



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima institucional y el desempeño docente institución  
educativa de Huánuco.**

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

**AUTOR:**

Durand Robles, Jhon Richard (orcid.org/0000-0002-7238-0060 )

**ASESORES:**

Dra. Guerra de Gonzalez, Yetzy Beatriz (orcid.org/0000-0001-8801-5618 )

Dr. Espinoza Polo, Francisco Alejandro (orcid.org/0000-0002-5207-8200)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

TRUJILLO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Dedicado a Dios a mis padres Juan y Casilda quienes son mi motivación constante.

## **Agradecimiento**

Agradecimiento a mi querida maestra asesora y a mis compañeros y a todas aquellas personas que aportaron para hacer posible este trabajo de investigación.

## Índice de contenidos

<b>Carátula.....</b>	<b>i</b>
<b>Dedicatoria .....</b>	<b>ii</b>
<b>Agradecimiento.....</b>	<b>iii</b>
<b>Índice de contenidos .....</b>	<b>iv</b>
<b>Índice de tablas.....</b>	<b>v</b>
<b>Resumen .....</b>	<b>vi</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>vii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
<b>III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>14</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas .....	16
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
<b>IV. RESULTADOS .....</b>	<b>19</b>
<b>V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>26</b>
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>30</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>32</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>38</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Población de los docentes .....	16
Tabla 2. Dimensiones Clima Institucional de una Institución Educativa de Huánuco-2021 .....	19
Tabla 3. Estadísticos del Clima Institucional de una Institución Educativa de Huánuco-2021 .....	19
Tabla 4. Niveles Clima Institucional de una Institución Educativa de Huánuco- 2021.....	20
Tabla 5. Dimensiones Del Desempeño Docente de una Institución Educativa de Huánuco-2021 .....	21
Tabla 6. Estadísticos Del Desempeño Docente de I.E.de Huánuco-2021.....	21
Tabla 7. Niveles de Las Dimensiones Del Desempeño Docente de una Institución Educativa de Huánuco-2021 .....	22
Tabla 8. Prueba Chi Cuadrada del C.I y D.D. ....	22

## Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa de Huánuco – 2021. El tipo de investigación es básica con un diseño no experimental descriptivo correlacional, estuvo integrada por 42 docentes a los cuales se les aplicó el cuestionario mediante el google form. Por tanto, respecto al objetivo general se logró determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Herminio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021, con una correlación directa y significativa de ( $t_c=4.17$ ), con un sig. bilateral inferior al 0.05, por lo que se refuta la  $H_0$  y se confirma la  $H_a$ , es decir existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa, del mismo se obtuvo un nivel regular con un 86.57% de la variable clima institucional ; y el desempeño docente también con un nivel regular es decir, a mayor eficiencia es el clima institucional será mejor el desempeño docente, lo cual contribuirá a contar con una buena gestión institucional ligado directamente con los procesos de E—A. En cuanto a dimensiones de la variable clima institucional como: Identificación, comunicación, manejo de conflictos y optimizar de capacidades se relacionan de forma directa y significativa con el desempeño docente cuyos resultados ( $t_c=4.17$ ), ( $t_c=3.09$ ), ( $t_c=3.09$ ) y ( $t_c=3.01$ ), demuestran una relación respectivamente con cada uno de ellos.

**Palabras clave:** Clima institucional, desempeño docente, institución educativa.

## Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship of the institutional climate and the teaching performance in the educational institution of Huánuco - 2021. The type of investigation is basic with a non-experimental descriptive correlational design; it was integrated by 42 teachers to whom the questionnaire was applied using the google form. Therefore, regarding the general objective, it was possible to determine the relationship between the institutional climate and the teaching performance in the educational institution "Herminio Valdizán" N° 32011 of Huánuco - 2021, with a direct and significant correlation of ( $t_c=4.17$ ), with a next. bilateral lower than 0.05, so the  $H_0$  is refuted and the  $H_a$  is confirmed, that is, there is a significant relationship between the institutional climate and the teaching performance in an Educational Institution, from which a regular level was obtained with 86.57% of the variable institutional climate; and teaching performance also at a regular level, that is, the more efficient the institutional climate is, the better teaching performance will be, which will contribute to having good institutional management directly linked to E—A processes. Regarding dimensions of the institutional climate variable such as: Identification, communication, conflict management and optimization of capacities are directly and significantly related to teaching performance whose results ( $t_c=4.17$ ), ( $t_c=3.09$ ), ( $t_c= 3.09$ ) and ( $t_c=3.01$ ), demonstrate a relationship respectively with each of them.

**Keywords:** Institutional climate, teaching performance, educational institution.

## I. INTRODUCCIÓN

En América Latina, a nivel nacional, los problemas básicos para las instituciones de educación primaria, primaria y secundaria en la actualidad están relacionados con el clima institucional, el cual es considerado a nivel mundial como un problema administrativo, pero luego se convierte en un factor determinante para cualquier organización internacional y nacional. (Pérez, 2004).

