



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Clima institucional y desempeño docente en tiempos de virtualidad en
una institución educativa de Chiclayo

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Alvites Espinoza, Luz Aurora (orcid.org/0000-0003-4166-6506)

ASESOR:

Dr. Centurión Cabanillas, Carlos Alberto ([orcid.org/ 0000-0002-5301-0291](https://orcid.org/0000-0002-5301-0291))

CO-ASESOR:

Dra. Arrunátegui Huamán, Betsy Pamela (orcid.org/0000-0002-4235-2376)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación de todos sus niveles

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Esta investigación es dedicada a Dios por brindarme la sabiduría la fuerza para culminar con éxito el trabajo de investigación.

A mis padres y a mis hermanos por brindarme su apoyo incondicional en cada paso de mi formación académica.

Luz Aurora Alvites Espinoza.

Agradecimiento.

Agradezco primeramente a Dios por haberme permitido terminar satisfactoriamente la carrera así mismo a los docentes de la universidad cesar vallejo por impartir conocimientos valiosos para nuestra formación académica, así mismo agradecer a mi asesor Carlos Centurión Cabanillas y a mi co-asesora Betsy Pamela Arrunátegui Huamán, que gracias a su acompañamiento se ha obtenido resultados satisfactorios durante el trabajo de investigación.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES.....	30
VII. RECOMENDACIONES.....	31
Referencias.....	32
Anexos.....	40

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Valores de la dimensión clima institucional.	15
Tabla 2	Tamaño poblacional de los sujetos de estudio.	16
Tabla 3	Nivel de clima institucional en tiempos de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo.	19
Tabla 4	Nivel de clima institucional según sus dimensiones en una Institución Educativa de Chiclayo.	19
Tabla 5	Nivel de desempeño docente en una institución primaria de Chiclayo.	20
Tabla 6	Nivel de desempeño docente según sus dimensiones en una institución primaria de Chiclayo.	20
Tabla 7	Relación entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Chiclayo.	21
Tabla 8	Nivel de relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en tiempo de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo.	22
Tabla 9	Nivel de relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en tiempo de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo.	22
Tabla 10	Nivel de relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en tiempo de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo.	23
Tabla 11	Nivel de relación entre la dimensión participación y el desempeño docente en tiempo de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo.	23

Resumen

La presente investigación estableció como objetivo general identificar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo, se utilizó una metodología de tipo básica y enfoque cuantitativo, el método utilizado fue descriptivo correlacional de corte transversal, debido a que se estudió a las variables en un determinado espacio y tiempo. La población estuvo conformada por 15 docentes del nivel inicial y primaria, a los cuales se aplicó un cuestionario conformado por 21 ítems para medir la variable independiente, dicho instrumento fue elaborado por Flores (2019) validado por juicio de expertos con una confiabilidad de 0.875 indicando una excelente validez y confiabilidad del mismo modo se utilizó otro instrumento de 26 ítems para medir la segunda variable, el cual fue elaborado por Urbina (2021) presentando una confiabilidad de 0.876. En los resultados encontrados se pudo evidenciar una relación positiva muy alta entre las variables de estudio teniendo un $r = 0,957$ aceptando la hipótesis alterna donde se evidencia que el clima institucional se relaciona de manera significativa con en el desempeño docente en tiempos de virtualidad.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, organización, docentes.

Abstract

The present investigation established as a general objective to identify the relationship between the institutional climate and teaching performance in times of virtuality in an educational institution in Chiclayo, a basic type methodology and quantitative approach was used, the method used was cross-sectional correlational descriptive, because the variables were studied in a certain space and time. The population was made up of 15 teachers of the initial and primary level, to whom a questionnaire made up of 21 items was applied to measure the independent variable, said instrument was prepared by Flores (2019) validated by expert judgment with a reliability of 0.875 indicating excellent validity and reliability; in the same way, another 26-item instrument was used to measure the second variable, which was prepared by Urbina (2021) presenting a reliability of 0.876. In the results found, it was possible to demonstrate a very high positive relationship between the study variables, having an $r = 0.957$, accepting the alternative hypothesis where it is evident that the institutional climate is significantly related to teaching performance in times of virtuality.

Keywords: Institutional climate, teaching performance, organization, teacher.

I. INTRODUCCIÓN

En los últimos años el sistema educativo ha traído consigo diferentes cambios, hoy en día las Instituciones educativas son concebidas como una organización la cual brinda un servicio educativo de calidad, desde esta perspectiva el clima organizacional forma parte primordial de sus actividades a realizar, de tal manera en el ámbito educativo este fortalece el desarrollo de actividades administrativas y pedagógicas.

Por todo lo expuesto las Instituciones educativas como parte de una organización utilizan al clima institucional como una herramienta para lograr sus objetivos es así que a nivel internacional la UNESCO (2020) menciona que toda Institución educativa pasa por diferentes cambios de los cuales solo un 50% de un total del sistema educativo latinoamericano logra acomodarse a estos cambios, según esta entidad menciona que muchos de estos fracasos se debe al deficiente trabajo colaborativo y mancomunado por los agentes que conforman cada Institución, es decir cada integrante realiza sus actividades de manera monótona, no se evidencia un clima laboral armonioso lo cual repercute de manera directa en el desempeño docente.

Del mismo modo Escobar et al. (2019) expone que a nivel mundial la problemática que afronta el ámbito educacional implica dos factores que hasta la actualidad siguen estando presentes, uno de ellos se centra en el desempeño docente el cual está determinado por la preparación académica que presenta el profesorado la cual implica una constante actualización tanto de herramientas pedagógicas como didácticas, que promuevan la construcción de aprendizajes significativos en los educandos, el segundo factor es la deficiente utilización de habilidades interpersonales dentro de una institución educativa donde menciona el autor que el trabajo colaborativo se da en solo 3 de 10 centros educativos, teniendo como resultado un trabajo diferenciado, ante lo expuesto el mismo autor menciona

que el docente hoy en día es conceptualizado como un todo que involucre tanto conocimientos y habilidades que fortalezcan el trabajo colaborativo entre sus pares.

Asimismo Cahupasa (2020) señala que el clima laboral es parte fundamental de toda organización por ende toda institución debe contar con un clima laboral favorable para alcanzar metas trazadas, en la actualidad y debido a la pandemia de la COVID 19 que ha afectado a la sociedad en general y más aún al ámbito educativo ha traído controversia en el manejo de habilidades sociales y emocionales entre miembros de una Institución teniendo como resultados que el 80% de la comunidad educativa presentan una deficiencia comunicación entre los miembros.

De tal manera Gonzales (2021) menciona que en México una de las problemáticas más comunes en el sistema educativo se centra en el clima institucional ya que mediante su investigación logro evidenciar que las habilidades interpersonales de los integrantes de una Institución no son las adecuadas en un 45%, presentando acciones tales como negativismo, y resistencia a los cambios, el autoritarismo por parte del líder pedagógico.

En el Perú el Ministerio de Educación ([MINEDU], 2018) expone que los diferentes cambios que se han suscitado en nuestro sistema educativo han traído como consecuencia una controversia institucional trayendo contrariedad en las herramientas administrativas y pedagógicas a utilizar, tanto en la macro y micro diversificación del proyecto educativo nacional acarreando episodios como una deficiente comunicación entre docentes y líderes pedagógicos.

Asimismo, el MINEDU indica que se realiza un trabajo diferenciado logrando destacar cada uno en beneficio propio dejando de lado el trabajo en equipo lo cual trae como consecuencia un deficiente desempeño docente.

Ante la situación descrita se plantea la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y desempeño docente en tiempos de virtualidad de una institución educativa de Chiclayo?

De tal manera la presente investigación tuvo una justificación teórica práctica por aportar un nuevo conocimiento el cual se logró a través de la investigación exhaustiva a diferentes bases teóricas confiables que ayudaron a dar respuesta a las preguntas formuladas con anterioridad.

Así mismo la investigación tiene como implicancias prácticas una guía de consulta para pedagogos, administrativos que pretendan estudiar el clima institucional y su relación con el desempeño docente dentro de un centro educativo, dado que en la actualidad una de las problemáticas a la que se enfrentan los docentes día a día es a una deficiente convivencia institucional por tal motivo esta investigación es pertinente ya que dio respuesta a la problemática encontrada.

Del mismo modo la investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo, y como objetivos específicos a) Identificar el nivel del clima institucional en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo, b) Identificar el nivel de desempeño docente en tiempos de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo, c) Establecer la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo d) Establecer la relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo, e) Establecer la relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo, f) Establecer la relación entre la dimensión participación y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo,

Las hipótesis planteadas fueron las siguientes:

H1: El clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo.

Ho: El clima institucional no se relaciona de manera significativa con el desempeño docentes en tiempos de virtualidad de una Institución educativa de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio de investigación se ha considerado los siguientes antecedentes de estudio.

A nivel internacional encontramos a Meléndez (2020) quienes determinaron en instituciones públicas de Latinoamérica que el clima organizacional se relaciona de manera directa y optima en el desempeño laboral ($Rho = 0.505$) de quienes conforman la organización teniendo énfasis en una comunicación asertiva, la disposición del trabajo cooperativo el trato horizontal entre líderes organizacionales y sus colaboradores, así como también la motivación y el manejo de habilidades interpersonales. Asimismo, Hobbach (2019) encontraron una relación estrecha y directa de un 86% entre el clima organizacional y el desempeño laboral dentro del departamento financiero en entidades públicas.

