las estrategias, direccionan el camino a seguir y permiten asegurar el cumplimiento de los planes de la gestión educativa. De igual forma lo menciona el MINEDU (2014), “La institución educativa desarrolla una gestión por procesos cuando identifica y organiza sus actividades para alcanzar sus objetivos en función de lograr el aprendizaje de los estudiantes” (p. 14). En consecuencia, la importancia de la planificación educativa en el proceso educativo es fundamental dado que, nos permite detectar a tiempo los puntos débiles, así poder corregir de forma pertinente y oportuna, con el propósito de garantizar una buena gestión pensando en el bienestar del estudiante.

MINEDU (2014), nos menciona sobre el proceso de la planificación, para que este se lleve a cabo con éxito, es indispensable reconocer nuestra realidad y partiendo de ello planificar las estrategias que debemos realizar, siguiendo una línea de acción con plazos establecidos que pueden ser a mediano o largo plazo. Asimismo, planteamos algunos insumos:

- Diagnóstico de su realidad: hace referencia al estudio, al análisis de las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que determinan en todo el desarrollo de los procesos que posee la comunidad educativa.
- Fijación de metas: son los elementos más relevantes que se toma en cuenta en la institución educativa, el cual guarda relación con el Plan Estratégico.
- Líneas de acción: se encuentra direccionado a ciertos criterios o procedimientos específicos el cual se establece las políticas educativas y que facilitan el establecimiento del Plan Estratégico.

- Recursos: son un conjunto de insumos, que pueden ser recursos materiales o financieros que cuenta el director para llevar a cabo su gestión.

2.1.3 Definición desempeño laboral docente

Chiavenato (2007), lo define como “las acciones o comportamientos que tiene cada individuo en el ejercicio de sus funciones laborales, que son observados y medidos en el logro del cumplimiento de sus responsabilidades” (p. 78). Asimismo, Palaci (2005), menciona, que “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo” (p. 155). Por lo tanto, podemos conceptualizar que el desempeño laboral es uno de los pilares fundamentales en una organización, y se evalúa en función a determinados comportamientos desarrollados, como son las habilidades y destrezas adquiridos en un determinado tiempo. En ese mismo orden de ideas, las funciones que realiza el docente dentro de su institución educativa con los estudiantes y con la participación de los padres de familia, es un proceso actitudinal y procedimental.

2.1.4. Dimensiones del desempeño laboral docente

Las dimensiones del desempeño laboral docente, tienen que ver con los roles propios de los mismos, y citando a algunos de los autores de esta investigación, se pueden señalar los siguientes:

Planeamiento pedagógico

El término “planeamiento”, según Wikipedia (2016), también se le conoce como planeación, planificación o planteamiento, el cual se puede definir como un proceso que orienta la toma de decisiones para llegar a una meta preestablecida, teniendo como presupuesto las circunstancias, el entorno y los factores internos y externos que intervienen en este proceso que delimita el logro de los objetivos propuestos. En esa línea, Picado (2006), conceptualiza al planeamiento pedagógico, como el proceso en el cual se analiza la situación estableciendo las previsiones necesarias que estén acorde a las necesidades y a las políticas

educativas, en cual se determinan los objetivos en forma global al proyecto curricular, para que finalmente esta planificación brinde resultados.

Estrategias didácticas

Según Arredondo, et al., 1996, sostiene que la labor del docente es seleccionar estrategias didácticas adecuadas, flexibles y pertinentes, de tal manera que le permitan desarrollarse de forma integral en el logro de aprendizajes significativos donde el docente incentive a los alumnos a descubrirse como seres libres y responsables. Asimismo, Vásquez (2011), define la estrategia, como un plan organizado y sistematizado por las instituciones educativas de acuerdo a sus políticas planteadas, en ese sentido se requiere que los directivos generen acciones concretas y prácticas con los docentes y alumnos, de tal manera que puedan estar encaminados en función a los objetivos, que promueva y facilite el logro del aprendizaje en el estudiante. De igual manera, señala Díaz (1998), las estrategias procuran facilitar deliberadamente un proceso más complejo de información nueva, las cuales son planeadas por el docente con la finalidad de promover aprendizajes significativos y ser autónomos.

De las definiciones anteriores, podemos decir, que las estrategias didácticas son un conjunto de medios que emplea el docente para poder motivar e incentivar la atención del alumno, con el propósito de afianzar mejor la enseñanza y hacerla más significativa, asimismo, motivar un pensamiento crítico en los alumnos respecto a lo que se le está enseñando, de tal manera que puedan ellos construir sus propios conocimientos.

Compromiso docente

En la presente investigación se va evaluar el compromiso que tiene los docentes con su comunidad educativa, por ello ahora definiremos compromiso en el ámbito educativo.

Bolívar (2010), define el compromiso, como:

El trabajo coordinado en equipo, compartiendo roles, responsabilidades, en función de las perspectivas que demanda las políticas de la institución educativa, dicho compromiso sustenta el trabajo diario y la agenda común

de actividades que son compartidas con los miembros de su institución y los estudiantes (p. 12).

En esa línea Newell (2003) menciona que, el docente comprometido con su labor, es el eje central en el desarrollo del educando, partiendo de buenas prácticas pedagógicas, fomentando el respeto, la solidaridad, así como la búsqueda de formar mentes libres e independientes preparadas para el futuro, a fin de poder responder a la demanda social y brindar de una formación integral

Estrategias de Evaluación

La evaluación cumple determinados procesos sistemáticos, que nos alertan mediante ciertos instrumentos o técnicas de evaluación a identificar las fortalezas y debilidades que presentan los estudiantes en relación a los contenidos que se desarrollan. Asimismo, lo mencionan Bordas & Cabrera (2001), “la evaluación debe facilitar el desarrollo de las habilidades de autoconocimiento y autorregulación de los estudiantes” (p. 29). Es decir que el alumno tome conciencia de su propio proceso de aprendizaje y se dé cuenta de sus avances como también de sus errores, en ese sentido el estudiante aprenderá a evaluar y a entender su propio aprendizaje con el fin de desarrollar la habilidad de aprender a aprender. Al respecto Fernández (2017), refiere sobre la evaluación como un factor predominante que tiene como objetivo detectar en tiempo real, mediante la observación, la interpretación y regulación continua de todos los elementos que lo integran. Por lo tanto, la evaluación es un proceso que integra tanto alumno como profesores, en el cual nos orienta a conseguir nuestros propósitos definiendo para ello, estrategias que conlleven a superar las dificultades.

En ese sentido las estrategias de evaluación deben estar orientadas con las necesidades individuales o colectivas de los estudiantes, que sean adecuados con fines específicos, de tal manera que dicha evaluación nos permita brindar una retroalimentación enfocada a las deficiencias que se pudieran presentar. Sanmartí (2007), manifiesta que la evaluación debe aplicarse en todo momento, además de ser considerado como un aspecto positivo y gratificante para el estudiante e indispensable para su progreso. Por consiguiente, considera que el error es percibido de manera natural en el aprendizaje y por lo cual el alumno corrige sus propios errores cuando se equivoca. Considerando además como la oportunidad

de tomar decisiones de manera práctica, con estrategias que nos permitan mejorar como docentes en nuestra enseñanza diaria.

Capítulo III

Marco Metodológico

3.1. Hipótesis central de la investigación

Existe relación directa y significativa entre el clima institucional con el desempeño docente en la institución educativa Santander - Miraflores.

3.1.1. Hipótesis específica

H₁: El liderazgo de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

H₂: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

H₃: La identidad de los docentes se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

H₄: Los niveles de comunicación se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

H₅: La planificación de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

3.2. Variables e indicadores de la investigación

3.2.1. Variable independiente: *Clima institucional*

Con respecto a esta variable en estudio, el Ministerio de Educación del Perú (2017), hace referencia, que el clima escolar refiere a la percepción, el aprendizaje, las nociones de seguridad y al entorno físico del centro educativo. Por consiguiente, podemos señalar que es un concepto que abarca múltiples dimensiones, por lo mismo que guarda estrecha relación como: el liderazgo, la motivación, la comunicación, la identidad, entre otros.

3.2.2. Variable dependiente: Desempeño laboral docente

El desempeño laboral docente abarca diferentes elementos que lo determinan, como lo menciona (MINEDU, 2012), en el Marco de Buen desempeño Docente, esclarece los dominios, las aptitudes y los desempeños que sintonizan con el buen quehacer docente, el cual se enmarca los lineamientos a todos los maestros de educación básica regular en suelo peruano. En base a ello, se puede definir como la responsabilidad que tiene el docente en el cumplimiento del desarrollo en el curso de la enseñanza y aprendizaje del alumnado, aportando valores, conocimientos, habilidades y destrezas, en un espacio que facilite el aprendizaje a los alumnos.

3.2.3. Definición operacional

Para el siguiente estudio, es necesario definir los términos que serán usados para establecer nuestra investigación.

La variable Clima institucional será evaluada a través de las siguientes dimensiones:

- **Liderazgo**

Según, Silvana (2014), refiere que el liderazgo es la manera de influir ante un determinado grupo de personas, ganándose la confianza de todos a través de ciertas competencias y habilidades, ejerciendo una comunicación clara y asertiva en la toma de decisiones, las cuales están orientadas a conseguir los objetivos determinados mediante una planeación estratégica.

- **Motivación**

Al respecto, Pérez (2014), en referencia al término motivación, lo define como un proceso psicológico, el cual faculta a la persona cierta energía para un determinado comportamiento. Es decir, es la acción de incitar en las personas ciertos estímulos o conductas que estén encaminadas hacia el logro de los objetivos.

- **Identidad**

Piñeyro (2020), lo define, como la esencia del individuo que nos hace único y singular a algo o alguien, además puede ser relativamente estable en el tiempo y se construye en la interacción social de diversos entornos.

- **Comunicación**

Al respecto, Roberto (2010), lo define como “el proceso por el cual comprendemos a los demás y, en consecuencia, nos esforzamos por ser comprendidos” (p. 42). Por consiguiente, podemos decir, que es un proceso de transmisión de información, mediante el cual, a través de signos comunes entre emisor y receptor, los seres humanos nos comunicamos.

- **Planificación**

Chiavenato (2011), define al respecto, como la toma de decisiones en base a una realidad actual, estableciendo un plan de acción que determinará las metas y objetivos que deseamos alcanzar. Asimismo, la planificación determina por anticipado cuáles son los objetivos que deben cumplirse y que debe hacerse para alcanzarlos.

La variable Desempeño Laboral docente será evaluada a través de las siguientes dimensiones:

- **Planeamiento pedagógico**

Es un plan diseñado a los procesos pedagógicos referidos a contenidos, competencias, actividades, recursos pedagógicos, evaluaciones, entre otros, y que están enfocados en el logro del aprendizaje de los estudiantes.

- **Estrategias didácticas**

Son los diferentes estilos, métodos, procedimientos, que utiliza el docente en un determinado contexto para la explicación de su clase, con el objetivo de lograr una mayor comprensión, participación y motivación en los estudiantes.

- **Compromiso docente**

El término “compromiso” como lo define la Real Academia Española, es una obligación contraída por una persona, que llevándolo al plano educativo se entiende como el profesionalismo, la responsabilidad, la dedicación comprometida con su labor, entendiéndose como un acto de identidad con su institución. Asimismo, como lo menciona Bolívar (2010) el compromiso docente supone una conexión directa con el alumnado, en cuanto a su misión en el acompañamiento del proceso formativo enseñanza aprendizaje como una tarea permanente en la formación pedagógica. Es decir, el docente asume un compromiso de lealtad con su institución, con los planeamientos pedagógicos, con el proceso formativo y lo más importante el de servir al educando.

- **Estrategias de Evaluación**

Las estrategias de evaluación estimulan la autonomía de los estudiantes, ya que permite que el alumno tome conciencia de su propio proceso de aprendizaje, para ello el docente debe plantear estrategias que sean adecuadas y congruentes con lo que se enseña en clase, diversificando las necesidades individuales como grupales, comprobando su nivel de comprensión. Al respecto, Barriga & Hernández (2006), refieren sobre las estrategias de evaluación, como el conjunto de herramientas, que los docentes emplean para fortalecer el aprendizaje de sus alumnos, aplicando diferentes métodos, técnicas y recursos.

Tomando en cuenta a los autores Barriga & Hernández (2006), los métodos son el conjunto de pasos organizados y sistematizados que nos indican la forma y la ejecución de las estrategias, mientras que las técnicas son la aplicación que realizan los estudiantes en su aprendizaje. En consecuencia, podemos decir que las estrategias de evaluación estimulan la autonomía del alumno.