Actualmente, se admite y reconoce que un ambiente institucional saludable promover el trabajo de todos los colaboradores de la organización, en particular de los responsables de la gestión educativa, con el fin de crear, promover o garantizar una calidad diferente de enseñanza y un gran involucramiento de los profesores en el campo educativo.

Luego está la cuestión de crear un círculo virtuoso para asegurar que un clima institucional apropiado genere y promueva resultados de aprendizaje excelentes y comprometidos, que a su vez serán la base para la mejora continua del clima institucional.

En Perú, a partir de 1980, el sistema educativo fue reorganizado de acuerdo a la Ley de Educación no. 23384, así de 1985 a 1990 surge el llamado Proyecto Nacional de Educación (Morillo, 2015), que propició el desarrollo de muchas innovaciones que son positivas para algunos y negativas para la mayoría de la comunidad educativa. Esto puede generar malestar entre los miembros de la organización, lo que indica un clima organizacional inadecuado en el que grupos de docentes pueden ver conflictos entre sí, falta de identidad institucional, falta de comunicación convincente y otras situaciones documentadas en diversos estudios, como el de Soberón (2007), cuyo estudio se realizó en cuatro instituciones educativas de Lima y concluyó que el clima organizacional era deficiente por las razones antes mencionadas.

Puyol (2005) el clima laboral también se conoce como ética laboral. Hipótesis del Clima Laboral El clima laboral, estudiado y medido mediante técnicas

psicosociales, muestra que entre los empleados de cualquier organización coexisten con la moral individual y colectiva. (Pacheco et al., 2018). Reconocer que los profesores desempeñan un papel fundamental en el crecimiento y desarrollo de un



país, se debe implementar un sistema que mejore la calidad, el conocimiento y la experiencia para demostrar las calificaciones de los docentes. La enseñanza desafiante que brindan a sus estudiantes es de primera clase.

Como todos sabemos, la mayoría de los países del mundo están trabajando en mejorar el sistema educativo actual, implementando políticas para fomentar y promover el desarrollo profesional de los docentes, con el objetivo de aumentar su entusiasmo por enseñar y facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Así nació el MBDD, un intento de consensuar qué deben saber los docentes y qué competencias y habilidades necesitan para preparar a la próxima generación de nuestra nación.

Además, el entorno cultural e institucional de cualquier organización es muy importante porque son los factores que posibilitan o dificultan el desarrollo empresarial y el cumplimiento de la misión. Las normas tienen influencia en la cultura y la ética institucional. Las organizaciones y la comunicación institucional, y se manifiesta en la satisfacción de los miembros sociales, el sentido de responsabilidad y el sentido de pertenencia a la institución.

Asimismo, el ambiente institucional está íntimamente relacionado con la motivación docente. Cuando la motivación es alta, el ambiente académico es alto y asegura una relación satisfactoria, positiva, solidaria y colaborativa entre los profesores. Cuando la motivación es baja, el ambiente institucional puede verse exacerbado por la insatisfacción o las barreras para cumplir con las expectativas individuales. Un ambiente institucional inferior se caracteriza por la apatía, la indiferencia, la insatisfacción y la frustración; En algunos casos, esto puede convertirse en desobediencia, agresión y desobediencia.

Cuando surge un conflicto, un lado no está de acuerdo con cómo van las cosas, lo que significa que no hay consenso sobre el tema, y mucho menos acuerdo.

Según Fernández (1994), como ser social, el hombre vive en una red de relaciones que forman las dimensiones constitutivas de cada una de sus acciones. Por tanto, se puede afirmar que cualquier suceso humano puede ser considerado como el producto de un conjunto de factores determinantes. Las derivadas de versiones específicas de la diferencia individual y social, las derivadas de la realidad física con propiedades

regulativas e instrumentales, y las derivadas de modelos, guías y significados que operan dentro de las limitaciones y oportunidades físicas y personales de género (21 -pág. 37).

La institución educativa tampoco está exenta de este problema, lo que genera un ambiente de resistencia e indiferencia al observar las relaciones mutuas y laborales de los empleados de la institución. En el método anterior, a través de conversaciones personales e informales, donde la mayoría de los enfrentamientos se debían a consideraciones económicas, celo profesional o falta de liderazgo, siempre atraía a grupos que consideraba amigos, de los cuales surgían dos grupos; distribución La falta de comunicación entre los estudiantes e incluso una breve comprensión del aumento de la deserción, ambiente laboral docente, falta de empatía, compromiso y apoyo institucional y algunas fallas de comunicación y trabajo en equipo son incompletas. Las acciones que finalmente ralentizan o perjudican el progreso educativo en las instituciones educativas pueden, por lo tanto, ser perjudiciales para el desarrollo nacional.

Con base en lo anterior, se formularon las siguientes preguntas generales: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa de Huánuco – 2020?