Ruiz (2020) Estableció que el clima organizacional y el desempeño docente está relacionado de manera directa ($R= 0,3648$) permitiéndoles mantener una comunicación fluida partiendo de la premisa que la comunicación asertiva es la piedra angular en una organización, de la misma manera. Campana et al., (2020) obtuvieron el vínculo entre clima institucional y el en desempeño docente, donde concluyeron que la relación que existe entre las variables antes mencionadas se da de manera directa y especifica con una ($R=0.845$) que influye en su labor pedagógica, asimismo Sardón (2018) en su investigación evidencio que el desempeño docente estaba en un 56 % al igual que Martínez en un 80% considerado alto.

Cenas (2020) Analizaron la correlación que sostiene el clima institucional y el desempeño pedagógico docente, donde se concluyó que la relación que asocia a ambas variables es directa significativa con una ($r= 0.524$); de la misma manera en su estudio encontró la relación entre el desempeño docente y comunicación donde la relación es de $r= 0.56$ en la misma línea Bravo et al. (2017) en su estudio entre el clima institucional y el desempeño docente concluyó que existe una relación (0.505) considerada positiva media entre las variables de estudio en mención del mismo modo

también se evidencio que existen deficiencias de habilidades comunicativas las cuales dificultan lograr un buen desempeño pedagógico.

Cahuapasa (2020) Al realizar estudios sobre el nivel de clima institucional y su relación con el desempeño docente, encontraron que la relación se da de manera directa y altamente significativa ($R= 0.949$) así como también está relacionada a la dimensión motivación con una relación de ($R=0.845$), de la mano de Urbina (2021) quien encontró un $r= (0.858)$ por consiguiente Mendoza (2019) expone que la relación entre la motivación y el desempeño docente es positiva con un valor de $r=(0.847)$ del mismo modo Soto et al., (2020) concuerda con el autor antes mencionado y expone que el clima institucional tiene una estrecha relación de un ($R= 0.842$) con el desempeño laboral docente ya que estos autores afirman que a mayor clima institucional mejorara de manera eficiente el desarrollo laboral docente.

De la misma manera Días et al., (2017) mencionan que la relación entre el clima institucional y el desempeño docente existe una dependencia correlacional altamente significativa y directa con una equivalencia de ($R=0.771$) dichos datos nos dan a conocer que el desempeño docente está sujeto a las buenas relaciones comunicativas interpersonales que haya dentro de una institución sumado a estos autores Velásquez (2022) mediante su investigación entre el clima laboral institucional con el desempeño docente concluyó que la correlación que existe es directa y positiva teniendo un valor de ($R=945$), asimismo menciono que el clima institucional estaba en un 58%, por lo que el mismo autor expone que al mejorar el clima laboral dentro de una institución repercutirá con gran efectividad el rendimiento académico de los estudiantes.

Así mismo el desempeño docente está íntimamente relacionado con la dimensión comunicación de manera moderada ($r= 0.58$) ya que la plana docente debe contar con la capacidad formativa y actualizada, así como también tiene afines con el trabajo participativo, colaborativo y el ambiente laboral armonioso de la misma manera el autor identificó que el clima institucional se encontraba en un 35% sumado a ello se tiene a Cabanillas (2019) quien manifiesta que la relación entre comunicación y desempeño docente es de $r=0.54$. Ante lo expuesto Cruz et al., (2021) dan a conocer que el

desempeño de los maestros y el clima institucional está predeterminado por dos factores uno de ellos es el clima laboral que haya dentro de la institución mientras que el otro está relacionado con la preparación y actualización docente, de tal manera se establece una relación directiva y positiva con un valor fuertemente activo de ($R=0.934$), de la misma manera Bastidas (2018) en su estudio demostró que la dimensión confianza está relacionado con el desempeño docente con un $Rho=0.565$ en el mismo contexto Gómez et al.(2021) mencionan que la relación entre la dimensión y la variable antes mencionada es de $r=0.556$

Por consiguiente, Aquinto (2018) en su investigación sobre el desempeño de los docentes y su trato relacional con el clima institucional se da de manera directa media con la calidad educativa de una institución, donde se observó que dicha relación es de 71,42% dentro de la misma perspectiva encontramos a Gonzales (2021) quien demostró su investigación que existe una estrecha relación del 5% considerada en un nivel significativo medio entre ambas variables ya que el autor afirma que el desempeño docente no solo depende del trabajo pedagógico del docente sino también de las políticas educativas que prioricen y garanticen una educación de calidad.

En consecuencia, Fernández et al. (2020) mostro la relación entre participación y desempeño docente encontrando un valor de $r = 0.598$ al igual que Ramos (2018) quien durante su investigación encontró una relación de $r =0.555$ considerada positiva media sumado a estos estudios Peña et al. (2018) evidencia que la relación entre la dimensión participación y el desempeño docente es de $r = 0.579$.

Las bases teóricas que sustentan a la variable clima institucional de la presente investigación, tenemos la teoría de Elton Mayo (1880, como se citó en Castillo et al., 2019, p. 66) afirma, que lo más resaltante de una organización son las personas quienes la conforman, considerando al ser humano como un ente social por naturaleza. En el mismo contexto Olaskoaga (2022) refiere que un individuo dentro de una institución debe ser motivado, recompensado, teniendo como base fundamental el buen trato entre sus pares, para que de esta manera tenga mayor satisfacción y ganas de trabajar en bien de la organización, es decir un clima laboral armonioso

mejorará su desempeño dentro de la comunidad organizacional.

La teoría sistemas organizacionales expuesta por Likert (1997, como se citó en Castillo et al. 2019, p. 45) el clima institucional está sujeta a tres variables de las cuales una está estrechamente relacionada con la toma de decisiones competencias y actitudes mientras que la segunda nos da a conocer los procesos organizacionales donde encontramos a la motivación, satisfacción, comunicación, manejo de buenas relaciones interpersonales y liderazgo por lo tanto la tercera variable está conformada por los resultados adquiridos de productividad ganancia o pérdidas.

Según el MINEDU, (2020) el clima institucional se construye a partir de las vivencias entre los integrantes de una institución, las cuales se ven reflejadas en el trato y la consideración que se tengan entre sus pares donde prime el respeto, la inclusión y la empatía, si bien es cierto el clima institucional está conformado por cada uno de los integrantes de la escuela, el cual debe ser orientado por un líder que tenga la capacidad resolutiva ante situaciones adversas manejando de manera oportuna sus habilidades interpersonales.

Desde esta perspectiva Zambrano et al. (2017) menciona que el clima institucional o llamado también ambiente organizacional se evidencia a través de las interacciones comunicativas, poniendo énfasis en el trato vertical u horizontal que se dé entre cada uno de los integrantes de la institución ya sean internos o externos.

Asimismo, Escobar et al. (2019) conceptualiza al clima institucional como un conjunto de habilidades comunicativas y capacidades sociales, que se dan entre los colaboradores de una institución, así como también con el líder de la misma ya sea está pública o privada, la cual ponga en práctica labores políticas científicas culturales o sociales, ante lo expuesto el autor afirma que el clima institucional se fortalece con el buen trato y las buenas relaciones intra e interpersonales que se susciten entre sus integrantes. En el mismo contexto Enlacqua et al. (2019) afirma que un buen clima institucional es el resultado del trabajo en equipo y el desarrollo de una colección de habilidades capacidades y competencias sociales que busca fortalecen un cálido ambiente laboral.

Galvez et al. (2018) expone que las habilidades interpersonales y el manejo emocional bien desarrollado en el hombre integran una institución, es primordial para

crear un ambiente laboral favorable ya que de esto depende alcanzar objetivos conjuntos trazados, así como también favorecerá un buen desempeño pedagógico de cada uno de los docentes.

En el mismo campo temático Ramírez (2016) mencionan que el clima institucional es un ente principal en el ambiente laboral la cual repercute en el crecimiento de la productividad de los integrantes de la institución educativa, este permite identificar los conflictos interpersonales que se presentan dentro de una entidad, con la finalidad de promover nuevas prácticas de comunicación que generen satisfacción laboral y por ende mejore la productividad, que se ve reflejada en el trabajo pedagógico y administrativo que se realice, de tal manera desde el punto de vista psicosocial el ambiente laboral influye sobre el desempeño docente y la conducta de los miembros.

Así mismo se considera cuatro puntos muy importantes dentro de una organización los mismos que han sido estudiados por Gálvez et al. (2018) como parte de las dimensiones del clima institucional dentro de ellas tenemos:

La dimensión Comunicación es definida como un proceso mediante el cual se da el contexto comunicativo entre dos o más personas por lo que debe ser clara, precisa y asertiva, para la toma acuerdos de manera consensuada y democrática dentro de cualquier tipo de organización (Gálvez et al. 2018). Para Ramírez (2016) es una capacidad innata de todo ser humano, la cual consiste en realizar el intercambio de información entre dos personas durante el acto comunicativo respetando en todo momento la moral e integridad de la otra persona, por lo que también es denominada un mediador social de la convivencia humana.