3.2.4. Indicadores de las variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable (Independiente)	El Clima constituye la personalidad de una organización, refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros y contribuye a la imagen que ésta proyecta a sus empleados e incluso al exterior. Brunet (2011).	Liderazgo de los directivos	- Habilidad para consensuar.	1 -2 – 3
Clima Institucional		Motivación	- Toma de decisiones.	4 - 5 – 6
			- Reconocimiento	7 – 8
		Identidad	- Estimulación	9 – 10
			- Sentido de pertenencia.	11 – 12
			- Involucramiento	13 - 14
		Comunicación	- Grado de interacción.	15 – 16 – 17 – 18
			- Comunicación dirigida a alcanzar los objetivos de la institución.	19 - 20
		Planificación de los directivos	- Capacidad para organizar y planificar.	21 – 22
			- Establecimiento de metas y objetivos.	23 - 24 – 25 – 26
Variable (Dependiente)	El desempeño laboral es el comportamiento que tiene la persona enfocada a cumplir sus objetivos. Robbins (2004).	Planeamiento pedagógico	- Organización y establecimiento de objetivos.	27 – 28
Desempeño laboral docente			- Elaboración de actividades de enseñanza	29 – 30
		Estrategias didácticas	- Utilización de recursos pedagógicos.	31 – 32
			- Creación de ambientes propicios de aprendizaje.	33 – 34
		Compromiso docente	- Cooperación	35 – 36
			- Responsabilidad	37 – 38
		Estrategias de evaluación	- Estimulación de la autonomía y el pensamiento crítico.	39 – 40 – 41 – 42

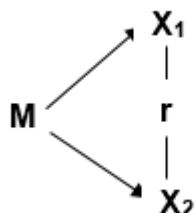
Nota. Fuente: Elaboración propia

3.3. Métodos de la investigación

La investigación presenta un enfoque cuantitativo correlacional, para utilizar los datos recogidos y contrastar la relación de la variable clima institucional y desempeño laboral docente. Asimismo, de acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista, (2014), los estudios cuantitativos correlacionales miden el grado de relación que existe entre dos o más variables (cuantifican relaciones). Se utilizó la estadística descriptiva que mediante gráficos y cuadros estadísticos se pudieron viabilizar la información recolectada con el fin de interpretar características o patrones que nos permitieron definir la relación entre ambas variables y luego hacer alcance de algunas conclusiones y sugerencias pertinentes.

3.4. Diseño o esquema de la investigación

El estudio de esta investigación fue de corte transversal, con un enfoque de tipo cuantitativo, dado que nos permitió generar y responder interrogantes durante el desarrollo de todo el proceso en un tiempo único y en un mismo lugar, además fue no experimental, debido a que se analizó los datos de las variables recopiladas sin la manipulación de estos como lo mencionan Hernández, Fernández, & Baptista (2014). Su esquema es el siguiente:



Donde:

M: Los docentes de la institución educativa Santander - Miraflores.

X1: Primera variable: Clima institucional.

X2: Segunda variable: Desempeño docente.

r: Posible correlación entre ambas variables en estudio.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población estuvo constituida por toda la plana docente del nivel secundario de la institución educativa Santander - Miraflores, durante el periodo 2022, con un total de 27 docentes, las cuales 12 son mujeres y 15 son varones.

3.5.2. Muestra

Se tuvo una muestra censal, dado que se consideró a todos elementos de la población, debido a que la cantidad de encuestados era muy pequeña, como lo menciona Arias (2006), "Si la población por el número de unidades que la integran resulta accesible en su totalidad, no será necesario extraer una muestra" (p. 83). Por consiguiente, se podrá realizar la investigación.

3.6. Actividades del proceso investigativo

En la ejecución del presente trabajo de investigación, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- Diseño y elaboración de la investigación.
- Identificación de la población y muestra.
- Elaboración de instrumentos para recopilar la información.
- Aplicación de los instrumentos de investigación.
- Estructuración de las tablas y gráficos.
- Medición del grado de relación entre las variables.
- Desarrollo del análisis y discusión de resultados.
- Propuesta de conclusiones y recomendaciones.
- Elaboración de informe.
- Presentación de informe.
- Sustentación de la Tesis.

3.7. Técnicas e instrumentos de la investigación

La técnica utilizada para recolectar los datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. De acuerdo con Hernández, Fernández, & Baptista (2014), los instrumentos más adecuado y usado para recolectar los datos de manera objetiva, sistemática y estructurada es el cuestionario. La encuesta aplicada a los docentes fue mediante dos cuestionarios de escala tipo Likert, uno para la variable clima institucional y el otro para la variable desempeño docente, el cual fueron validados por tres expertos y sometidos a una prueba de confiabilidad.

3.8. Procedimiento para la recolección de datos

Se solicitó el permiso del director de la institución educativa Santander – Miraflores para realizar la ejecución de la investigación con los docentes de secundaria y previa coordinación se aplicó una prueba piloto a 10 docentes mediante un muestreo no probabilístico, el cual se realizó la evaluación para determinar la fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente estadístico del Alfa de Cronbach, cuyo resultado se muestra en la tabla N°03 y de acuerdo con lo manifestado por Hernández (2014), la fiabilidad se define como el grado en que un test es consistente al medir la variable.

3.9. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

Para el procesamiento y análisis de los datos obtenidos, se utilizó la estadística descriptiva mediante el programa de informática SPSS versión 27, que nos permite obtener cuadros estadísticos, gráficos de barras, y otros adecuados a la investigación, el cual fueron interpretados en base a los resultados obtenidos de las encuestas.

Asimismo, para medir las variables del clima institucional y el desempeño laboral docente se realizó un cuestionario de preguntas que fue validado mediante un informe de opinión de juicio de expertos (ver anexo 3) que se aplicó a todos los docentes del nivel secundario de la institución educativa Santander – Miraflores.

Enseguida se procedió a realizar el análisis de coeficiente de validez sobre las respuestas de los expertos, siendo estas de tipo dicotómica donde Si =1 y No = 0. Para ello se utilizó el índice de Aiken.

Finalmente se procedió a realizar la encuesta a los participantes y una vez de haber recogido los cuestionarios con las respuestas obtenidas de los encuestados se procedió al llenado en una base de datos, que mediante la aplicación de la estadística descriptiva se realizó los cuadros y gráficos con tablas de frecuencias para las variables y sus respectivas dimensiones, los cuales fueron interpretados y contrastados con la hipótesis planteada a cargo del investigador. Asimismo, se hizo la prueba de coeficiente de confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach y del mismo modo para contrastar la hipótesis general se relacionó los puntajes obtenidos de las variables clima institucional y desempeño laboral docente mediante el coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman.

Capítulo IV

Resultados y Discusión

4.1. Resultados

Validez del instrumento

Se procede a realizar el análisis de coeficiente de validez sobre las respuestas de los expertos, siendo estas de tipo dicotómica donde Si =1 y No = 0. Para ello se usará el índice de Aiken.

Asimismo, para la validación del cuestionario se evaluó por el coeficiente de validez y de contenido V de Aiken, que se detallan a continuación:

$$V = \frac{S}{[n(c - 1)]}$$

Siendo:

S: La sumatoria de S_i

S_i : Valor asignado por el juez i

N: Número de jueces

C: Número de valores de la escala de valoración

Resultados de análisis sobre la variable Clima institucional y sus dimensiones.

Se realizó la prueba donde emitieron valoraciones en cada uno de los ítems del cuestionario, los resultados alcanzados para la validez de contenido a través del coeficiente de validez de Aiken, podemos concluir que por criterio de jueces se logra alcanzar un valor en el V-Aiken de 1.00 por lo que hay una total aceptación del cuestionario (ver anexo 5, 6 y 7).

Fiabilidad del instrumento:

Se procede a realizar el análisis de fiabilidad para evaluar si el instrumento es confiable. Para ello se realizó una muestra piloto de 10 docentes mediante un muestreo no probabilístico.

se aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach; de acuerdo a Hernández (2014), la confiabilidad se define como el grado en que un test es consistente al medir la variable que mide.

Utilizando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_T^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de varianzas de los ítems

ST²: Varianza de la suma de los ítems

α: Coeficiente de alfa de Cronbach

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach y la aplicación del software estadístico SPSS V27.0, resultaron 100% de aceptación, dado que ninguno de los jueces tuvo alguna observación en el cuestionario (ver anexo 5, 6 y 7).

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad del instrumento – prueba piloto

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.874	42

Fuente: Resultados del instrumento de recolección en la prueba piloto

En la tabla respectiva, podemos apreciar el valor Alfa es de 0.874 en consecuencia, podemos indicar que el instrumento elaborado para medir las variables clima institucional y desempeño laboral docente tiene un alto nivel de

fiabilidad, el cual se deduce que presenta consistencia interna en los ítems analizados. Por consiguiente, es aplicable para esta investigación.

Estadística descriptiva del cuestionario de preguntas:

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach y la aplicación del software estadístico SPSS V27.0, son los siguientes:

Tabla 4

Cuestionario de Clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.905	26

El análisis por el método de Cronbach arrojó un valor de alfa igual a 0.905, un índice de nivel muy alto en razón del cual se acepta que el cuestionario de Clima institucional es muy altamente confiable en razón de su consistencia interna.

Tabla 5

Cuestionario de Desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.945	16

Al igual que fue muy alto el índice alfa para el cuestionario de Clima institucional, también lo fue para el cuestionario de Desempeño docente, en este último se registró un valor alfa de Cronbach igual a 0.945, lo que lleva a aceptar que el cuestionario de Clima institucional fue muy altamente confiable en razón de su consistencia interna.

Tabla 6

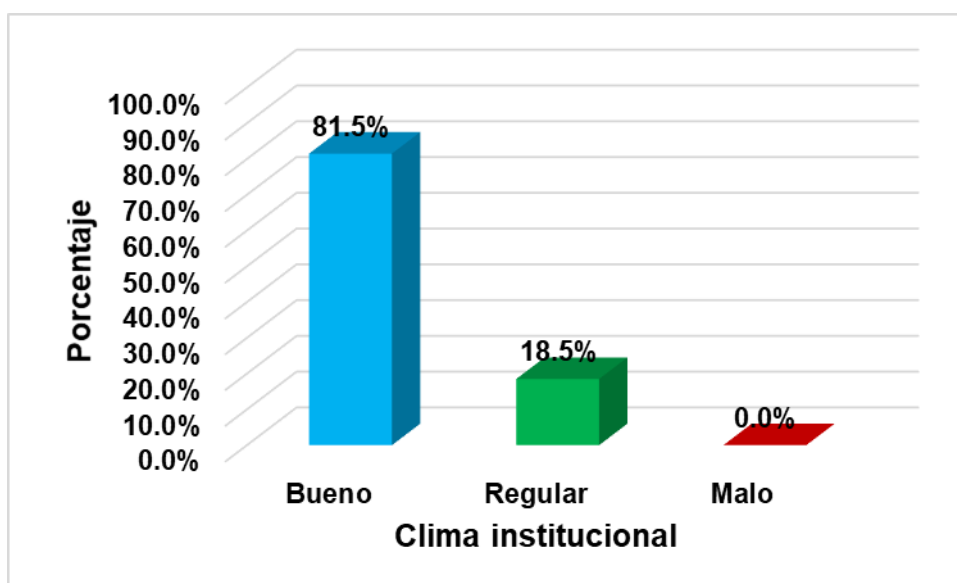
Niveles de Clima institucional según los entrevistados

Clima institucional	f	%
Bueno	22	81.5%
Regular	5	18.5%
Malo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 2

Clima institucional



Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Interpretación:

En la tabla N°6 y figura 2, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Clima institucional, respondieron en el nivel regular 5 docentes, que porcentualmente equivale al 18,5 % de la población y aquellos que respondieron en el nivel bueno fueron 22 docentes que porcentualmente equivale al 81,5 % de la población. Se evidencia que existe un mayor número en el nivel bueno.