La dimensión motivación, es un proceso psicológico básico que define la conducta humana de manera precisa, es decir permite realizar un sinnúmero de esfuerzos por lograr diferentes objetivos (Martínez, 2017); o es un elemento cognitivo que genera autonomía y seguridad permitiendo la autorrealización humana y el desarrollo de diferentes actividades con responsabilidad, en tiempo oportuno (López et al. 2018), por tanto un colaborador desmotivado presentara más errores que aciertos dentro de sus labores diarias y sobre todo su estado anímico será no favorable dentro del ambiente laboral.

La dimensión confianza, es una virtud que caracteriza a cada una de las personas en cuanto a las decisiones que se pueda tomar por lo que la confianza dentro de una institución es invaluable ya que esta determina el actuar de sentirnos confiados fomentando vínculos afectivos de seguridad dentro de una entidad (Sagredo et al. 2019). Por consiguiente, la confianza genera un buen clima laboral pero no asegura un buen desempeño laboral ya que está es sinónimo de seguridad que permite que el individuo tenga con la destreza de poder realizar diferentes tipos de actividades encomendadas (Ramírez, 2016), y determina el éxito por las expectativas positivas acerca de las conductas de las personas (Shaturaev et al. 2021).

La dimensión participación activa involucrar diferentes acciones tales como habilidades comunicativas e interpersonales por parte de todos los integrantes de la organización, así como también poner en marcha el trabajo en equipo dando énfasis en la compartición de ideas o conocimientos en mejora de la institución lo cual va repercutir en un cálido ambiente laboral asimismo un ambiente social laboral y cultural necesita de las interacciones humanas a partir de las buenas relaciones entre sus pares es por ello que la participación oportuna del ser humano es indispensable en una organización (Callata et al. 2018).

La importancia del clima institucional resalta en la construcción de una convivencia armónica y un ambiente de tranquilidad entre los integrantes de una institución organizacional, donde priman el cumplimiento de fines y objetivos comunes. Por tanto, un clima eficiente fortalece las interacciones comunicativas entre colaboradores permitiendo desarrollar el crecimiento propio a nivel profesional y personal y por ende potencializa sus habilidades y capacidades que presente (Hobbach, 2019).

De acuerdo con los estudios de Likert existen los siguientes tipos de clima institucional:

Clima autoritario, se caracteriza por que la alta dirección desconfía de sus integrantes, en el momento de tomar decisiones, el jefe es quien decide sin importar las opiniones de los demás el trato entre director o gerente y subalternos es vertical, evidenciándose el temor a las amenazas y sanciones que se pueden suscitar, otra de las características de este clima autoritario está centrado en la deficiente comunicación

,la falta de empatía y sobre todo la direccionalidad de una sola persona que se siente superior al resto (Sánchez et al. 2019).

Clima consultivo, el ambiente laboral es participativo está apoyado en el respeto mutuo y la confianza entre los trabajadores dejando de lado las jerarquías donde la responsabilidad es compartida y en la toma de decisiones aún la sigue tomando la alta autoridad, en ocasiones estas son consultadas a toda las personas que conforman la organización en el caso de la comunicación es más fluida y consensuada donde las sanciones u recompensas son utilizadas para motivar y satisfacer sus necesidades por todo lo descrito se afirma que este tipo de clima presenta un ambiente dinámico donde todos trabajan sin ser presionados o amenazados (Hebbeck et al. 2022) .

De participación en grupo democrático, el ambiente laboral se basa en la confianza, respeto responsabilidad y empatía, las decisiones se socializan de manera integral, en lo que concierne a la comunicación está es fluida y horizontal asimismo las relaciones afectivas de amistad y confianza entre el alto mando y mediano es igualitaria, donde todos los objetivos son realizados en mejora de la institución (Meléndez 2020).

El clima institucional está determinado por tres factores dentro de los cuales tenemos a los *psicológicos individuales* (impulsos motivacionales, al compromiso de responsabilidad, puntualidad, predisposición, autonomía y satisfacción personal), *factores grupales* (grado de cooperación, confianza y fidelidad), y *factores organizacionales* (respeto a las políticas y normas estipuladas en la organización, la comunicación del funcionamiento, objetivos y políticas de diferentes instancias, así como también salvaguardar y mantener el equipamiento y estructura física, promoviendo una cultura organizacional de calidad y seguridad) (Ucrós & Gamboa, 2010, como se citó en Urbina, 2020, p. 57).

Según Meza (2021) Un buen clima organizacional contribuye a una convivencia armónica en un ambiente de tranquilidad, acogedor que permite que las personas puedan realizar sus actividades con satisfacción, del mismo modo permite el bienestar institucional donde las decisiones están en función a la colaboración de todos los que conforman la organización con la finalidad de cumplir de manera positiva los objetivos trazados.

Los aspectos teóricos de la segunda variable de estudio, se tiene a los siguientes autores.

El desempeño laboral son acciones y conductas observables en una persona, las cuales se ponen en evidencia en el logro de las metas que las organizaciones buscan alcanzar (Campell et al., 1990, como se citó en Olaskoaga et al. 2022, p. 114), y está conformado por características, cualidades y capacidades que el ser humano necesita para realizar su trabajo por esta razón el trabajo docente se relaciona con el rendimiento laboral de cada individuo teniendo en cuenta a la cantidad y calidad del trabajo ejecutado dentro de una organización.

De tal manera el desempeño docente se conceptualiza como un conjunto de normas y acciones las cuales orientan su labor pedagógica teniendo en cuenta los compromisos docentes (Patfield et al. 2022). Por tal motivo este es considerado como la mediación entre el trabajo colaborativo y pedagógico, buscando un clima que favorezca los aprendizajes, teniendo consigo una buena conducción de conocimientos, estrategias didácticas y de evaluación formativa que permitan contribuir a lograr objetivos dentro de la práctica pedagógica, así como también tener la plena disposición y compromiso dentro de una Institución (MINEDU, 2020)

Ante lo expuesto, MINEDU construyó un documento para evaluar el desempeño docente en nuestro país, la estructura de este documento está dividida en cuatro dominios los cuales califican si el docente posee las habilidades, destrezas, capacidades, competencias y compromisos que todo docente debe tener, asimismo la evaluación se da de manera imperativa a los docentes nombrados, ya que al ser una carrera pública esta debe ser evaluada una vez cada cinco años (MINEDU,2020).

Según el MINEDU (2018) el desempeño docente tiene cuatro dominios como dimensiones los cuales se presentan a continuación.

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes; es el momento mediante el cual se da la planificación del actuar docente, a partir de la construcción de un programa curricular enfocado a responder a las necesidades y a la realidad de cada población teniendo en cuenta la diversidad intercultural e inclusiva, acompañada de estrategias que permitan el desarrollo de la mediación de enseñanza aprendizaje teniendo en cuenta los estándares que se deben cumplir según la edad del niño.

Enseñanza para el aprendizaje de los educandos; procedimiento por el que se da la mediación del aprendizaje entre docente – alumno desarrollando un clima favorable entre los mismos, haciendo uso de diferentes estrategias didácticas, así como también material lúdico que permita que el estudiante se involucre de manera activa al proceso de aprendizaje.

Participación en la gestión de la escuela con relación a la comunidad escolar; hace referencia a la gestión educativa en ella se da la participación de una manera democrática entre los miembros de la misma, centrándose en una comunicación abierta y asertiva entre los agentes de la comunidad del profesorado partiendo de la colaboración en el constructo del proyecto educativo institucional lo cual contribuirá de manera positiva a mantener un clima laboral efectivo.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente; Proceso sistemático que se enfoca en la preparación y actualización docente lo cual conlleva a una reflexión sobre el trabajo realizado, tanto personal como el de su alrededor, así como también a la realización dentro de una institución partiendo desde los trabajos en grupo la interacción y colaboración entre sus pares, resaltando en todo momento su ética personal y sobre todo profesional. (pp. 34-39)

En el mismo contexto el MINEDU (2018) afirma que la evaluación del desempeño docente se da con el objetivo de:

Promover la reflexión crítica del profesorado sobre su práctica pedagógica propiciando en ellos la innovación de nuevas estrategias.

Contribuir al desarrollo de un lenguaje en común, dentro de una misma institución para de esa manera poder tener un diálogo efectivo y poder socializar el trabajo entre sus pares.

Guiar y dar las orientaciones pertinentes a la formulación y el planteamiento de políticas que se enfoquen en la mejora de un clima institucional favorable con igual de oportunidades reconociendo su profesión y su trabajo mancomunado.

Valorar en el ámbito social, así como en el profesional la práctica que realiza cada docente fortaleciendo su imagen ya que estos realizan una ardua labor perfeccionando a la humanidad en su totalidad.

Según el marco del buen desempeño docente existen dos tipos de comités para dicha evaluación, el primero está conformado por el director, subdirector o cualquier otro docente denominado par ya que debe presentar afinidad con el nivel del docente al que se va a evaluar. (p. 56)

El segundo comité el cual está constituido a nivel de Ugel donde lo integran el director, un representante de gestión pedagógica u otro especialista que presenta la capacidad de evaluador (MINEDU, 2018)

Según Palomino (2017) un docente posee diferentes características dentro de ellas tenemos a nivel pedagógico debe ser innovador es decir utilizar diferentes estrategias didácticas y tecnológicas en el momento de desarrollar su labor, teniendo la responsabilidad como una de las características más resaltantes en el profesorado siendo este modelo educativo para los estudiantes, justo y equitativo con cada una de las acciones que realice dentro de aula, flexible, abierto a los diferentes cambios en el sistema educacional, resolutivo y con capacidad de liderazgo.

Moreno en concordancia con Peña et al. (2018) afirman que a nivel personal un docente debe desarrollar su inteligencia emocional, por el mismo hecho que su trabajo es con personas por tal motivo este debe saber relacionarse con sus pares poniendo en práctica una escucha activa y una comunicación asertiva, siendo empático, tolerante, entusiasta y sobre todo presentar seguridad de sí mismo.

La presente investigación tiene como marco conceptual lo siguiente:

Clima: Conjunto de cualidades actitudes, acciones que están relacionadas con un determinado grupo de personas dentro de un ambiente de trabajo (Rivera et al. 2018). De la misma manera la *Organización*: Está conformado por un conjunto de personas capaces de comunicarse de manera respetuosa y responsable las cuales están relacionadas con un fin común (Soto et al. 2020). Con relación a *Institucional*: Está relacionada a una institución ya sea esta pública, privada, política o religiosa (Soto, 2020) así mismo el *desempeño*: Está conceptualizado como el acto de cumplir con actividades asignadas, la puesta en práctica sus conocimientos profesionales (MINEDU, 2020).

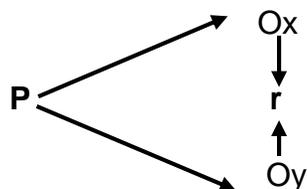
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es de tipo básica, en concordancia Hernández et al. (2019) quien indica que tienen como finalidad ampliar nuevos conocimientos con referencia a un tema definido. Así mismo el método utilizado es descriptivo correlacional, debido a que se describen a las variables en su entorno natural tal y como lo manifiestan Hernández- Sampieri y Mendoza (2018).

En lo que concierne al diseño es descriptivo correlacional estableciendo el nivel de asociación entre dos variables así mismo es transversal por que estudia a las variables en un determinado espacio y tiempo. Hernández et al. (2019)

El esquema que le corresponde al presente trabajo se detalla a continuación:



Donde:

P: Es la población conformada por 15 docentes.

Ox: Observación del clima institucional.

Oy: Observaciones del desempeño docente.

r: Correlación que se puede encontrar entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Para la Operalización se tomará en cuenta cuatro dimensiones que considero Gómez en su instrumento para medir el clima institucional.

Variable 1. Clima Institucional

Definición conceptual

Conjunto de habilidades comunicativas y capacidades sociales, que se dan entre los colaboradores de una institución, así como también con el líder de la misma ya sea esta pública o privada, poniendo en práctica labores, políticas, científicas, culturales o sociales (Escobar et al. 2019).

Definición operacional

Se tomará en cuenta las cuatro dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación que considero Flores (2019), el baremo que consideró se presenta en el siguiente cuadro.

Tabla 1

Dimensiones de la variable clima institucional

	Bajo	Medio	Alto
Comunicación	0 – 8	9 – 16	17 – 24
Motivación	0 – 8	9 – 16	17 – 24
Confianza	0 – 5	9 – 16	17 – 24
Participación	0 – 7	8 – 14	15 – 20
Total	6 – 13	14 – 22	23 – 30

Nota. Se evidencia las puntuaciones correspondientes de cada una de las dimensiones permitiendo determinar el nivel en el que se encuentra la variable de estudio.

Variable 2. Desempeño docente

Definición conceptual

Conjunto de normas y acciones que orientan su labor pedagógica teniendo en cuenta los compromisos docentes (MINEDU, 2018).

Definición operacional

Se tomará en cuenta las cuatro dimensiones dentro de ellas tenemos la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los educandos, participación en la gestión de la escuela desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que considero Urbina et al. (2019)

Operalización

El cuadro de Operalización de variables se muestra en el anexo 1

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Según Hernández et al. (2019) Está conformada por un grupo de personas que cuentan con características similares teniendo gran relevancia en el estudio, de tal manera nuestra población está conformada por 15 docentes distribuidos de la siguiente forma.

Tabla 2

Sexo	fi	f%
Masculino	2	13%
Femenino	13	87%
Total	15	100%

Tamaño poblacional de los sujetos de estudio.

Nota. Datos proporcionados por la Institución Educativa.

En la tabla 2, se puede evidenciar que el 13% de la población muestral está constituida por maestros hombres, mientras que el 87% son mujeres que tienen una larga trayectoria profesional.

Se trabajará con el 100% del total de la población debido ya que es una población pequeña.

Criterios de inclusión

- Docentes que estén trabajando en la Institución Educativa con cargos netamente pedagógicos, que accedan y aprueben el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Docentes que estén con descanso autorizado o vacaciones

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El presente estudio de investigación manejará como técnica de ayuda a la encuesta y como instrumento para la primera variable un cuestionario con escala de Likert (anexo 2), que cuenta con una estructura de cuatro dimensiones: Comunicación (6), motivación (5), confianza (4) y participación (5) cabe mencionar que el instrumento consta con un total de 21 ítems.

Este instrumento fue elaborado por Flores (2019) y validado a través del juicio de expertos, del mismo modo tiene una confiabilidad de 0.87. lo que indica que el presente instrumento tiene excelentes características de validación y confiabilidad.

En lo que concierne a la variable dependiente, desempeño laboral se empleará el instrumento diseñado por Urbina et al. (2021) el cual está constituido por cuatro dimensiones: preparación para el aprendizaje (7), enseñanza para el aprendizaje (8), participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad (6) y el desarrollo de la personalidad e identidad docente (5) haciendo un total de 26 ítems. Él mismo que fue validado por 3 expertos de la carrera de educación los cuales mencionaron que el instrumento es válido para su poder ser aplicado del mismo modo presenta una confiabilidad de 0.876 resultados obtenidos por el alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Los procedimientos que se realizaran se describen a continuación, en primera instancia se solicitará autorización al director de la Institución Educativa para poder realizar la intervención aplicativa del instrumento que permitirá la recolección de datos de la población muestral en estudio (anexo 3). Seguido a ello se les informara sobre la investigación y el objetivo del cuestionario para así poder obtener el consentimiento informado de cada una de las personas que conforman la Institución Educativa. Posteriormente se realizarán los siguientes pasos para la recolección de datos informativos. En primer lugar, se aplicará el instrumento cumpliendo al pie de la letra con cada una de los pasos establecidas, para luego utilizar esos datos en la construcción de dos matrices para posteriormente realizar el análisis respectivo con el propósito de mostrar las conclusiones y recomendaciones a las que se llegan.

3.6. Método de análisis de datos

Para realizar el análisis de datos los métodos a utilizados se describen a continuación; elaboración de la Matriz de puntuación de las dimensiones de ambas variables, tanto independiente como dependiente. Luego se construyó las tablas de distribución de frecuencias para luego elaborar las figuras estadísticas que nos permitieron tener una visión dinámica de los resultados obtenidos, asimismo para encontrar la correlación y realizar la prueba de hipótesis se hizo uso del software estadístico (SPSS V2E.)

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se rige a los principios establecidos en el código deontológico de la universidad (resolución del concejo universitario N° 0126-2017/UCV) así como también se realiza el manejo de fuentes de consulta confiables tales como SCOPUS, SCIELO, EBSCO entre otras las cuales serán citadas y referenciadas con el estilo del manual de publicaciones de la American Psicológica Asociación (APA), séptima edición.

A los participantes se les requiere el permiso informado y el respeto a las normas éticas del profesorado.

IV. RESULTADOS.

Descripción de resultados

Tabla 3

Nivel de Clima institucional en tiempos de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo.

Clima Institucional	fi	%
Malo	0	0%
Regular	6	40%
Bueno	9	60%
Total	15	100%

Nota. Se evidencia que el 40% de los maestros indican que el clima institucional es regular mientras que el 60% mencionan que es bueno.

Tabla 4

Nivel de clima institucional según sus dimensiones en una Institución educativa de Chiclayo.

Clima Institucional							Total	
	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>	<i>fi</i>	<i>%</i>
Comunicación	1	6,7%	9	60%	5	33%	15	100%
Motivación	1	6,7%	7	46,7%	7	46,7%	15	100%
Confianza	1	6,7%	4	26%	10	67%	15	100%
Participación	2	13%	4	27%	9	60%	15	100%

Nota. Se evidencian que el nivel de clima institucional según sus dimensiones es regular tanto en la dimensión comunicación con un 60%; y en motivación 46,7%; asimismo e la dimensión confianza 67% y en participación 60% lo cual nos indica que están en un nivel bueno.

Tabla 5

Nivel de desempeño docente en tiempos de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo.

Desempeño docente	fi	%
Bajo	0	0%
Medio	2	13%
Alto	13	87%
Total	15	100%

Nota. Los resultados obtenidos indican que el desempeño docente se localiza en un nivel alto en un 87%, mostrando que los docentes cumplen con su labor pedagógica.