Tabla 7

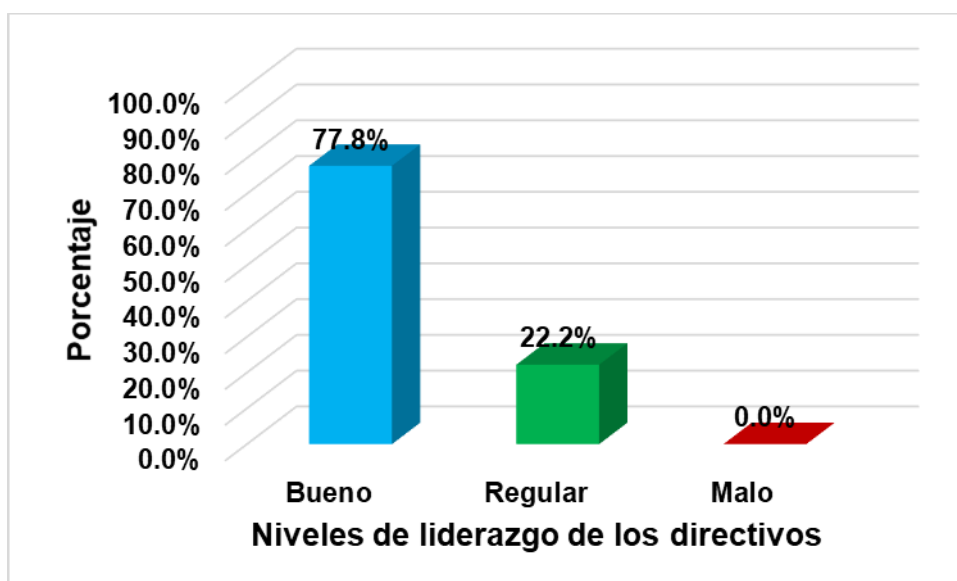
Niveles de Liderazgo de los directivos según los entrevistados

Liderazgo de los directivos	f	%
Bueno	21	77.8%
Regular	6	22.2%
Malo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 3

Niveles de Liderazgo de los directivos



Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

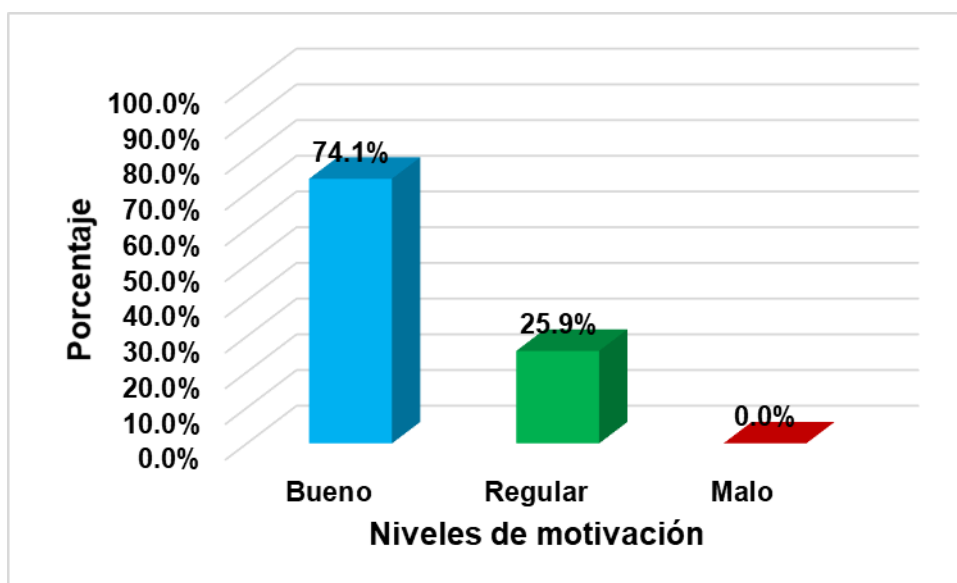
Interpretación:

En la tabla N°7 y figura 3, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Clima institucional en su dimensión Liderazgo de los directivos, respondieron en el nivel regular 6 docentes, que porcentualmente equivale al 22,2 % de la población y aquellos que respondieron en el nivel bueno fueron 21 docentes que porcentualmente equivale al 77,8% de la población. Se evidencia que existe un mayor número en el nivel bueno.

Tabla 8*Niveles de motivación*

Motivación	f	%
Bueno	20	74,1%
Regular	7	25,9%
Malo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 4*Niveles de Motivación*

Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

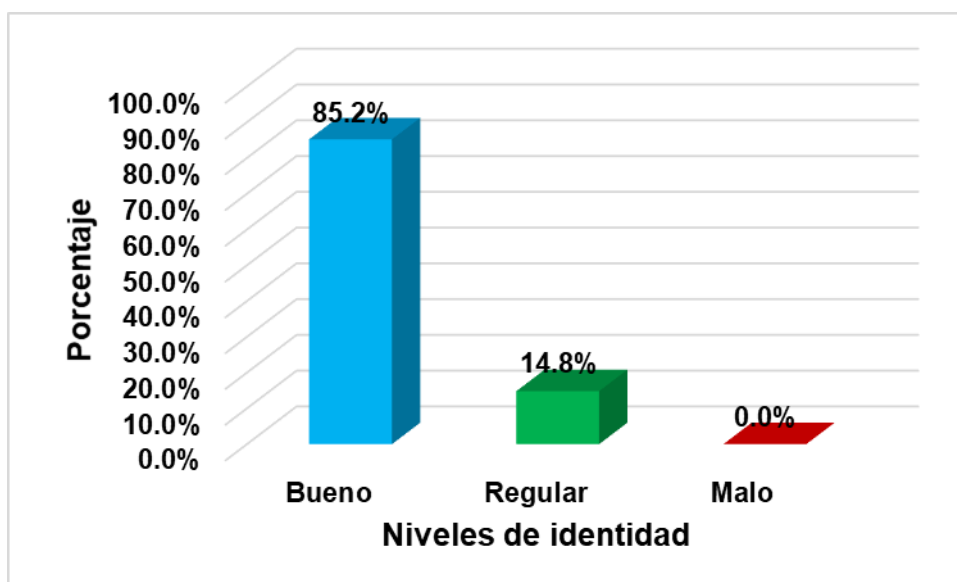
Interpretación:

En la tabla N°8 y figura 4, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Clima institucional en su dimensión Motivación, respondieron en el nivel regular 7 docentes, que porcentualmente equivale al 25,9 % de la población y aquellos que respondieron en el nivel bueno fueron 20 docentes que porcentualmente equivale al 74,1% de la población. Se evidencia que existe un mayor número en el nivel bueno.

Tabla 9*Niveles de Identidad según los entrevistados*

Identidad	f	%
Bueno	23	85.2%
Regular	4	14.8%
Malo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 5*Niveles de Identidad*

Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

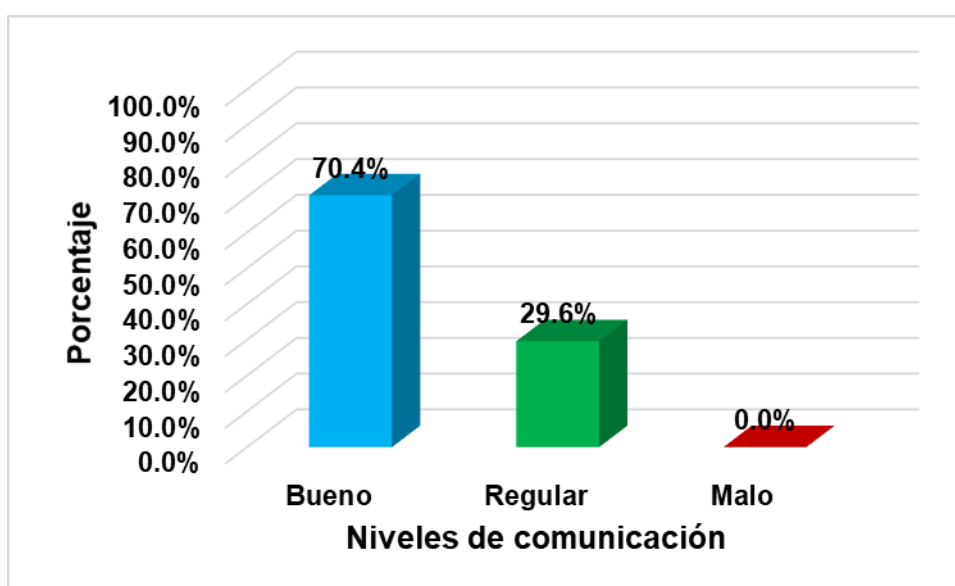
Interpretación:

En la tabla N°9 y figura 5, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Clima institucional en su dimensión Identidad, respondieron en el nivel regular 4 docentes, que porcentualmente equivale al 14,8 % de la población y aquellos que respondieron en el nivel bueno fueron 23 docentes que porcentualmente equivale al 85,2% de la población. Se evidencia que existe un mayor número en el nivel bueno.

Tabla 10*Niveles de Comunicación según los entrevistados*

Comunicación	f	%
Bueno	19	70.4%
Regular	8	29.6%
Malo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 6*Niveles de Comunicación*

Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Interpretación:

En la tabla N°10 y figura 6, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Clima institucional en su dimensión Niveles de comunicación, respondieron en el nivel regular 8 docentes, que porcentualmente equivale al 29,6 % de la población y aquellos que respondieron en el nivel bueno fueron 19 docentes que porcentualmente equivale al 70,4% de la población. Se evidencia que existe un mayor número en el nivel bueno.

Tabla 11

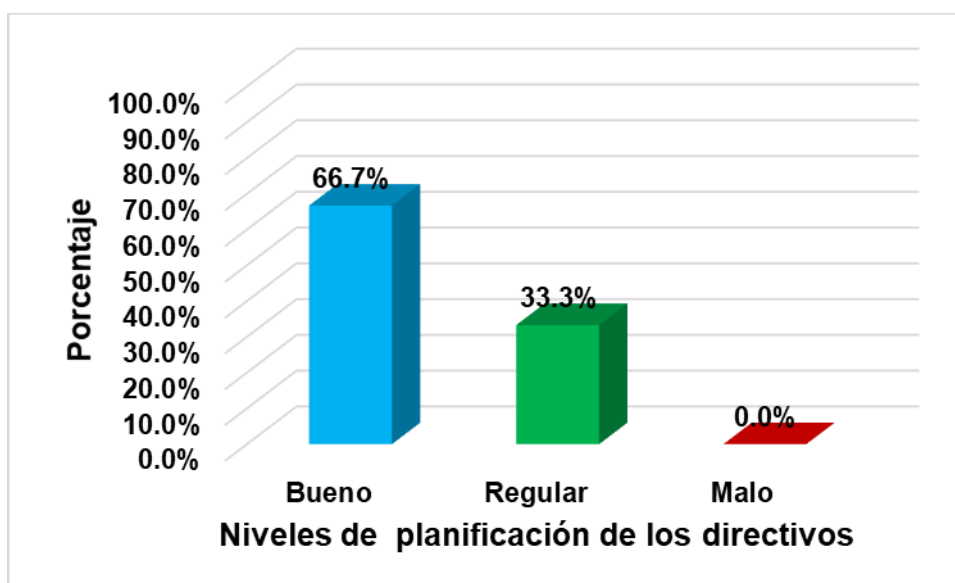
Niveles de Planificación de los directivos según los entrevistados

Planificación de los directivos	f	%
Bueno	18	66.7%
Regular	9	33.3%
Malo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 7

Niveles de Planificación de los directivos



Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Interpretación:

En la tabla N°11 y figura 7, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Clima institucional en su dimensión Planificación de los directivos, respondieron en el nivel regular 9 docentes, que porcentualmente equivale al 33,3 % de la población y aquellos que respondieron en el nivel bueno fueron 18 docentes que porcentualmente equivale al 66,7% de la población. Se evidencia que existe un mayor número en el nivel bueno.

Tabla 12

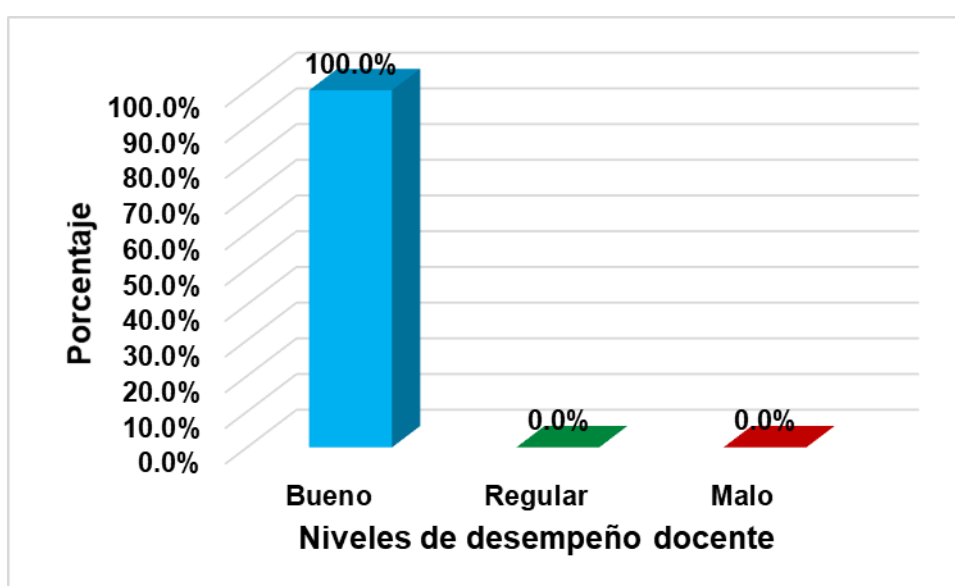
Niveles de Desempeño docente según los entrevistados

Desempeño docente	f	%
Alto	27	100.0%
Medio	0	0.0%
Bajo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 8

Niveles de Desempeño docente



Nota. Fuente: Elaboración en base a los resultados obtenidos en el instrumento

Interpretación:

En la tabla N°12 y figura 8, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Desempeño laboral docente en su dimensión Planeamiento Pedagógico, respondieron en el nivel alto 27 docentes, que porcentualmente equivale al 100% de la población. Se evidencia que existe un alto nivel.

Tabla 13

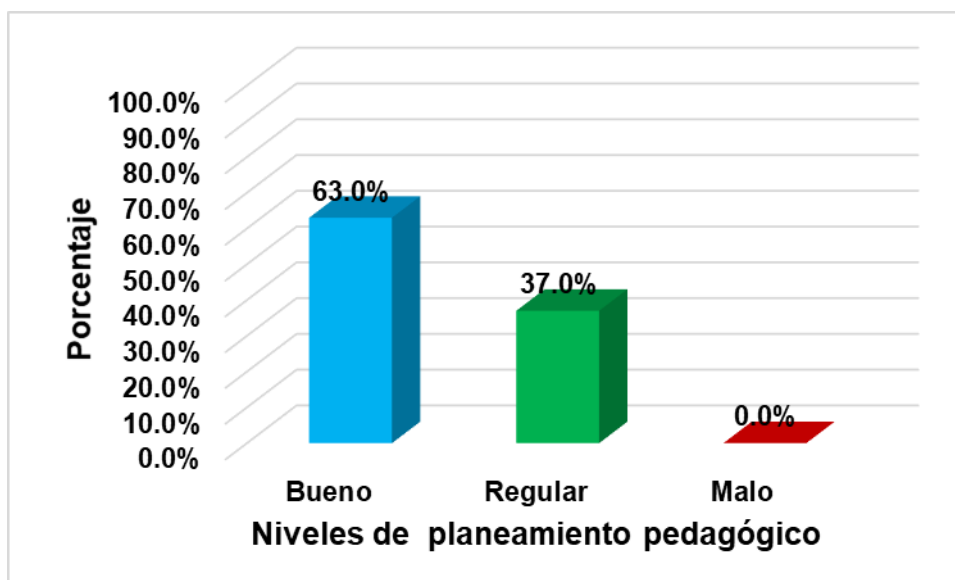
Niveles de Planeamiento pedagógico según los entrevistados

Planeamiento pedagógico	f	%
Alto	17	63.0%
Medio	10	37.0%
Bajo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 9

Niveles de Planeamiento pedagógico



Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Interpretación:

En la tabla N°13 y figura 9, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Desempeño laboral docente en su dimensión Planeamiento Pedagógico, respondieron en el nivel medio 10 docentes, que porcentualmente equivale al 37,0% de la población y aquellos que respondieron en el nivel alto fueron 17 docentes que porcentualmente equivale al 63,0% de la población. Se evidencia que existe un mayor número en el nivel alto.

Tabla 14

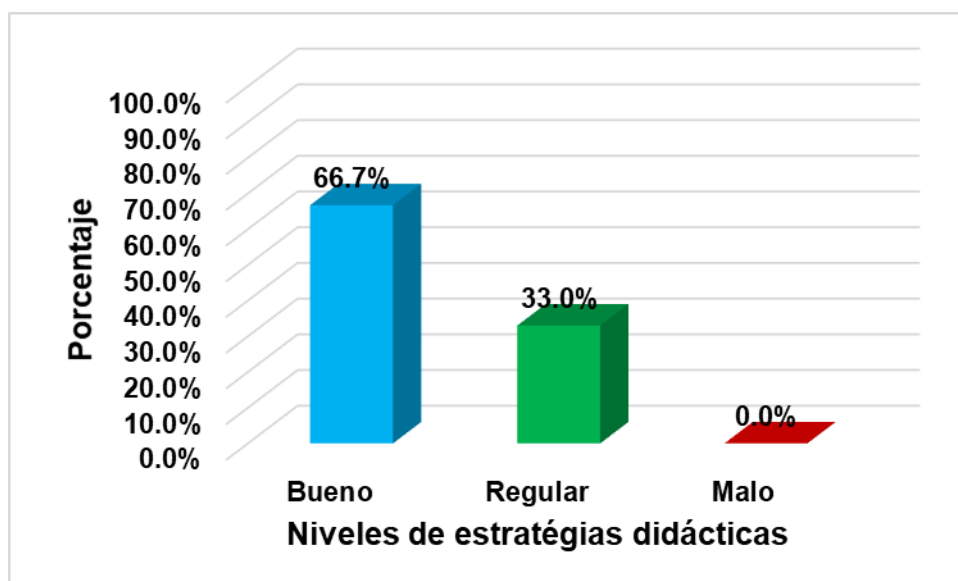
Niveles de Estrategias didácticas según los entrevistados

Estrategias didácticas	f	%
Alto	18	66.7%
Medio	9	33.3%
Bajo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 10

Niveles de Estrategias didácticas



Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Interpretación:

En la tabla N°14 y figura 10, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Desempeño laboral docente en su dimensión Estrategias didácticas, respondieron en el nivel medio 9 docentes, que porcentualmente equivale al 33,3% de la población y aquellos que respondieron en el nivel alto fueron 18 docentes que porcentualmente equivale al 66,7% de la población. Se evidencia que existe un mayor número en el nivel alto.

Tabla 15

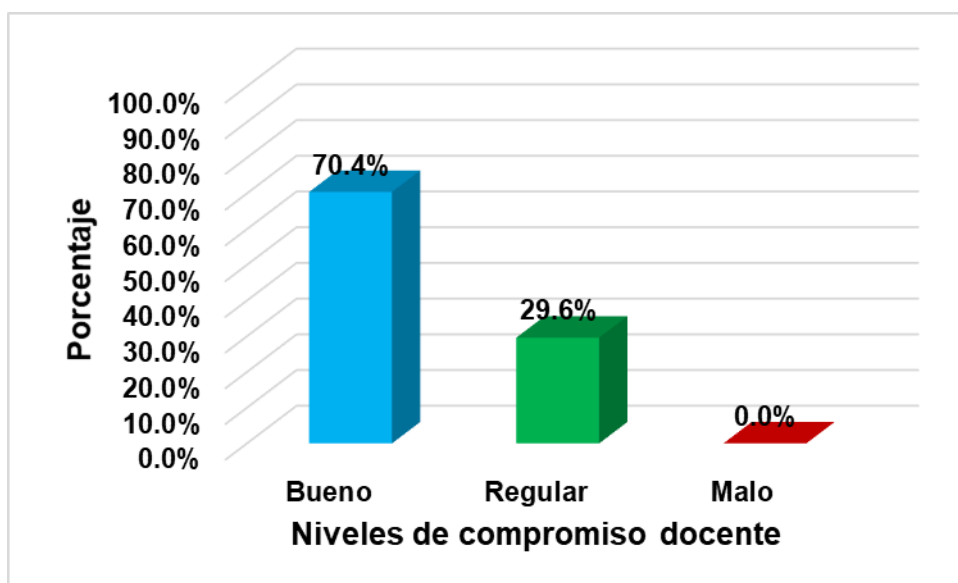
Niveles de Compromiso docente según los entrevistados

Compromiso docente	f	%
Alto	19	70.4%
Medio	8	29.6%
Bajo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 11

Niveles de Compromiso docente



Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Interpretación:

En la tabla N°15 y figura 11, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Desempeño laboral docente en su dimensión Compromiso docente, respondieron en el nivel medio 8 docentes, que porcentualmente equivale al 29,6% de la población y aquellos que respondieron en el nivel alto fueron 19 docentes que porcentualmente equivale al 70,4% de la población. Se evidencia que existe un mayor número en el nivel alto.

Tabla 16

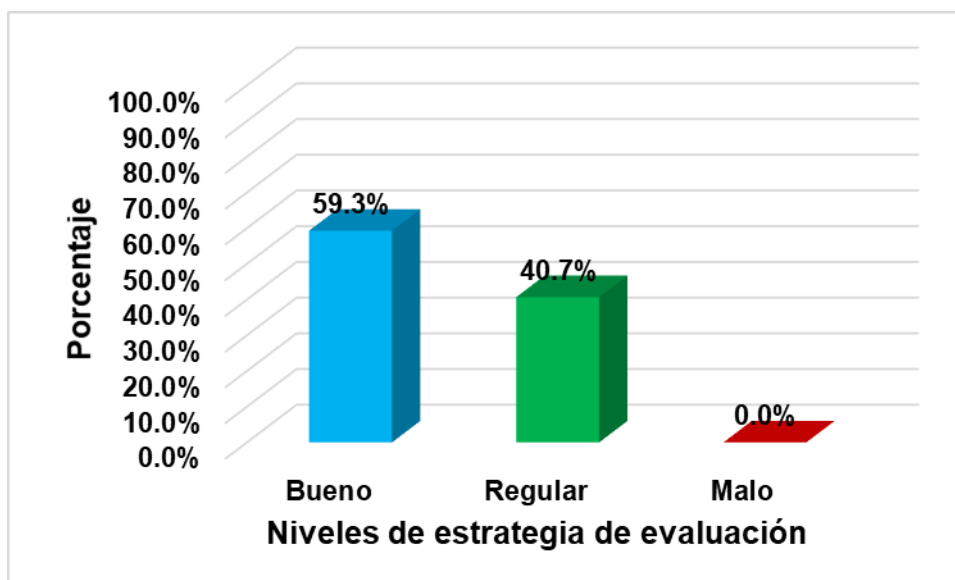
Niveles de Estrategias de evaluación según los entrevistados

Estrategias de evaluación	f	%
Alto	16	59.3%
Medio	11	40.7%
Bajo	0	0.0%
Total	27	100.0%

Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Figura 12

Niveles de Estrategias de evaluación



Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Interpretación:

En la tabla N°16 y figura 12, observamos que de la información brindada por los docentes de secundaria del Colegio Santander - Miraflores sobre la variable Desempeño laboral docente en su dimensión Estrategias de evaluación, respondieron en el nivel medio 11 docentes, que porcentualmente equivale al 40,7% de la población y aquellos que respondieron en el nivel alto fueron 16 docentes que porcentualmente equivale al 59,3% de la población. Se evidencia que existe un mayor número en el nivel alto.

Prueba de Hipótesis

Para evaluar la normalidad de los datos recolectados se requiere realizar la contrastación de la hipótesis el cual define la distribución de la población en estudio.

Prueba de normalidad

Ho: La distribución de los datos es normal

Ha: La distribución de los datos no es normal

Prueba estadística: Prueba de Shapiro Wilk ($n \leq 50$)

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ (5%)

Si el valor de p (sig.) $< 0,05$, se rechaza Ho

Si el valor de p (sig.) $> 0,05$, se acepta Ho

De acuerdo con los datos obtenidos de la prueba de bondad de ajuste K-S para las variables y dimensiones correspondientes, se obtiene los siguientes resultados.

Tabla 17

Pruebas de bondad de ajuste.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	p
Clima institucional	0.836	27	0.001
Liderazgo de los directivos	0.876	27	0.004
Motivación	0.849	27	0.001
Identidad	0.918	27	0.036
Comunicación	0.894	27	0.010
Planificación de los directivos	0.906	27	0.023
Desempeño docente	0.955	27	0.283
Planeamiento pedagógico	0.878	27	0.004
Estrategias didácticas	0.906	27	0.018
Compromiso docente	0.814	27	0.000
Estrategias de evaluación	0.930	27	0.068

Nota. Fuente: Resultados del instrumento de recolección

Interpretación:

De acuerdo con la información presentada en la tabla N°17, se aplicó el test de bondad de ajuste a la normal de los autores Shapiro-Wilk ($n < 50$) los resultados de dicho test al 5% de significancia llevaron a afirmar que solamente la variable Desempeño docente ($p = 0.283$) provenía de una distribución normal (o gaussiana) mientras que no fue así en el resto de los casos ($p < 0.05$)

Es así que a través de los resultados anteriores se hizo necesario la realización de pruebas estadísticas no paramétricas con el fin de examinar las relaciones entre las variables propuestas en la investigación, una de las cuales se expresó mediante la prueba de correlación de Spearman.