Tabla 6

Nivel de desempeño docente según sus dimensiones de una Institución educativa de Chiclayo.

Desempeño docente	Bajo		Medio		Alto		total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Preparación para los aprendizajes	0	0%	3	20%	12	80%	15	100%
Enseñanza para el aprendizaje	0	0%	2	13%	13	87%	15	100%
Participación en la gestión de la escuela articulada	0	0%	4	27%	11	73%	15	100%
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	0	0%	5	33%	10	67%	15	100%

Nota. Se evidencian que el desempeño docente según sus dimensiones se encuentra en un nivel alto esta afirmación se corrobora con lo mostrado de cada dimensión tales como preparación para los aprendizajes un 80%; enseñanza para el aprendizaje 87%; participación en la gestión de la escuela articulada 73% y en el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente 67%.

Análisis inferencial. (Ver anexo 5)

La investigación se ha planteado las siguientes hipótesis se estudió.

H1: El clima institucional se relaciona de manera significativa con el desempeño docentes en tiempos de virtualidad de una Institución educativa de Chiclayo.

H0: El clima institucional no se relaciona de manera significativa con el desempeño docentes en tiempos de virtualidad de una Institución educativa de Chiclayo.

Para determinar la relación que existe entre las variables se aplicaran el coeficiente de correlación de Spearman y Pearson.

Tabla 7

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Chiclayo.

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	,957**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	15	15
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,957**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	15	15

Nota. Se muestra que la correlación que se da entre el clima institucional y el desempeño docente es significativa en el nivel 0,01 bilateral, afirmando una relación positiva muy fuerte entre las variables de estudio $r = 0,957$.

Tabla 8

Nivel de relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en tiempo de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo.

		Comunicación	Desempeño docente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	,570*
	Sig. (bilateral)		0.027
	N	15	15
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,570*	1
	Sig. (bilateral)	0.027	
	N	15	15

Nota. Se aprecia que existe una correlación significativa moderada con un $r = 0,57$ entre la dimensión comunicación y el desempeño docente.

Tabla 9

Nivel de relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en tiempo de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo.

		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	,586*
	Sig. (bilateral)		0.022
	N	15	15
Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,586*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.022	
	N	15	15

Nota. La dimensión motivación y el desempeño docente presentan una correlación significativa moderada con un $Rho = 0,586$ indicando que a mayor motivación mejor desempeño docentes.

Tabla 10

Nivel de relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en tiempo de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo.

		Confianza	Desempeño docente
Confianza	Correlación de Pearson	1	,574*
	Sig. (bilateral)		0.029
	N	15	15
Desempeño docente	Correlación de Pearson	,574*	1
	Sig. (bilateral)	0.029	
	N	15	15

Nota. Se evidencia que la dimensión confianza y el desempeño docente se relaciona de manera positiva moderada con un $r = 0,574$.

Tabla 11

Nivel de relación entre la dimensión participación y el desempeño docente en tiempo de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo.

		Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	1.000	,588*
	Desempeño docente		0.023
	N	15	15
Desempeño docente	Participación	,588*	1.000
	Desempeño docente		0.023
	N	15	15

Nota. Se muestra que la relación es significativa moderada entre la dimensión participación y el desempeño docente con un $Rh = 0,588$.

V. DISCUSIÓN

Durante la emergencia sanitaria a nivel mundial se han suscitado diferentes contextos dentro de los cuales el ámbito laboral educativo ha sido uno de los más resilientes que han podido acomodarse a las nuevas exigencias pedagógicas.

Ante esta situación el clima institucional ha jugado un papel esencial en el desempeño de cada uno de los docentes en bien de la población estudiantil, ante lo mencionado el presente estudio tuvo como finalidad precisar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una Institución educativa de Chiclayo, al analizar los resultados obtenidas se encontró una relación positiva muy alta entre las variables de estudio ($r = 0,957$). Con el cual se afirma que un buen clima institucional influye de manera directa en el desempeño del profesorado, aceptando la hipótesis alterna donde se evidencia que el clima institucional se relaciona de manera significativa con en el desempeño docente en tiempos de virtualidad.

Lo antes mencionado tiene relación con los resultados obtenidos por Meléndez (2020) el cual muestra que la relación entre el clima institucional y el desempeño docente es considerada positiva media teniendo un Rho de (0.505), en la misma línea encontramos a Díaz et al., (2020) los cuales determinan que la correlación entre las variables es significativa y directa alta con una equivalencia de $r = 0.771$ afirmando que el desempeño docente está sujeto a las buenas relaciones interpersonales que prevalecen en una institución, del mismo modo Soto et al. (2020) manifiesta que el clima institucional presenta una estrecha relación con el desempeño docente debido a que la correlación encontrada es de $r = 0.842$ considera positiva alta, mostrando que para un buen desempeño laboral se necesita de un buen manejo comunicativo y participativo entre la comunidad educativa.

En el mismo contexto Cenas et al., (2020) al analizar sus resultados muestran que la relación que existe entre las variables antes mencionadas es directa y significativa con un $r = 0.524$, por lo que los autores afirman que el clima institucional condiciona el trabajo de cada individuo que conforman la institución ante lo expuesto y al realizar la

comparación de las investigaciones antes mencionadas con los resultados encontrados se observa que la presente investigación tiene mayor significancia correlacional entre las variables en cuestión, afirmando que a mayor clima institucional mejor desempeño docente o viceversa .

Asimismo, se identificó que el clima institucional se encuentra en un 60% considerado como un nivel alto lo que significa que en la institución educativa los maestros presentan una buena comunicación, se sienten motivados, confiados de sus habilidades personales en el momento de realizar sus actividades pedagógicas, participando con mira a objetivos y metas en común.

Ante lo expuesto los resultados coinciden con Velásquez (2022) donde el clima institucional se encuentra en un nivel alto donde el 58%, de los docentes que lo perciben de esa manera, manifestando que en dicha institución los maestros presentan disposición de trabajo colaborativo así como también cuentan con un líder que les brinda motivación y confianza, ante lo manifestado estos resultados difieren con Martínez et al. (2020) en su investigación encontró el nivel de clima institucional en un 35% considerado bajo ante estos resultados se ha logrado evidenciar diferentes dificultades en el manejo de habilidades comunicativas, así como en participación y motivación a nivel laboral lo cual ha traído consigo deficiencias notorias tanto en el desempeño pedagógico como administrativo.

Lo descrito guarda relación con Aquinto (2018) donde sus resultados nos muestran que el 71,42% de los docentes perciben un buen clima institucional ya que estos cuentan con espacios de comunicación y participación, el cual genera una mejora de los aprendizajes en entornos educativos virtuales.

De la misma manera se logró identificar el nivel de la variable desempeño docente donde las evidencias revelan que el nivel es alto, con un valor de 87% mostrando que la labor que realizan los maestros es eficiente y eficaz, mostrando su compromiso con la institución y sus estudiantes, así como también se puede validar la afirmación a mayor clima institucional mejor desempeño docente, estos resultados concuerdan con Sardón (2018) durante su estudio identifico que el desempeño

docente presentaba un nivel medio que equivale al 56% de los maestros ,este resultado nos da a conocer que el desempeño docente está explícito por dos elementos sociales dentro de los cuales se tiene el ambiente laboral armónico, la preparación y actualización docente sumado a ello tenemos a Martínez et al., (2019) quienes afirman en su investigación que el nivel de desempeño docente en su institución es considerado alto, en un 80%, debido a que el profesorado que conforma la institución cumplen con los compromisos de gestión administrativa y pedagógica aunado a este sustento existe un buen clima institucional, en el mismo contexto Cruz et al. (2021) manifiestan que un buen desempeño docente está relacionado con un buen clima laboral ya que en su investigación el nivel de desempeño docente estaba alto al igual que el nivel de clima institucional lo que permitió llegar a dicha afirmación.

Por consiguiente, se estableció la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente la correlación encontrada en esta investigación es significativa moderada con un $r = 0.57$ estos resultados tienen concordancia con Velásquez (2022) el cual sostiene que la comunicación es un acto mediante el cual el ambiente laboral llega a conclusiones acertadas y consensuadas a nivel de equipo teniendo como resultado un buen desempeño docente armónico.

Lo antes mencionado guarda relación con Aquinto (2018) el cual manifiesta que la relación entre la dimensión comunicación y la variable de estudio es directa media con un valor de $R = 0.12$ unido a ello se ha recopilado investigaciones en las cuales se puede identificar que la dimensión comunicación dentro de una institución educativa desempeña una labor fundamental en el cambio de datos y colaboración entre los miembros de una institución tal como lo afirman CahupasaCa (2020).

Sumado a estas afirmaciones se tiene a Ramos (2018) el cual manifiesta que una comunicación asertiva es imprescindible dentro de una organización ya que a través de ella se puede tomar acuerdos, expresar nuevas ideas o sugerencias que permitan el buen desempeño laboral dentro de la misma, esta afirmación tiene relevancia con la relación encontrada en el estudio donde $r = 0.58$ de correlación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente, sumado a ello Cabanillas (2019) al realizar su

investigación correlacional entre la comunicación y el desempeño laboral se tuvo un valor $r = 0.54$ considerada positiva moderada, la cual evidencio que el acto comunicativo favorece las buenas prácticas laborales es decir mientras el dialogo sea más acogedor mayor será el desenvolvimiento laboral.