Hipótesis general

Ha: El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Ho: El clima institucional no se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Prueba estadística: Prueba de Rho de Spearman

Significancia de la prueba: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, entonces se rechaza Ho

Tabla 18

Prueba de correlación de Spearman: Clima institucional y Desempeño docente

		Clima institucional	Desempeño docente
Desempeño docente	Rho de Spearman	0.603	1.000
	p	0.001	
	N	27	27
Clima institucional	Rho de Spearman	1.000	0.603
	p		0.001
	N	27	27

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°18, se puede observar respecto a la prueba de correlación de Spearman que las variables Clima institucional y Desempeño docente evidenciaron una correlación significativa ($Rho = 0.603$) $p=0.001 < \alpha=0.05$. Según Hernández (2014) dicha correlación es positiva considerable.

En conclusión, al 5% de significancia se rechaza la hipótesis nula y, en consecuencia, existe suficiente evidencia estadística para confirmar que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente en la institución educativa Santander – Miraflores.

Hipótesis específica 1

Ha: El liderazgo de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Ho: El liderazgo de los directivos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Prueba estadística: Prueba de Rho de Spearman

Regla de decisión:

Significancia de la prueba: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, entonces se rechaza Ho

Tabla 19

Prueba de correlación de Spearman: Liderazgo de los directivos y Desempeño docente

		Liderazgo de los directivos	Desempeño docente
Desempeño docente	Rho de Spearman	0.391	1.000
	p	0.044	
	N	27	27
Liderazgo de los directivos	Rho de Spearman	1.000	0.391
	p		0.044
	N	27	27

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°19, se puede observar que el Liderazgo de los directivos y el Desempeño docente poseen una correlación positiva significativa ($Rho = 0.391$) $p = 0.044 < \alpha = 0.05$). Correlación que a decir de Hernández (2014) fue de nivel medio.

Luego, al 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula y se puede concluir que existe evidencia estadística suficiente para confirmar que el liderazgo de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Hipótesis específica 2

Ha: La motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Ho: La motivación no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Prueba estadística: Prueba de Rho de Spearman

Significancia de la prueba: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión: Si $p < \alpha$, entonces se rechaza Ho

Tabla 20

Prueba de correlación de Spearman: Motivación y Desempeño docente

		Motivación	Desempeño docente
Desempeño docente	Rho de Spearman	0.51	1.000
	p	0.007	
	N	27	27
Motivación	Rho de Spearman	1.000	0.51
	p		0.007
	N	27	27

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°20, se puede observar que la prueba de correlación de Spearman entre la dimensión Motivación del Clima institucional y la variable

Desempeño docente fue una correlación positiva significativa ($Rho= 0.510$) $p=0.000 < \alpha=0.05$ siendo dicha correlación positiva de nivel considerable según Hernández (2014).

En conclusión, al 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis específica 2, de tal manera que hay evidencia estadística suficiente para poder afirmar que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Hipótesis específica 3

Ha: La identidad de los docentes se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

Ho: La identidad de los docentes no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

Prueba estadística: Prueba de Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si el valor de p (sig.) $< 0,05$, se rechaza H_0

Si el valor de p (sig.) $> 0,05$, se acepta H_a

Tabla 21

Prueba de correlación de Spearman: Identidad y Desempeño docente

		Identidad	Desempeño docente
Desempeño docente	Rho de Spearman	0.370	1.000
	p	0.057	
	N	27	27
Identidad	Rho de Spearman	1.000	0.370
	p		0.057
	N	27	27

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°21, se puede observar respecto a la prueba de correlación de Spearman entre el Clima institucional en su dimensión Identidad y el Desempeño docente no se presenta correlación, debido a que el valor de la significancia supera el 5% ($p=0.057 > \alpha=0.05$)

En síntesis, al 5% de significancia NO se rechaza la hipótesis nula, es decir, se concluye que la identidad de los docentes no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Hipótesis específica 4

Ha: Los niveles de comunicación de los directivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

Ho: Los niveles de comunicación de los directivos no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si el valor de p (sig.) $< 0,05$, se rechaza H_0

Si el valor de p (sig.) $> 0,05$, se acepta H_a

Tabla 22

Prueba de correlación de Spearman: Comunicación y Desempeño docente

		Comunicación	Desempeño docente
Desempeño docente	Rho de Spearman	0.530	1.000
	p	0.004	
	N	27	27
Comunicación	Rho de Spearman	1.000	0.53
	p		0.004
	N	27	27

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla N°22, se puede observar respecto a la prueba de correlación de Spearman entre la dimensión Comunicación y la variable Desempeño hubo una correlación positiva significativa ($Rho = 0.530$) $p=0.004 < \alpha=0.05$. Según Hernández (2014) dicha correlación se clasifica como un nivel considerable. En conclusión, al 95% de confianza se rechaza la hipótesis nula y a la luz de la evidencia estadística se afirma que los niveles de comunicación de los directivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Hipótesis específica 5

Ha: La planificación de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

Ho: La planificación de los directivos no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

Prueba estadística: Prueba de Rho de Spearman

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$ (5%)

Si el valor de p (sig.) $< 0,05$, se rechaza H_0

Si el valor de p (sig.) $> 0,05$, se acepta H_a

Tabla 23

Prueba de correlación de Spearman: Planificación de los directivos y Desempeño docente

		Planificación de los directivos	Desempeño docente
Desempeño docente	Rho de Spearman	0.385	1.000
	p	0.048	
	N	27	27
Planificación de los directivos	Rho de Spearman	1.000	0.385
	p		0.048
	N	27	27

Nota. Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

Con base en los resultados mostrados en la tabla N°23 puede afirmarse que entre la Planificación de los directivos y el Desempeño docente hubo una correlación positiva significativa ($Rho = 0.385$) $p=0.048 < \alpha=0.05$. Correlación que para Hernández (2014) se califica como un nivel medio o moderado.

En conclusión, al 5% de significancia se rechaza la hipótesis nula y, por el contrario, se afirma que hubo suficiente evidencia estadística de que la planificación de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores

4.2. Discusión

En lo concerniente a la hipótesis general, se pudo notar de acuerdo a los resultados obtenidos en este estudio, que se presencia una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño laboral docente como se muestra en la tabla N°6 y figura 2. Asimismo, para contrastar la hipótesis general se relacionó los puntajes obtenidos de las variables: clima institucional y desempeño laboral docente, mediante el coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman el cual se obtuvo 0,603, lo cual se infiere como una correlación positiva de nivel considerable y de manera similar se coincide con la investigación realizada a nivel internacional por Guevara (2018), en su tesis de Maestría “Clima organizacional, nivel de satisfacción y desempeño laboral”, el cual obtuvo una correlación directa y moderada. En consecuencia, los resultados alcanzados nos permiten afirmar que existe una correlación directa y significativa entre ambas variables; además, estos hallazgos guardan relación con la teoría que sostiene Sandoval (2004): El clima laboral se ve influenciado por aspectos que reflejan el interior de la organización, el cual repercute en un ambiente de confianza o de inseguridad. Esto es muy importante, dado que, un buen clima en el interior de la organización incide de manera significativa en un mejor rendimiento y desempeño laboral, asimismo, un mal clima afectará su desempeño.

En lo concerniente a la hipótesis específica 1, se colige de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación que existe una relación significativa entre el clima institucional, en su dimensión Liderazgo de los directivos y el desempeño laboral docente como se muestra en la tabla N°7 y figura 3. Asimismo, se obtuvo

un coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman de 0.391 que significa una correlación positiva de nivel medio o moderado y de manera análoga existe cierta similitud con la investigación realizada por Díaz (2017), en su tesis de maestría que tuvo como resultado en la dimensión de liderazgo una correlación positiva considerable ($r= 0.733$) y un nivel de significancia $p<00,5$. Por consiguiente, podemos afirmar que existe una correlación directa y significativa con esta dimensión; además, guarda relación con lo mencionado por el MINEDU (2014) que el liderazgo directivo requiere de un líder que organice, planifique de manera integral y sistemática en el cumplimiento de los objetivos y la visión de la institución educativa con la participación de todos sus miembros.

En lo concerniente a la hipótesis específica 2, se infiere de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación que existe una relación significativa entre el clima institucional, en su dimensión motivación y el desempeño laboral docente como se muestra en la tabla N°8 y figura 4. En cuanto al coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman se obtuvo 0.510 que significa una correlación positiva de nivel considerable y de manera análoga existe cierta similitud con la investigación realizada a nivel internacional por Guevara (2018), en su tesis de maestría que tuvo como resultado en la dimensión de motivación una correlación positiva alta ($r= 0.91$) y un nivel de significancia $p<00,5$. Por consiguiente, podemos afirmar que existe una correlación directa y significativa con esta dimensión; además, estos hallazgos guardan relación con Peña & Villon (2018), quienes conciben a la motivación como el producto de la interrelación del individuo y el estímulo efectuado por la organización para producir elementos que impulsen e incentiven al empleado en el logro de sus objetivos. En ese sentido, un buen clima en la organización incidirá de manera significativa en la motivación del individuo a un mejor desempeño.

En lo concerniente a la hipótesis específica 3, se infiere de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación que no existe correlación entre el clima institucional, en su dimensión identidad y el desempeño laboral docente como se muestra en la tabla N°9 y figura 5, puesto que su nivel de significancia superó el 0.05 ($p>00,5$). En cuanto al coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman se obtuvo 0,370 que significa una correlación positiva baja. Por consiguiente, podemos afirmar que no existe una correlación con esta dimensión.

Por otro lado, se puede interpretar en esta dimensión por los resultados obtenidos que los docentes por más identificados que puedan sentirse con su institución no necesariamente tendrán un mejor rendimiento o desempeño en su labor como docente

En lo concerniente a la hipótesis específica 4, se infiere de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación que existe una relación significativa entre el clima institucional, en su dimensión comunicación y el desempeño laboral docente como se muestra en la tabla N°10 y figura 6. En cuanto al coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman se obtuvo 0.530 que significa una correlación positiva de nivel considerable y en forma similar se coincide con la investigación realizada por Angulo (2019), en su tesis de maestría que tuvo como resultado en la dimensión de comunicación una correlación positiva considerable, cuyo resultado determinado por el Rho de Spearman fue de 0,59 y un nivel de significancia $p < 0,05$. Por consiguiente, podemos afirmar que existe una correlación directa y significativa con esta dimensión; además, estos hallazgos guardan relación con lo mencionado por Ángeles (2014), la autoridad al expresarse debe mostrar una adecuación comunicativa a nivel técnico, formal y coloquial. Es decir, debe saber qué y cómo expresarse con sus pares.

En lo concerniente a la hipótesis específica 5, se infiere de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación que existe una relación significativa entre el clima institucional, en su dimensión: planificación de los directivos, y el desempeño laboral docente como se muestra en la tabla N°11 y figura 7. El cual se obtuvo un coeficiente de correlación determinado por el Rho de Spearman de 0.385 que significa una correlación positiva de nivel medio o moderado. Por consiguiente, podemos afirmar que existe una correlación directa y significativa con esta dimensión; además, estos hallazgos guardan relación con lo mencionado por MINEDU (2014), el cual refiere sobre el proceso de la planificación para que se lleve a cabo con éxito, es indispensable reconocer nuestra realidad y partiendo de ello planificar las estrategias que debemos realizar, siguiendo una línea de acción con plazos establecidos que pueden ser a mediano o largo plazo. Por lo mencionado es importante señalar que la planificación es la base primordial para alcanzar los objetivos, por ello es necesario la gestión de los directivos sea un

trabajo en conjunto con la participación de todo el personal para alcanzar los objetivos.

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

5.1.1. Conclusión general

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman, nos indican que existe relación positiva significativa de nivel considerable entre el clima institucional y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander – Miraflores, el cual se obtuvo un valor de 0.603 y con un nivel de significancia menor a 0,05, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5.1.2. Conclusiones específicas

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman, nos indican que existe relación positiva significativa de nivel medio o moderado entre el clima institucional en su dimensión Liderazgo de los directivos y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander – Miraflores, el cual se obtuvo un valor de 0.391 y con un nivel de significancia menor a 0,05, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman, nos indican que existe relación positiva significativa de nivel considerable entre el clima institucional en su dimensión Motivación y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander – Miraflores, el cual se obtuvo un valor de 0.510 y con un nivel de significancia menor a 0,05, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman, nos indican que no existe correlación entre el clima institucional en su dimensión Identidad y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander – Miraflores, dado que, superó el nivel de significancia mayor a 0,05 razón por lo cual, se concluye que la identidad de los docentes no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman, nos indican que existe relación positiva significativa de nivel considerable entre el clima institucional en su dimensión Comunicación y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander – Miraflores, el cual se obtuvo un valor de 0.530 y con un nivel de significancia menor a 0,05, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación rho de Spearman, nos indican que existe relación positiva significativa de nivel medio o moderado entre el clima institucional en su dimensión planificación de los directivos y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander – Miraflores, el cual se obtuvo un valor de 0.385 y con un nivel de significancia menor a 0,05, razón por la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

5.2. Recomendaciones

Se recomienda capacitar a los docentes y directivos de manera periódica, con la finalidad de adquirir nuevas habilidades y estrategias que le ayudarán a mejorar su desempeño.

Se sugiere realizar actividades recreativas con todo el equipo de trabajo, de tal manera que generen un clima agradable de unión y armonía, lo cual motivará a un sentimiento de pertenencia en la institución e incidirá a un mejor desempeño.

Se sugiere implementar programas de coaching que ayude a mejorar el rendimiento de los docentes y directivos en el cumplimiento de metas y también en su desarrollo personal.

Se sugiere crear ambientes físicos adecuados para el descanso de los docentes en sus ratos libres.

Se sugiere fomentar una comunicación abierta con todo el personal docente, de tal manera que genere confianza con las autoridades y el respeto mutuo.

Referencia Bibliográfica

- Aguilera Vásquez, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Tesis. Recuperado el 23 de Setiembre de 2020, de <https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/11181>
- Ángeles Espinoza, C. P. (2014). *La comunicación como estrategia a nivel directivo: un modelo antropológico de competencias comunicacionales para la gestión de la cultura y el clima organizacional*. Tesis. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/1978>
- Angulo Ocampo, O. L. (2019). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en el Instituto SENATI del Distrito de San Juan de Lurigancho*. Recuperado el 24 de Octubre de 2020, de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2693>
- Ansión, J., & Villacorta, A. M. (2004). Para comprender la escuela Pública desde sus crisis y posibilidades. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Arias, F. G. (2006). *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica* (Vol. 6ª Edición). República Bolivariana de Venezuela: Editorial Episteme. Recuperado el Junio de 2021, de https://www.researchgate.net/publication/301894369_EL_PROYECTO_DE_INVESTIGACION_6a_EDICION
- Arón, A. M., & Milicic, N. (1999). *Clima social escolar y desarrollo personal*. Andres Bello. Recuperado el 20 de Diciembre de 2020, de https://www.academia.edu/6620643/Clima_social_escolar_y_desarrollo_personal_Un_programa_de_mejoramientos

- Arredondo Galván, V. M., Palencia Gomez, F. J., & Pico Contreras, C. (1996). *Nuevo Manual de Didáctica de las Ciencias Histórico Sociales*. Balderas: Limusa.
- Barriga Arceo, F. D., & Hernández Rojas, G. (2006). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo* (segunda edición ed.). México: McGraw-Hill. Recuperado el 12 de Febrero de 2021, de <https://buo.mx/assets/diaz-barriga%2C---estrategias-docentes-para-un-aprendizaje-significativo.pdf>
- Bolívar, A. (2010). La Lógica del Compromiso del Profesorado y la Responsabilidad del Centro Escolar. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 8(2). Recuperado el 9 de diciembre de 2020, de <https://revistas.uam.es/reice/article/view/5358>
- Bordas Alsina, M. I., & Cabrera Rodríguez, F. Á. (2001). Estrategias de evaluación de los aprendizajes centradas en el proceso. *Revista española de pedagogía*, 48. Recuperado el 10 de Diciembre de 2020, de <https://revistadepedagogia.org>
- Bowers, D.G. y Taylor, J. C. (1970). *Survey of organization, Institute for social research, University of Michigan*. Michigan, USA: University of Michigan.
- Bris, M. M. (1999). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*(27). doi:<http://dx.doi.org/10.5565/rev/educar.251>
- Brunet, L. (1987). *El Clima de trabajo en las organizaciones. Definición, diagnóstico y consecuencias*. México DF: Trillas.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. México: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mexico. Recuperado el 4 de 4 de 2021, de chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/http://repositorio.uasb.edu.bo
:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-
Recursos%20humanos%20na%20ed.pdf

Chiavenato, I. (2016). *Planeación Estratégica, Fundamentos y Aplicaciones*.
México: MCGRAW-HILL.

Costa, J. (1993). *Identidad corporativa* (1 ed.). México: México D.F. : Trillas.

Obtenido de

http://dspace.casagrande.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=7034

Díaz Zúñiga, A. M. (2017). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 20395 Chancay*. Informe de Tesis. Recuperado el 19 de Mayo de 2021, de

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13171>

García Solarte, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración* 2009, 42.

Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>

Gonçalves, A. P. (2007). *Dimensiones del clima organizacional*. La Habana : Sociedad Latinoamericana para la Calidad.

Guevara Pazmiño, X. (2018). *Clima organizacional: nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Tesis, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Recuperado el 12 de Setiembre de 2020, de

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6169>

Guzmán Paz, V. (2012). *Comunicación Organizacional*. Estado de México: Red del tercer Milenio. Obtenido de <https://docplayer.es/18690613-Vanessa-guzman-paz-red-tercer-milenio.html>

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Atlampa: McGraw-Hill.
- Keil, G. I. (2011). Comunicación en el ámbito escolar en relación con la enseñanza aprendizaje. Recuperado el 12 de Enero de 2021, de <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC104122.pdf>
- Lamoyi Bocanegra, C. L. (2018). Satisfacción estudiantil en la valoración de la calidad educativa universitaria. *Educación y Educadores*, 21. doi:<https://doi.org/10.5294/edu.2018.21.1.1>
- León Gonzales, Á. (2017). Métodos de compensación basados en competencias. Barranquilla: Uninorte.
- Likert, R. (1968). *El factor humano en la empresa: su dirección y valoración*. (Deusto, Ed.) Bilbao, España.
- Litwin, George & Srtringer, Robert. (1968). *Motivation and organizational Climate*. Boston, USA: Harvard University Press.
- Livaque Rosas, P. L. (2017). *El clima laboral y su relación con el desempeño docente en la Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional de Cajamarca 2015 - 2016*. Recuperado el 29 de Setiembre de 2017, de <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/1432>
- Luengo, Y. (2013). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*. Tesis. Recuperado el 17 de Setiembre de 2020, de <https://es.slideshare.net/ronaldaraujo10/clima-organizacional-y-desempeo-laboral-del-docente>
- Méndez Álvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia. El IMCOC: Un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.

- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco de Buen Desempeño del Directivo*. Obtenido de Ministerio de Educación del Perú:
http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf
- Montenegro Aldana, I. A. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente*. Bogotá, Colombia: Magisterio ediciones especiales.
- Navarrete Casales, Z. (2015). ¿Otra vez la identidad? *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. Recuperado el 15 de Diciembre de 2020, de <https://www.redalyc.org/pdf/140/14035408007.pdf>
- Palaci Descals, F. J. (2005). *Psicología de la organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall. Obtenido de <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/4a496c31185035c509e39b267269593f34a2956b.pdf>
- Paredes Fernandez, B. (2011). *La relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar*. Tesis, Estado de México. Recuperado el 18 de Setiembre de 2020, de <http://hdl.handle.net/11285/570644>
- Pedraza Melo, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Lasallista de investigación*. doi:chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/<http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90.pdf>
- Peña Rivas, H., & Villon Perero, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific* , 165 - 173.

- Pérez Tapia, R. A. (2014). *Motivación y Compromiso Organizacional en Personal Administrativo de Universidades Limeñas*. Tesis. Recuperado el 5 de Noviembre de 2020, de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5747>
- Piñeyro Prins, R. M. (2020). *Identidad organizacional : conceptualización y análisis*. Recuperado el 17 de Diciembre de 2020, de Portal de Revistas del INAP: <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/issue/view/39>
- Quiñonez Tapia, F., Pérez Avalos, Y., Campos Sánchez, R., & Cuellar Hernández, H. (2015). *Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana*. Revista Colombiana de Salud Ocupacional. Recuperado el 20 de Diciembre de 2020, de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4905/4194
- Real Academia Española. (2019). *Educación*. En Diccionario de la Lengua Española (edición de bicentenario). Obtenido de <https://dle.rae.es/clima?m=form>
- Reto Huaranga, A. G. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. Tesis. Recuperado el 20 de Octubre de 2020, de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12368?locale-attribute=es>
- Robalino Campos, M. (2007). Los docentes pueden hacer la diferencia: Oficina Regional de Educación para la Unesco para América Latina y el Caribe.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. Obtenido de

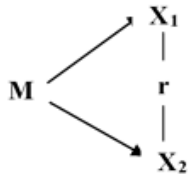
- https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodriguez M., D. (2005). *Diagnostico Organizacional* (6 ed.). Alfaomega.
- Sandoval Caraveo, M. d. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10. Recuperado el 21 de Enero de 2021, de chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf
- Sanmartí, N. (2007). *10 Ideas Clave. Evaluar para aprender*. Editorial Graó.
- Silvana Freire, A. M. (2014). El rol del director en la escuela: el liderazgo pedagógico y su incidencia sobre el rendimiento académico. *Grupo de Análisis para el Desarrollo (GRADE)*, 64. Recuperado el 17 de Noviembre de 2020, de <https://www.grade.org.pe/wp-content/uploads/A17.pdf>
- Sotelo Jimenez, A. R. (2019). *lima institucional y el desempeño academico de los docentes de la institución educativa particular bilingüe Max Uhle de Moquegua en el año 2018*. Tesis. Recuperado el 19 de Octubre de 2020, de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9929>
- Tejada Fernandez, J., Giménez Marin, V., & Gan Bustos, F. (2007). *Formación de Formadores* (Vol. 2). Madrid: Paraninfo.
- Vásquez Aguilera, V. (2011). *Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la Fundación Creando Futuro*. Tesis Doctoral, UNIVERSIDAD DE ALCALÁ, Madrid. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10017/11181>
- Villegas Gomez, S. R. (2019). *El clima organizacional, el desempeño laboral y su influencia en el rendimiento académico de las estudiantes de la carrera*

profesional de Educación Inicial del I.E.S.P.P. José Jiménez Borja de Tacna 2017. Tesis. Recuperado el 19 de Octubre de 2020, de <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2875>

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Título: Clima Institucional y el Desempeño Laboral Docente en la Secundaria del Colegio Santander - Miraflores

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES		
<u>Problema General</u>	<u>Objetivo General</u>	<u>Hipótesis General</u>	Variable 1: Clima institucional		
¿Existirá relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa Santander - Miraflores?	Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.	El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente en la institución educativa Santander - Miraflores.	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<u>Problemas Específicos</u>	<u>Objetivos Específicos</u>	<u>Hipótesis Específicos</u>	Liderazgo de los directivos	- Habilidad para consensuar - Toma de decisiones	Tipo de Investigación: Cuantitativo Correlacional
¿De qué manera el liderazgo de los directivos se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores?	Determinar la relación entre el liderazgo de los directivos y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores	El liderazgo de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.	Motivación	- Reconocimiento - Estimulación	Diseño: No experimental de corte transversal
¿De qué manera la motivación de los directivos se relaciona con el desempeño laboral	Describir la relación entre la motivación y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del	La motivación se relaciona significativamente con el desempeño	Identidad	- Sentido de pertenencia - Involucramiento.	 <pre> graph TD M --> X1 M --> X2 X1 --- r r --- X2 </pre>
			Comunicación	- Grado de interacción. - Comunicación dirigida a alcanzar los objetivos de la institución.	Muestra censal: La población está constituida por 27 docentes de nivel secundaria en la institución educativa Santander - Miraflores
			Planificación de los directivos	- Capacidad para organizar y planificar - Establecimiento de metas y objetivos	

			Variable 2: Desempeño laboral docente		
			Dimensiones	Indicadores	Instrumentos:
de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores?	colegio Santander – Miraflores.	laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.			
¿De qué manera la identidad del personal de la institución educativa se relaciona con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores?	Determinar la relación entre la identidad y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores	La identidad de los docentes se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.	Planeamiento pedagógico	- Elaboración de actividades de enseñanza. - Organización y establecimiento de objetivos.	Cuestionario
¿De qué manera los niveles de comunicación de los directivos se relacionan con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores?	Analizar el grado de relación entre la comunicación de los directivos con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.	Los niveles de comunicación de los directivos se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.	Estrategias didácticas	- Utilización de recursos pedagógicos. - Creación de ambientes propicios de aprendizaje.	Técnica: Encuesta
¿Existe relación significativa entre la planificación de los directivos con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores?	Determinar la relación de la planificación de los directivos con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores	La planificación de los directivos se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.	Compromiso docente	- Cooperación - Responsabilidad	
			Estrategias de evaluación	- Estimulación de la autonomía y el pensamiento crítico.	