Del mismo modo García (2019) sustenta que la comunicación permite tomar diferentes acuerdos de manera democrática respetando en todo momento la moral e integridad de la otra persona de tal manera está también es concebida como un mediador social de convivencia dentro de una organización sea esta pública o privada, ante lo mencionado Cenas (2021) menciona en su estudio, que la relación entre la comunicación y el desempeño docente es moderada significativa con un $r = 0.56$.

En el quinto objetivo se buscó encontrar la relación entre motivación y el desempeño docente, los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario muestran que la correlación es significativa moderada con un $Rho = 0.586$ mencionando que hay motivación mejor será desempeño docente, lo antes mencionado presenta concordancia con Sagredo et al., (2018) expone que el desempeño docente está impregnada a los incentivos motivacionales que buscan una mejora en las actividades que realizan.

De la misma manera Urbina et al. (2021) en su investigación encontró que la relación entre la motivación y el desempeño docente es directa, fuerte y significativa con un $r = 0.858$ el cual menciona que está conformada por un conjunto de mecanismos internos que favorecen el actuar y accionar de los integrantes que conforman la institución algo similar a estos resultados Cahuapasa et al. (2020) evidenció que la motivación y la comunicación son una de las dimensiones más relevantes del clima institucional y que está a su vez guarda una relación altamente significativa con el desempeño laboral de una institución debido a que el grado de correlación que existen entre ambas es de $r = 0.845$ estos resultados concuerdan con los descubrimientos de Mendoza (2019) el cual expone que la correlación entre la motivación y la variable de estudio es positiva alta $r = 0.847$ los resultados presentados con anterioridad constatan lo sustentado por Martínez (2017) quien afirma que la

motivación guarda relación con el desempeño laboral dentro de una organización permitiéndole su autorrealización tanto personal como en equipo en beneficio a diferentes fines trazados.

Asimismo, el sexto objetivo específico está orientado en identificar la relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente, el cual se relaciona de manera positiva moderada con un $r = 0.574$ afirmando que esta dimensión genera un buen clima laboral favoreciendo de manera oportuna el desempeño docente, este resultado coincide con Bastidas (2018) en su estudio correlacional logro mostrar que la confianza tiene una relación significativa media con el desempeño docente con un $Rho = 0.565$ dándonos a conocer que esta dimensión promueve la voluntad de trabajo y seguridad dentro de una organización educativa, de la misma manera Gómez et al. (2021) evidencia que la relación entre la dimensión y la variable antes mencionada presenta una relación directa intermedia con un valor de $r = 0.556$ la relación encontrada nos indica que la confianza, es sinónimo de seguridad en el momento de realizar cualquier tipo de acción laboral, por tal motivo al comparar estos resultados con lo mencionado por Ramírez (2016) se deduce que la seguridad obtenida a través de la confianza permite que el ser humano tenga la capacidad y habilidad para lograr alcanzar cualquier tipo de actividad encomendada paralelo a lo mencionado por Sánchez et al. (2019) afirma que esta determina el éxito o fracaso del trabajo colaborativo dentro de una institución ya que para que haya una buena comunicación y participación, tiene que prevalecer la confianza tanto personal como entre sus pares.

Asimismo, esta investigación se enfocó en encontrar el nivel de relación entre la dimensión participación y el desempeño docente donde la correlación existente es significativa moderada con un $Rho = 0.588$ afirmando que la participación y el trabajo en equipo genera un cálido ambiente laboral, este resultado tiene relevancia con Fernández et al. (2020) el cual manifiesta que la relación entre participación y desempeño tiene un valor de $r = 0.598$ en un nivel moderado aceptable por lo que este autor argumenta que la participación al igual que la comunicación, confianza y motivación son aspectos importantes que determinan la buena labor realizada dentro de una institución.

De la misma manera tenemos a Ramos (2018) quien en su estudio logro encontrar una relación significativa media entre la variable y la dimensión antes mencionada, obteniendo un $r = 0.555$ por lo que sostiene que la participación depende de factores tanto comunicativos como asertivos por parte de quienes conforman la institución.

Lo mencionado con anterioridad tiene respaldo teórico en Shaturaev et al. (2021) la participación activa y colaborativa de equipos de trabajo forman parte esencial e indispensable dentro de una organización, de tal manera estos enunciados cobran relevancia con investigaciones que nos muestran la relación que existe entre la dimensión mencionada y la variable de estudio, como es el caso de Peña et al., (2018) al desarrollar su trabajo encontró que la relación entre la dimensión participación y el desempeño docente es de $r = 0.579$ considerada positiva media por lo que manifiesta que un trabajo armónico participativo en equipo tiene mayor relevancia que un trabajo diferenciado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye que la relación entre el clima institucional y el desempeño docente es significativa muy fuerte con un valor de $r = 0.957$, estos resultados afirman que a mayor clima institucional mejor será el desempeño docente.
2. Se evidenció que el clima institucional se ubica en un nivel alto, es decir los docentes manifiestan que hay un ambiente cálido acogedor donde prima la comunicación, motivación y participación en equipo, fortaleciendo de esa manera la labor que realizan.
3. Se identificó un nivel alto desempeño docente, el cual nos da a conocer que cada uno de los maestros realizan sus labores de manera eficiente y eficaz, mostrando su identificación y compromiso en el aprendizaje de los niños.
4. Se estableció la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente teniendo un $r = 0.57$ considerada significativa moderada, mostrando que una buena comunicación favorece el trabajo dentro de una institución.
5. Se identificó una relación moderada y significativa entre la dimensión confianza y desempeño docente ($Rho = 0,586$).
6. Existe una relación significativa media entre la dimensión confianza y el desempeño docente ($Rho = 0.565$).
7. Existe una relación moderada y significativa entre la dimensión participación y el desempeño docente ($Rho = 0.88$).

VII. RECOMENDACIONES

1. Al personal administrativo y directivo debe de seguir potencializando el clima institucional a través de actividades motivadoras que propicien una comunicación y participación entre los miembros que conforman la misma, con la finalidad de mantener un buen desempeño docente, a favor de la comunidad estudiantil.
2. A los maestros que asistan a las diferentes capacitaciones, seminarios que ofrece el ministerio de educación, para que de esa manera estén a la vanguardia de nuestra sociedad cambiante.
3. Al director se sugiere demostrar una actitud positiva proactiva y empática que promueva confianza, motivación, participación y compromiso entre sus colaboradores educativos.

Referencias

- Aquinto, E. (2018). Desempeño Docente y calidad Educativa en la escuela superior de educación profesional José Carlos Mariátegui – Moquegua. [Tesis de maestría, Universidad José Carlos Mariátegui] http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/814/Eugenio_tesis_grado-academico_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bastidas, C. (2019) Clima organizacional y desempeño docente en la escuela profesor Segundo Jiménez Riera – Guayaquil. s://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_9e5d5057788eae86352208c9ecd072d9/Details
- Bravo, M. & Salazar, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela básica en Ecuador. *Podium*, 131-143. <https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/77>
- Cabanillas, O. (2019) Desempeño laboral y clima institucional en una escuela de profesores – trujillo. [Tesis de segunda especialidad] <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/793/broxse?>.
- Cahupasa, E.J. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno. *Ñawparisun*, 2. <http://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94>
- Callata, Z., & Fuentes, J. (2018). Motivación laboral y desempeño docente en la Facultad de Educación de la UNA - Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 7(2), 592–597. <http://www.revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/view/312/177>
- Campana, A. & García, D. (2020) Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas Fe y alegría Guayaquil Ecuador. *Revista ciencias de la educación* 1. <http://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/5/7>

- Castillo, E., Medina, M., Bernardi, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Leadership and organizational climate in workers of health facilities of a micro-network in Perú. *Revista Cubana de salud pública*, 45 (2), 1-13
<https://scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
- Cenas, S.H. (2020). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas. *Polo del conocimiento*, 6 (5) 233-345
<http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>.
- Cruz, R. & Gutiérrez. (2021) Desempeño docente y calidad educativa en la I.E. Antonio Mesones Muro provincia de Dorado Región San Martín. [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI]
<http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/1011>
- Chata, R. (2019). Estilo de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas de gestión pública del distrito de Coata -Puno. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 8(2), 1093–1105.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.26788/riepg.2019.2.129>
- Díaz, T, & Merino, E. (2017). Relación entre el clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la Ugel 03-trujillo. *Revista UJAT ciencias sociales*, 8 (15). <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3906>.
- Elacqua, G., Munévar, I., Sánchez, F., & Santos, H. (2019). The Impact of Decentralized Decision Making on Student Outcomes and Teacher Quality: Evidence from Colombia. *Inter-American Development Bank*, 1, 1-44.
<http://doi:10.18235/0001822>
- Escobar, H., Flore, F. & Carreón, R. (2019). Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente. *Revista Vinculatégica vol.7* EFAN.
http://www.web.facpya.uanl.mx/vinculategica/vinculategica_5_2/A.28.pdf
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 42(2), pp. 1-25.
<https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