Anexo 2

Base de datos

CLIMA INSTITUCIONAL																DESEMPEÑO DOCENTE																															
Liderazgo de los directivos						Motivación			Identidad			Comunicación				Planificación de los directivos						Planeamiento pedagógico				Estrategias didácticas				Compromiso docente			Estrategias de evaluación														
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42						
5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5			
5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4			
4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4				
5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4			
5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	5			
5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	5			
5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5		
5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5		
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4	5		
3	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	
4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3		
4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	
4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5		
5	3	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	3	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3		
5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	3	4	4	5	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	
4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	5	4	4	3	
5	5	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	3	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	3	4	
5	3	5	4	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	5	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3	4	
5	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	

Anexo 3

Cuestionario para Docentes

Clima Institucional

**Estimado Docente:**

El objetivo de este estudio es conocer el clima institucional, desde la visión de los docentes, la organización de la Institución Educativa donde usted labora, para un trabajo de investigación de posgrado. Mucho les agradeceré su colaboración respondiendo las siguientes preguntas de acuerdo a su opinión. **La información que nos proporcione será tratada con carácter estrictamente RESERVADO y CONFIDENCIAL.**

Apellidos y Nombres	Años de experiencia	Sexo Marque con una (x) Masculino Femenino
---------------------	---------------------	---

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la escala siguiente:

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

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Liderazgo de los directivos	¿Se atienden oportunamente los conflictos existentes en la institución?					
	¿Se delegan responsabilidades con la participación de todos los docentes?					
	¿Se toma en cuenta las sugerencias e ideas de todo el personal docente?					
	¿Se realiza el proceso de autoevaluación para elaborar los planes de mejora sobre la base de resultados?					
	¿Toman interés en que los planes y proyectos se cumplan en los plazos establecidos, asumiendo un rol activo?					

	¿Se promueve un plan de acción ante la amenaza de un sismo?					
Motivación	¿Se realizan felicitaciones públicas favorables a su esfuerzo?					
	¿En la institución, las recompensas siempre se encuentran en función al rendimiento del personal?					
	¿Existe un ambiente adecuado de cooperación entre todos los integrantes de la institución?					
	¿Los directivos influyen positivamente en las labores académicas?					
Identidad	¿Te sientes orgulloso de pertenecer a tu institución?					
	¿Respetas las normas y las políticas internas de su institución?					
	¿Se preocupa en cuidar la imagen y el prestigio de su institución?					
	¿El trabajo que realizas favorece en el logro de los objetivos?					
Comunicación	¿Los directivos propician una comunicación horizontal, fluida y asertiva?					
	¿La comunicación con sus colegas es agradable y con respeto?					
	¿El director transmite indicaciones al personal de manera educada y cortés?					
	¿Los docentes expresan sus ideas con libertad?					
	¿Los directivos dan a conocer sobre la misión, visión y objetivos que tiene la institución?					
	¿Los canales de comunicación son los adecuados para alcanzar los objetivos?					
Planificación de los directivos	¿Se programan actividades extracurriculares con los padres de familia?					
	¿Se programan reuniones para elaborar la programación curricular con la participación de los docentes?					
	¿En la Institución se analiza y reflexiona sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes?					
	¿Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución?					
	¿Se analizan las debilidades y fortalezas de su institución educativa?					
	¿Se fijan metas y planes estratégicos a mediano y largo plazo?					

Baremos.

Clima institucional y dimensiones

Nivel	Clima institucional	Liderazgo de los directivos	Motivación	Identidad	Comunicación	Planificación de los directivos
Bueno	105 - 130	25 - 30	17 - 20	17 - 20	25 - 30	25 - 30
Regular	53 - 104	13 - 24	9 - 16	9 - 16	13 - 24	13 - 24
Malo	26 - 52	6 - 12	4 - 8	4 - 8	6 - 12	6 - 12

Cuestionario para docentes Desempeño docente

Instrucciones:

Lea atentamente cada una de las interrogantes y marca con una (X) la alternativa que crea conveniente. Según la escala siguiente:

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

N°	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
Planeamiento Pedagógico	¿Planifica los objetivos que desea lograr antes de iniciar la clase?					
	¿Realiza un análisis de los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional (PEI)?					
	¿Elabora su programación anual diversificándola de acuerdo a las necesidades del alumno?					
	¿Programa una retroalimentación de los contenidos para afianzar los conocimientos?					
Estrategias didácticas	¿Emplea ejemplos e ilustraciones para dar mayor dinamismo y mejorar el aprendizaje?					
	¿Utiliza recursos educativos en la sesión de aprendizaje que se adecúan a la realidad?					
	¿Emplea diversas estrategias metodológicas en clase?					
	¿Organiza talleres con el fin de ampliar el conocimiento y hacerlo más significativo?					
Compromiso docente	¿Se promueve el espíritu de equipo y colaboración entre docentes?					
	¿Aporta ideas de mejora institucional en las reuniones pedagógicas?					
	¿Asiste a las reuniones técnico-pedagógico programados por la dirección?					
	¿Cumple con sus responsabilidades en el tiempo oportuno?					
Estrategias de evaluación	¿Realiza evaluaciones en función a las necesidades de los alumnos?					
	¿Las evaluaciones que realiza promueven la reflexión y el análisis crítico?					
	¿Utiliza estrategias de evaluación en base al debate y el intercambio de ideas?					
	¿Realiza grupos de estudio para que los alumnos puedan debatir sobre lo aprendido?					

Desempeño docente y dimensiones

Nivel	Desempeño docente	Planeamiento pedagógico	Estrategias didácticas	Compromiso docente	Estrategias de evaluación
Alto	65 - 80	17 - 20	17 - 20	17 - 20	17 - 20
Medio	33 - 64	9 - 16	9 - 16	9 - 16	9 - 16
Bajo	16 - 32	4 - 8	4 - 8	4 - 8	4 - 8

Anexo 4

Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Investigación

Confiabilidad del Cuestionario de Clima institucional

Cuestionario de Clima institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.905	26

El análisis por el método de Cronbach arrojó un valor de alfa igual a 0.905, un índice de nivel muy alto en razón del cual se acepta que el cuestionario de Clima institucional es muy altamente confiable en razón de su consistencia interna.

Pruebas de bondad de ajuste.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P1	110.67	81.952	0.653	0.898
P2	110.53	87.695	0.259	0.906
P3	110.47	88.267	0.214	0.906
P4	110.80	84.314	0.495	0.901
P5	110.67	85.381	0.336	0.905
P6	110.80	87.171	0.333	0.904
P7	110.93	84.495	0.393	0.904
P8	110.53	84.981	0.493	0.901
P9	110.27	86.067	0.647	0.900
P10	110.67	81.810	0.665	0.898
P11	110.60	84.400	0.458	0.902
P12	110.47	86.981	0.325	0.904
P13	110.40	86.257	0.520	0.901
P14	110.67	78.952	0.786	0.894
P15	110.73	84.067	0.597	0.899
P16	110.60	83.543	0.524	0.901
P17	110.67	83.524	0.530	0.901
P18	110.60	85.971	0.519	0.901
P19	110.60	80.829	0.646	0.898
P20	110.67	85.810	0.547	0.901
P21	111.00	84.286	0.429	0.903
P22	110.67	87.095	0.408	0.903
P23	110.40	87.971	0.247	0.906
P24	110.67	85.238	0.477	0.902
P25	111.00	80.857	0.779	0.895
P26	110.60	82.971	0.672	0.898

En el caso de los ítems del cuestionario de Clima institucional, ninguno de ellos tuvo un índice de correlación corregida menor a 0.2, por lo que a estos resultados no se sugiere la eliminación de ninguno de ellos.

Confiabilidad del Cuestionario de Desempeño docente

Cuestionario de Desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.945	16

Al igual que fue muy alto el índice alfa para el cuestionario de Clima institucional, también lo fue para el cuestionario de Desempeño docente, en este último se registró un valor alfa de Cronbach igual a 0.945, lo que lleva a aceptar que el cuestionario de Clima institucional fue muy altamente confiable en razón de su consistencia interna.

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P27	68.40	43.257	0.413	0.948
P28	68.53	41.552	0.599	0.944
P29	68.53	40.552	0.731	0.941
P30	68.60	41.971	0.687	0.942
P31	68.53	40.838	0.886	0.938
P32	68.53	41.552	0.769	0.940
P33	68.67	41.667	0.736	0.941
P34	68.47	41.124	0.875	0.938
P35	68.87	39.695	0.646	0.944
P36	68.67	38.381	0.858	0.937
P37	68.47	41.124	0.875	0.938
P38	68.53	41.410	0.792	0.940
P39	68.47	41.124	0.875	0.938
P40	68.40	41.400	0.888	0.938
P41	68.80	43.886	0.253	0.954
P42	68.53	41.552	0.769	0.940

En cuanto a los ítems del cuestionario de Desempeño docente, el análisis de correlaciones corregido, al igual que en el cuestionario de Clima institucional, no tuvo índices menores a 0.2 y por consiguiente no se sugiere la eliminación de ninguno de los ítems analizados.

Anexo 5



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1. Título del Proyecto

Clima institucional y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

2. Investigador

Br. Wilder Porras Vigo

3. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

4. Características de la población

Docentes del nivel secundario entre varones y mujeres del colegio Santander – Miraflores

5. Tamaño de la muestra

La muestra está constituida por 27 docentes, 12 mujeres y 15 varones

6. Denominación del instrumento

Cuestionario del clima institucional y el desempeño laboral docente

II. DATOS DEL INFORMANTE

1. Apellidos y nombres

Carlos Oliva Guevara

2. Profesión y/o grado académico

Docente universitario – Mg. en Educación

3. Institución donde labora

UTP – Universidad Tecnológica del Perú

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLES		INDICADORES	ITEMS	INDICADORES DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES		
DIMENSIONES				Redacción clara y precisa	Coherencia con la variable	Coherencia con las dimensiones	Coherencia con los indicadores	SI	NO	SI	NO			
Clima institucional		Motivación	Liderazgo de los directivos	Habilidad para consensuar	1. ¿Se atienden oportunamente los conflictos existentes en la institución?	✓		✓		✓		✓		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
		Reconocimiento	Toma de decisiones	2. ¿Se delegan responsabilidades con la participación de todos los docentes?	✓		✓		✓		✓			
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
		Estimulación	3. ¿Se toma en cuenta las sugerencias e ideas de todo el personal docente?	✓		✓		✓		✓				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
		4. ¿Se realiza el proceso de autoevaluación para elaborar los planes de mejora sobre la base de resultados?	✓		✓		✓		✓					
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
		5. ¿Toman interés en que los planes y proyectos se cumplan en los plazos establecidos, asumiendo un rol activo?	✓		✓		✓		✓					
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
		6. ¿Se promueve un plan de acción ante la amenaza de un sismo?	✓		✓		✓		✓					
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
		7. ¿Se realizan felicitaciones públicas favorables a su esfuerzo?	✓		✓		✓		✓					
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
		8. ¿En la institución, las recompensas siempre se encuentran en función al rendimiento del personal?	✓		✓		✓		✓					
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
		9. ¿Existe un ambiente adecuado de cooperación entre todos los integrantes de la institución?	✓		✓		✓		✓					
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
		10. ¿Los directivos influyen positivamente en las labores académicas?	✓		✓		✓		✓					
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				

Planificación de los directivos	Comunicación		Identidad	
	Comunicación dirigida a alcanzar los objetivos.	Grado de interacción.	Involucramiento	Sentido de pertenencia
Capacidad para organizar y planificar	20. ¿Los canales de comunicación son los adecuados para alcanzar los objetivos?	16. ¿La comunicación con sus colegas es agradable y con respeto?	11. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a tu institución?	<input checked="" type="checkbox"/>
			12. ¿Respetas las normas y las políticas internas de su institución?	<input checked="" type="checkbox"/>
Establecimiento de metas y objetivos	21. ¿Se programan actividades extracurriculares con los padres de familia?	17. ¿El director transmite indicaciones al personal de manera educada y cortés?	13. ¿Se preocupa en cuidar la imagen y el prestigio de su institución?	<input checked="" type="checkbox"/>
			14. ¿El trabajo que realizas favorece en el logro de los objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>
	22. ¿Se programan reuniones para elaborar la programación curricular con la participación de los docentes?	18. ¿Los docentes expresan sus ideas con libertad?	15. ¿Los directivos propician una comunicación horizontal, fluida y asertiva?	<input checked="" type="checkbox"/>
			19. ¿Los directivos dan a conocer sobre la misión, visión y objetivos que tiene la institución?	<input checked="" type="checkbox"/>
	23. ¿En la Institución se analiza y reflexiona sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes?	24. ¿Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución?		<input checked="" type="checkbox"/>
				<input checked="" type="checkbox"/>

Estrategias de evaluación	Estimulación de la autonomía y el pensamiento crítico									
39. ¿Realiza evaluaciones en función a las necesidades de los alumnos?										
40. ¿Las evaluaciones que realiza promueven la reflexión y el análisis crítico?										
41. ¿Utiliza estrategias de evaluación en base al debate y el intercambio de ideas?										
42. ¿Realiza grupos de estudio para que los alumnos puedan debatir sobre lo aprendido?										

OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD:

El instrumento es susceptible de ser aplicado

Nuevo Chimbote, 25 de noviembre del 2022



Mg. Carlos Oliva Guevara
 DNI: 27716605
 Celular: 922742632

Anexo 6



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN
EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1. Título del Proyecto

Clima institucional y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

2. Investigador

Br. Wilder Porras Vigo

3. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

4. Características de la población

Docentes del nivel secundario entre varones y mujeres del colegio Santander – Miraflores

5. Tamaño de la muestra

La muestra está constituida por 27 docentes, 12 mujeres y 15 varones

6. Denominación del instrumento

Cuestionario del clima institucional y el desempeño laboral docente

II. DATOS DEL INFORMANTE

1. Apellidos y nombres

Ramírez Banda Iván Cruz

2. Profesión y/o grado académico

Docente universitario – Mg. en Educación

3. Institución donde labora

UTP – Universidad Tecnológica del Perú

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	INDICADORES DE EVALUACIÓN													
				Redacción clara y precisa	SI	NO	Coherencia con la variable	SI	NO	Coherencia con las dimensiones	SI	NO	Coherencia con los indicadores	SI	NO	OBSERVACIONES	
Clima institucional	Liderazgo de los directivos	Habilidad para consensuar	1. ¿Se atienden oportunamente los conflictos existentes en la institución?	X		X		X		X							
				X		X		X		X							
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
	Motivación	Toma de decisiones	2. ¿Se delegan responsabilidades con la participación de todos los docentes?	3. ¿Se toma en cuenta las sugerencias e ideas de todo el personal docente?	X		X		X		X						
					X		X		X		X		X				
					X		X		X		X		X				
					X		X		X		X		X				
					X		X		X		X		X				
Motivación	Reconocimiento	4. ¿Se realiza el proceso de autoevaluación para elaborar los planes de mejora sobre la base de resultados?	5. ¿Toman interés en que los planes y proyectos se cumplan en los plazos establecidos, asumiendo un rol activo?	X		X		X		X							
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
Motivación	Estimulación	6. ¿Se promueve un plan de acción ante la amenaza de un sismo?	7. ¿Se realizan felicitaciones públicas favorables a su esfuerzo?	X		X		X		X							
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
Motivación	Estimulación	8. ¿En la institución, las recompensas siempre se encuentran en función al rendimiento del personal?	9. ¿Existe un ambiente adecuado de cooperación entre todos los integrantes de la institución?	X		X		X		X							
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
Motivación	Estimulación	9. ¿Existe un ambiente adecuado de cooperación entre todos los integrantes de la institución?	10. ¿Los directivos influyen positivamente en las labores académicas?	X		X		X		X							
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					
				X		X		X		X		X					

Identidad		Comunicación		Planificación de los directivos		
Sentido de pertenencia	Involucramiento	11. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a tu institución?	X	X	X	X
		12. ¿Respetas las normas y las políticas internas de su institución?	X	X	X	X
Grado de interacción.	Comunicación dirigida a alcanzar los objetivos.	13. ¿El trabajo que desarrolla con sus colegas docentes es armonioso?	X	X	X	X
		14. ¿El trabajo que realiza favorece en el logro de los objetivos?	X	X	X	X
		15. ¿Los directivos propician una comunicación horizontal, fluida y asertiva?	X	X	X	X
		16. ¿La comunicación con sus colegas es agradable y con respeto?	X	X	X	X
		17. ¿El director transmite indicaciones al personal de manera educada y cortés?	X	X	X	X
		18. ¿Los docentes expresan sus ideas con libertad?	X	X	X	X
		19. ¿Los directivos dan a conocer sobre la misión, visión y objetivos que tiene la institución?	X	X	X	X
		20. ¿Los canales de comunicación son los adecuados para alcanzar los objetivos?	X	X	X	X
Capacidad para organizar y planificar	Establecimiento de metas y objetivos	21. ¿Se programan actividades extracurriculares con los padres de familia?	X	X	X	X
		22. ¿Se programan reuniones para elaborar la programación curricular con la participación de los docentes?	X	X	X	X
		23. ¿En la Institución se analiza y reflexiona sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes?	X	X	X	X
		24. ¿Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución?	X	X	X	X

Estrategias de evaluación	Estimulación de la autonomía y el pensamiento crítico	39. ¿Realiza evaluaciones en función a las necesidades de los alumnos?	X		X		X		X		
		40. ¿Las evaluaciones que realiza promueven la reflexión y el análisis crítico?	X		X		X		X		
		41. ¿Utiliza estrategias de evaluación en base al debate y el intercambio de ideas?	X		X		X		X		
		42. ¿Realiza grupos de estudio para que los alumnos puedan debatir sobre lo aprendido?	X		X		X		X		

OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD:

Lima, 25 de noviembre de 2022

Mg. Iván Cruz Ramirez Banda

DNI: 41348469

Celular: 958536835

Anexo 7



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
ESCUELA DE POSTGRADO

**PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN
 EN DOCENCIA E INVESTIGACIÓN**

FICHA DE JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1. Título del Proyecto

Clima institucional y el desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander - Miraflores.

2. Investigador

Br. Wilder Porras Vigo

3. Objetivo General

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes en la secundaria del colegio Santander – Miraflores.

4. Características de la población

Docentes del nivel secundario entre varones y mujeres del colegio Santander – Miraflores

5. Tamaño de la muestra

La muestra está constituida por 27 docentes, 12 mujeres y 15 varones

6. Denominación del instrumento

Cuestionario del clima institucional y el desempeño laboral docente

II. DATOS DEL INFORMANTE

1. Apellidos y nombres

Rojas Rueda, María del Pilar

2. Profesión y/o grado académico

Docente universitario – Mg. en Educación

3. Institución donde labora

UTP – Universidad Tecnológica del Perú

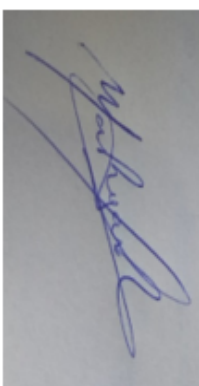
Identidad		Comunicación		Planificación de los directivos		
Sentido de pertenencia	Involucramiento	11. ¿Te sientes orgulloso de pertenecer a tu institución?	X	X	X	X
		12. ¿Respetas las normas y las políticas internas de su institución?	X	X	X	X
Involucramiento		13. ¿Se preocupa en cuidar la imagen y el prestigio de su institución?	X	X	X	X
		14. ¿El trabajo que realizas favorece en el logro de los objetivos?	X	X	X	X
Grado de interacción.		15. ¿Los directivos propician una comunicación horizontal, fluida y asertiva?	X	X	X	X
		16. ¿La comunicación con sus colegas es agradable y con respeto?	X	X	X	X
Comunicación dirigida a alcanzar los objetivos.		17. ¿El director transmite indicaciones al personal de manera educada y cortés?	X	X	X	X
		18. ¿Los docentes expresan sus ideas con libertad?	X	X	X	X
Capacidad para organizar y planificar		19. ¿Los directivos dan a conocer sobre la misión, visión y objetivos que tiene la institución?	X	X	X	X
		20. ¿Los canales de comunicación son los adecuados para alcanzar los objetivos?	X	X	X	X
Establecimiento de metas y objetivos		21. ¿Se programan actividades extracurriculares con los padres de familia?	X	X	X	X
		22. ¿Se programan reuniones para elaborar la programación curricular con la participación de los docentes?	X	X	X	X
Estrablecimiento de metas y objetivos		23. ¿En la Institución se analiza y reflexiona sobre el progreso en el aprendizaje de los estudiantes?	X	X	X	X
		24. ¿Los objetivos guardan relación con la visión y misión de la institución?	X	X	X	X

Desempeño laboral docente		Planeamiento Pedagógico		Estrategias didácticas		Compromiso docente	
Organización y establecimiento de objetivos.	Elaboración de actividades de enseñanza	25. ¿Se analizan las debilidades y fortalezas de su institución educativa?	X	X	X	X	X
27. ¿Planifica los objetivos que desea lograr antes de iniciar la clase?	28. ¿Realiza un análisis de los objetivos estratégicos del Proyecto Educativo Institucional (PEI)?	29. ¿Elabora su programación anual diversificándola de acuerdo a las necesidades del alumno?	X	X	X	X	X
Utilización de recursos pedagógicos	31. ¿Emplea ejemplos e ilustraciones para dar mayor dinamismo y mejorar el aprendizaje?	32. ¿Utiliza recursos educativos en la sesión de aprendizaje que se adecúan a la realidad?	X	X	X	X	X
Creación de ambientes propicios de aprendizaje	34. ¿Organiza talleres con el fin de ampliar el conocimiento y hacerlo más significativo?	35. ¿Se promueve el espíritu de equipo y colaboración entre docentes?	X	X	X	X	X
Cooperación	37. ¿Asiste a las reuniones técnico-pedagógico programados por la dirección?	38. ¿Cumple con sus responsabilidades en el tiempo oportuno?	X	X	X	X	X

Estrategias de evaluación	Estimulación de la autonomía y el pensamiento crítico	
	39. ¿Realiza evaluaciones en función a las necesidades de los alumnos?	X
40. ¿Las evaluaciones que realiza promueven la reflexión y el análisis crítico?	X	X
41. ¿Utiliza estrategias de evaluación en base al debate y el intercambio de ideas?	X	X
42. ¿Realiza grupos de estudio para que los alumnos puedan debatir sobre lo aprendido?	X	X

OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Es aplicable

Nuevo Chimbote, 25 de noviembre del 2022



Mg. María del Pilar Rojas Rueda

DNI: 07512978

Cel: 989668802

Anexo 8

Colegio
Santander

Centro del mundo en la educación

El director de la institución educativa Santander – Miraflores, que suscribe:

CERTIFICA

Que el docente, Wilder Porras Vigo, identificado con DNI 09781532, aplicó los cuestionarios como instrumentos de recolección de datos a los docentes del nivel secundario, a fin de concluir su informe de tesis de investigación para la Universidad Nacional del Santa.

Se expide la presente a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Lima 28 de noviembre del 2022



Mg. Tomás Tapia Holgado

Director

Anexo 9**CONSTANCIA DE ASESORAMIENTO DE LA TESIS**

Yo, María del Pilar Rojas Rueda, mediante la presente certifico mi asesoramiento de la Tesis de Maestría titulada: "Clima Institucional y el Desempeño laboral docente en la secundaria del colegio Santander de Miraflores", elaborado por el bachiller Wilder Porras Vigo, para obtener el Grado Académico de Maestro en Ciencia de la educación con mención en Docencia e Investigación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, 10 de enero del 2023

Mg. María del Pilar Rojas Rueda

ASESORA

CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA SECUNDARIA DEL COLEGIO SANTANDER DE MIRAFLORES.pdf

por Wilder Porras Vigo

Fecha de entrega: 16-mar-2023 07:55p.m. (UTC+0300)

Identificador de la entrega: 2038667296

Nombre del archivo: INFORME_DE_TESIS.pdf (2.58M)

Total de palabras: 20397

Total de caracteres: 117969

CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA SECUNDARIA DEL COLEGIO SANTANDER DE MIRAFLORES.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

8%

INDICE DE SIMILITUD

8%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	es.slideshare.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía Activo

CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE EN LA SECUNDARIA DEL COLEGIO SANTANDER DE MIRAFLORES.pdf

INFORME DE GRADEMARK

NOTA FINAL

/0

COMENTARIOS GENERALES

Instructor

PÁGINA 1

PÁGINA 2

PÁGINA 3

PÁGINA 4

PÁGINA 5

PÁGINA 6

PÁGINA 7

PÁGINA 8

PÁGINA 9

PÁGINA 10

PÁGINA 11

PÁGINA 12

PÁGINA 13

PÁGINA 14

PÁGINA 15

PÁGINA 16

PÁGINA 17

PÁGINA 18

PÁGINA 19