- Fernández, A. & Shaw, G. (2020). Academic Leadership in a Time of Crisis: The Coronavirus and COVID-19. *Journal of leadership studies* 14 (1): 39 - 45.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jls.21684>
- Flores, J. (2020) Clima Institucional y desempeño docente en profesionales de la institución Educativa “Encarnación Villacorta peña – Pucallpa [Tesis de maestría Universidad Nacional de Ucayali]
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNU_0e4aaf4173e702ff199
- Flores, A. & Sardón, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista Didáctica de las Ciencias. Universidad Nacional del Altiplano*
<http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381/35>
- Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente. *Propósitos y Representaciones*, 6(2). 407-452.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>
- Gonzales, A. (2021). Clima organizacional en el sector público latinoamericano. *Ciencia latina*, 5. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318 p. 1157.
- Gomez, M.& Romero, V. (2021) Desempeño docente y clima organizacional en un centro de formación profesional de huancayo – Lima. [tesis de maestría Universidad Cayetano Heredia]
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9713/Desempeno_GomezCortez_Miguel.pdf?sequence=3&isAllowed=y.
- Hebbecke, K., Förster, N., Forthmann, B., & Souvignier, E. (2022). Data-based decision-making in schools: Examining the process and effects of teacher support. *Journal of Educational Psychology*, 1-16. doi:10.1037/edu0000
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa cualitativa y mixta*. Ciudad de México., México.: Mc Graw Hill. doi:ISBN 978-1-4562-6096-5

- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2 (1), 75-79.
<https://camjol.info/index.php/alerta/article/download/7535/7746>
- Hobbach, C. (2019). Organizational Climate for Creativity, Exploring the Influence of Distinct Types of Individual Differences, . Wiesbaden, Germany: Springer Gabler. <https://www.springerprofessional.de/organizational-climate-for-creativity/16414094>
- López, M., Efstathios, S., Herrera, M. & Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi- Ecuador. *Revista Espacios*, 39 (35), 5
<https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/18393505.html>
- Martínez, D.K. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. *Redalyc.org*, XV.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409659500007>.
- Martínez, S. & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa (COME).
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- Madueño, P. (2020). La gestión directiva en la investigación del docente universitario en Lima. *Revista, ARTSEDUCA*.
https://www.researchgate.net/publication/349543207_La_gestion_directiva_en_la_investigacion_del_docente_universitario_en_Lima.
- Melodic (2018). Educational Management and Leadership in Montenegro. *Educational Leadership in Policy*.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-99677-6_15
- Meléndez, D. (2020) Clima Institucional y desempeño docente de la Institución educativa Carlos Wiese de Juanjuí región San Martín. [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas]
<https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6333/1/Clima%20>

institucional_Desempe%C3%B1o%20laboral_Docentes%20de%20la%20insti
tuci%C3%B3n%20educativa.pdf

- Mendoza, M. (2019) Clima institucional y desempeño laboral de los docentes de la I.E. Micaela Bastidas Payucahua de Quichuas. [tesis de maestría Universidad Cesar Vallejo]
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_e25d55c03e1bba91b7df0f4bb72862c2
- Meza, R. (2021). Dirección estratégica y clima institucional en docentes de una institución educativa. *Revista Identidad*,7(2), 36–41.
<https://doi.org/10.46276/rifce.v7i2.1283>
- Ministerio de Educación (2018). Marco del buen desempeño docente.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación – MINEDU (2020). Marco del buen desempeño docentes para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus 41 estudiantes.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempenodocente.pdf>
- Ministerio de Educación (MINEDU) y Consejo Nacional de Educación (CNE). (2020). Proyecto Educativo Nacional.
<https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/6910>
- Mosquera, J.L. (2020). El desempeño docente y la calidad educativa. *Redalyc.org*. Vol 7. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Olaskoaga, J., Rodríguez, C., & Marúm, E. (2022). Disagreement in the Conceptualization of Educational Quality and Job Satisfaction. *Social Sciences*, 11, 287. doi:10.3390/socsci11070287
- Patfield, S., Gore, J., Prieto, E., Fray, L., & Sincock, K. (2022). Towards quality teaching in higher education: pedagogy-focused academic development for enhancing practice. *International Journal for Academic Development*. doi:10.1080/136
- Palomino, H (2017) Organizational climate and performance in educational institutions teaching of Local Educational Management Unit Huánuco – 2017. 6
<http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/472/4722193001/index.html>

- Peña, J., Weinstein, C. y Raczynski, D. (2018). Construcción y pérdida de la confianza de docentes: Un análisis de incidentes críticos. *Psico perspectivas*, 17(1), 78-90. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-1174>
- Puente, R. (2020). Planificación estratégica y desempeño docente en la Escuela Militar de Chorrillos. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/4437?show=full>
- Ramírez, M. (2016). Condiciones laborales del profesorado: viviendo cambios en el contexto laboral. [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. <https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/368214/merd1de1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramos, E. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 6038, Ugel 01, 2018*. Perú. Lima [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34251/Ramos_MEN.pdf?sequence=1
- Rivera, D., Rincón, J. y Flórez, S. (2018). Percepción del clima organizacional: Un análisis desde los Macroprocesos de una ESE. *Revista espacios*, 39 (19), 5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n19/18391905.html>
- Ruiz, C.M. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *Holo praxis*, 4 <https://www.revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/view/128>
- Sánchez, C. & Lehnert, K. (2019). The unbearable heaviness of leadership: The effects of competency, negatives and experience on women's aspirations to leadership. *Journal of Business Research* 95: 182-194. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.10.033>
- Sandoval, L. (2020) Clima Institucional y desempeño docente en la institución educativa de Huancayo. [Tesis de maestría Universidad del centro del Perú]

https://Repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6599/T010_19854693_D.pdf?sequence=1

- Shaturaev, J., & Bekimbetova, G. (2021). The difference between educational management and educational leadership and the importance of educational responsibility. *InterConf*, (88).
<https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/interconf/article/view/16429>
- Sardón, D., & Sardón, Z. (2018). Estilos de manejo de conflictos y desempeño docente en instituciones educativas de nivel primaria. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, Vol. 7(1), 443–453.
<http://revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/viewFile/850/234>
- Sagredo, L. & CASTELLO, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas adultas en Chile. *Rev. Actual. Investing*, 19(2), pp.1-25. <http://dx.doi.org/10.15517/aie.v19i2.36895>.
- Soto, M. & Solano, T (2020) Clima institucional y desempeño laboral docente de educación básica alternativa Antonio Álvarez arenales - Huayanay. [Tesis de maestría, Universidad nacional de Huancavelica] <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/3360/TESIS-SEG-ESP-FED2020MATEO%20SOTO%20Y%20NAVARRO%20SOLANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tocto, G. (2019). El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en estudiantes de secundaria. *Revista de Investigaciones de La Escuela de Posgrado*, 8(1), 903–914.
<http://revistaepgunapuno.org/index.php/investigaciones/article/viewFile/850/234>
- UNESCO (2020). Informe de seguimiento de la educación en el mundo. UNESDOC. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374615>.
- Urbina, G. & Rafael, A. (2021) Clima Institucional y desempeño docente en la IE 80289 de magdalena de Purruchaga, Otuzco. [Tesis de maestría Universidad Católica de Trujillo] <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/1169>.

- Velásquez, M. (2022) El clima laboral y su influencia en el desempeño docente de la institución educativa Sagrado Corazón de Jesús-Espinar -Cusco. [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13719/UPvepim.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zambrano, J., Ramón, M. A., & Espinoza-Freire, E. (2017). Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad Técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163–172. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n2/rus22217.pdf>

Anexos.

Anexo 1

Operalización de variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V.I Clima Institucional	Conjunto de habilidades comunicativas y capacidades sociales, que se dan entre los colaboradores de una institución. (Arena, 2020)	Se tomará en cuenta las cuatro dimensiones comunicación, motivación, confianza y participación que considero Gómez (2019)	Comunicación	Traslado de información Rapidez Respeto Aceptación Espacios y horarios Relaciones interpersonales	Ordinal Nunca = 0 Casi nunca =1 A veces =2 Casi siempre=3 Siempre = 4
			Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio	
			Confianza	Confianza Sinceridad Respeto de espacios Buen trato	
			Participación	Propicia participación Trabajo en equipo	

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V.D Desempeño docente	Conjunto de normas y acciones que orientan su labor pedagógica teniendo en cuenta los compromisos docentes (MINEDU, 2015).	Se tomará en cuenta las cuatro dimensiones Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, Participación en la gestión de la escuela, Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente que considero Gómez (2019)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 1	Ordinal Muy inadecuado (0) Inadecuado (1) Adecuado (2) Muy adecuado (3)
				Competencia 2	
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Competencia 3	
				Competencia 4	
				Competencia 5	
			Participación en la gestión de la escuela	Competencia 6	
				Competencia 7	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8	
				Competencia 9	

Anexo 2

Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima institucional y desempeño docente en tiempos de virtualidad de una Institución Educativa de Chiclayo 2022						
AUTOR: Luz Aurora Alvites Espinoza.						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÒTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo?	Determinar la relación que existe entre el clima laboral y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una Institución Educativa de Chiclayo, Identificar el nivel del clima institucional en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo, Identificar el nivel de desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo.	Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de una Institución Educativa de Chiclayo.	Variable 1			
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rango
			Comunicación.	-Traslado de información - Rapidez - Respeto - Aceptación - Espacios y horarios -Relaciones interpersonales	Ordinal Nunca = 0 Casi nunca =1 A veces =2	Malo Regular Bueno
			Motivación.	-Satisfacción. -Reconocimiento. -Prestigio.	Casi siempre=3	
			Confianza.	-Confianza. - Sinceridad - Respeto de espacios - Buen trato.	Siempre = 4	
Participación.	-Propicia participación - Trabajo en equipo					

		VARIABLES E INDICADORES			
<p>Establecer la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo,</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión confianza y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo,</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión participación y el desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo</p>		Variable 2			
		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rango
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	-Competencia 1 -Competencia 2	Ordinal	Malo Regular
		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	Competencia 3 Competencia 4 Competencia 5	Muy inadecuado (0)	Bueno
		Participación en la gestión de la escuela	Competencia 6 Competencia 7	Inadecuado (1) Adecuado (2)	
		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Competencia 8 Competencia 9	Muy adecuado (3)	

CUETIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

I. Datos generales.

Nivel.....Sexo.....
 Edad.....

II. Instrucciones.

Estimado profesor (a) se le solicita su colaboración respondiendo a la siguiente encuesta marcando con una X la puntuación que corresponde, según su propia concepción a lo formulado en cada ítem, teniendo en cuenta la siguiente valoración.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
0	1	2	3	4

III. Cuerpo del instrumento.

N°	PREGUNTAS	ESCALA DE MEDICIÓN				
		0	1	2	3	4
	COMUNICACIÓN					
	Percibes que tus colegas docentes se comunican constantemente en la Institución Educativa donde laboras.					
	Observas que tus colegas docentes realizan con rapidez el traslado de información en la institución educativa.					
	Consideras que tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la Institución Educativa					
	Se percata Usted que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa.					
	Percibe Usted que tus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa					
	Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información					
	MOTIVACIÓN					

Considera Usted que tus colegas docentes se sienten satisfechos laborar en su Institución Educativa					
Percibe Usted que tus colegas docentes son estimulados por su labor destacada en la Institución Educativa					
Considera Usted que tus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa					
Observa Usted que tus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa					
Considera Usted que tus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa					
Considera Usted que en tus colegas docentes existe un alto grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa					
CONFIANZA					
Se percata Usted que en tus colegas docentes existe alto grado de confianza en la Institución Educativa.					
Considera Usted que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa.					
Observa Usted que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa.					
Percibe Usted que en tus colegas docentes existe un buen trato amical entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa					
PARTICIPACIÓN					
Considera Usted que tus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la Institución Educativa.					
Percibe Usted que en tus colegas docentes propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa.					
Se percata Usted que tus colegas docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa.					
Percibe Usted que tus colegas docentes coadyuvan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa.					
Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa					

Nota: Instrumento elaborado por Juan Bautista Flores Rios 2019

Descripción del instrumento

Características	Descripción
Instrumento	Cuestionario sobre clima institucional.
Objetivo	Especificar los niveles del clima institucional.
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none">- Comunicación.- Motivación.- Confianza.- Participación.
Número de ítems	21
Puntuaciones	Numérica / opción 0,1,2 ,3 y 4
Puntuación total	78 pts
Forma de administrar	Directa y remota
Tiempo a emplear	20 min
Autores	Juan Bautista Flores Rios
Fecha ultima de elaboración	2020
Constructo que se evalúa	Clima Institucional
Soporte	Laptop, internet e instrumento.

Anexo 4

Cuestionario para medir el desempeño docente

I. Aspectos generales

1.1. Sexo:

Edad: años

II. Instrucciones.

Estimado profesor a continuación te presentamos un cuestionario el cual te solicitamos los contestes teniendo en cuenta la puntuación que corresponde, según su propia concepción a lo formulado en cada ítem, teniendo en cuenta la siguiente valoración.

Muy inadecuado	Inadecuado	Adecuado	Muy adecuado
(1)	(2)	(3)	(4)

Dimensión e Ítems	1	2	3	4
Dimensión: Preparación para los aprendizajes de lo estudiantes.				
1. Conozco las diferencias de los estudiantes.				
2. Tengo conocimiento pleno de las áreas a desarrollar en mis sesiones de aprendizaje.				
3. El manejo de sus clases a distancia es				
4. Elaboro las planificaciones de las sesiones siguiendo las pautas que señalan los documentos normativos.				
5. Hago una adecuada selección de competencias y contenidos para el desarrollo de mis sesiones virtuales contextualizándolo a la educación a distancia.				
6. Selecciono los materiales que brinda la internet para el desarrollo de mis sesiones virtuales.				
7. Realizo mis sesiones de educación a distancia poniendo en práctica el material proporcionado por el Ministerio a través de Perú Educa.				
Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje				
8. Propicio condiciones virtuales favorables para los aprendizajes.				
9. Desarrollo mis sesiones virtuales que garanticen condiciones de aprendizaje de acuerdo a los intereses estudiantiles.				

10. Dirijo mi trabajo hacia el logro de los aprendizajes e informo oportunamente a mis estudiantes sobre las expectativas esperadas.				
11. Motivo en forma permanente el aprendizaje de mis estudiantes usando la educación a distancia.				
12. Contribuyo a la solución de conflictos que se generan en el manejo de las herramientas de la educación remota.				
13. Propendo a la existencia de respeto a los buenos hábitos entre los estudiantes en el proceso de aprendizaje a distancia.				
14. Promuevo la investigación en las investigaciones que brinda la internet.				
15. Propicio espacios reflexivos sobre los resultados y en función a mi trabajo virtual con mis alumnos.				
Dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad				
16. Asisto puntualmente a las reuniones virtuales para tratar la problemática institucional.				
17. Aporto personalmente en la elaboración de los documentos de gestión y participación docente.				
18. Contribuyo de manera eficaz y constructiva proyectar una mejor imagen virtual de la IE.				
19. Promuevo el fomento de los valores y materiales de la comunidad				
20. Contribuyo a la planificación de los vínculos e la I.E. con la comunidad en el PEI alterno de emergencia COVID 19.				
21. Planifico reuniones virtuales con los PP FF para tratar asuntos relacionados con la comunidad.				
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente				
22. Realizo mi reflexión a cerca de mi desempeño profesional virtual.				
23. Me esmero en conocer la variedad de plataformas educativas para el desarrollo de la educación a distancia.				
24. Apoyo en el soporte de la educación virtual a mis colegas que tienen dificultades en el manejo de la educación a distancia.				
25. Hago uso de la educación a distancia e internet usando los principios de la ética profesional.				
26. Participo en forma activa y colegiada en el uso de la educación a distancia con mis colegas promoviendo nuestro desarrollo profesional				

Nota:

Descripción del instrumento.

Características	Descripción
Instrumento	Encuesta para medir los niveles del desempeño docente.
Objetivo	Especificar los niveles del desempeño docente en una Institución educativa de Chiclayo.
Dimensiones que mide	<ul style="list-style-type: none"> - Preparación para los aprendizajes. - Enseñanza para el aprendizaje. - Participación en la gestión. - Desarrollo de la profesionalidad
Número de ítems	26
Puntuaciones	Numérica / opción 0,1,2 y 3
Puntuación total	78 pts
Forma de administrar	Directa y remota
Validación	Juicio de expertos.
Autores	Gloria Janet Urbina Castro. Aurea Elizabeth Rafael Sánchez.
Fecha ultima de elaboración	15-05-2020
Constructo que se evalúa	Desempeño docente.
confiabilidad	0.876

Anexo 5

Análisis inferencial

Para esto se realiza la prueba de normalidad, través del estadístico Shapiro Wilk.

- H0: datos con distribución normal ($p > 0,05$)
- H1: datos con distribución no normal ($p < 0,05$)

Tabla 6

Prueba de normalidad Shapiro -Wilk de clima institucional, dimensiones y desempeño docente.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0.959	15	0.673
Comunicación	0.895	15	0.081
Motivación	0.873	15	0.038
Confianza	0.975	15	0.920
Participación	0.877	15	0.043
Desempeño docente	0.954	15	0.584

Se muestra que el clima institucional, comunicación, confianza y desempeño docente evidencian que el valor de p es mayor a 0,05 lo cual acepta a la hipótesis nula (h0) mostrando que los datos tienen una distribución normal por lo que se utilizara el estadístico correlacional de Pearson, asimismo para la dimensión comunicación y participación se utilizara el coeficiente Rho de Spearman ya que el valor de $p < 0,05$.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CENTURION CABANILLAS CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo", cuyo autor es ALVITES ESPINOZA LUZ AURORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 28 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CENTURION CABANILLAS CARLOS ALBERTO DNI: 16500866 ORCID: 0000-0002-5301-0291	Firmado electrónicamente por: CCABANILLASC el 14-01-2023 10:50:44

Código documento Trilce: TRI - 0503258