La base teórica también se estableció gracias al aporte de investigaciones y teorías de otros autores sobre las dos variables estudiadas, lo que nuevamente ayudará en el desarrollo de futuras investigaciones. También se determinó la

justificación metodológica y se validó el cuestionario utilizado, facilitando su uso por otros investigadores locales. Como razón social, el estudio es generalmente beneficioso para el sector educativo al brindar una educación de calidad.

El objetivo general de la presente investigación fue: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente I.E. de Huánuco – 2021. Objetivos Específicos: Establecer la relación que existe entre la identificación, comunicación, manejo de conflictos y optimización de capacidades y desempeño docente en la I.E. de Huánuco – 2021.

De lo investigado se estableció la siguiente hipótesis: Existe una la relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en la I.E.de Huánuco-2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Almeida (2020) El estudio examina investigaciones a nivel mundial sobre " Ambiente Organizacional y Desempeño Pedagógico en la Educación Pública Básica " para determinar las relaciones entre factores en Guayaquil,. Encuestamos a 45 profesores a un nivel relativamente descriptivo. Utilizado para determinar la correlación entre variables, y se encontró que  $Rho = 0.848$ , indicando una relación positiva directa entre el desempeño docente y el clima organizacional . Castro (2021) también escribe a nivel nacional . Diseño no experimental, tipos básicos, métodos cuantitativos y nivel horizontal pertinente, con 50 parámetros en grupo y muestra obtenida por muestreo intencional no probabilístico por método de encuesta, como herramienta de actuación docente modificada de Fundación Flores (2020) y Reto (2018) encuestas de clima Validación del cuestionario por un evaluador profesional y confiable con coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach, logrando una credibilidad y confiabilidad extremadamente altas. Los resultados del desarrollo profesional docente en instituciones educativas de la provincia de Las Lajas 2021 no mostraron correlación con factores ambientales institucionales (  $RO = 0,114$ ).El desarrollo en las instituciones educativas de la provincia de Las Lajas 2021a no mostró correlación con los factores ambientales institucionales ( $RO = 0,114$ ). More y Morey (2021) y su artículo de revista científica "Determinación del impacto del control del clima institucional en el desempeño del personal de las instituciones educativas, N° 7044 San Martín de Porres", estudio descriptivo. Para ello buscamos y seleccionamos los documentos y encontramos que el C.I. es un factor importante que afecta la eficacia del trabajo docente, desde la eficacia de la enseñanza hasta la eficacia de los estudiantes, Motivación y aprendizaje. Para este objetivo es necesario poner un énfasis particular en el papel de los directivos y cómo su liderazgo compite con la capacidad docente, la eficacia, las relaciones interpersonales y la eficacia pedagógica de los docentes.

De igual forma, el principal objetivo de Munive (2021) El objetivo es analizar la conexión entre el contexto institucional y los logros educativos. Este estudio transversal no experimental utilizó datos de 40 profesores de instituciones educativas en Santa Rosa. demostró consistencia interna de los resultados alfa de Cronbach del instrumento experto con un nivel de confianza del 95% y confirmó asociaciones entre variables. aprender.

De acuerdo con Mallma (2021), El objetivo general de su trabajo de investigación es también un estudio de diseño no experimental para establecer la evaluación entre el desempeño académico y el entorno institucional en una escuela primaria del departamento educativo local de Acobamba- Huancavelica, el nivel de enlace descriptivo básico. La muestra incluyó 82 maestros y 82 supervisores de cuidado infantil.

Los resultados demostraron una relación directa moderada entre el rendimiento académico y el C.I. en la escuela primaria de la unidad educativa local de Acobamba en el distrito de Huancavelica , con un coeficiente Rho de Spearman de 0,477. y una relación directa entre las siguientes se dice que es similar a la ventaja e idoneidad de la escala de ensayo

Además, en su artículo en su revista científica, Enciso y Mamani (2020) Intentaron determinar la relación entre el coeficiente intelectual y logros educativos de los docentes afiliados a la Asociación de Educación Adventista de Puno. En cuanto al método utilizado, corresponde a un estudio descriptivo correlacional no experimental con estimaciones transversales. Se contó con un total de 324 docentes y se tomó una muestra de 143 docentes mediante muestreo aleatorio simple. Se institucional y los resultados de aprendizaje ( $r =$

.414,  $p = .000$ ), así como una correlación entre la variable de resultados de aprendizaje y el aspecto de comunicación ( $r = .427$ ,  $p < 0.05$ ), motivación ( $r = 0,335$ ,  $p < 0,05$ )  $<0,05$ ), confianza ( $r = 0,323$ ,  $p < 0,05$ ) y compromiso ( $r = 0,345$ ,  $p < 0,05$ ). Se concluyó que existe una relación directa entre las variables estudiadas, es decir, la conciencia de los docentes sobre el C.I. adecuado se relaciona significativamente con su D.D. avanzado.

Espinoza (2020) Confirma que existe un vínculo entre el liderazgo administrativo y el C.I. Los resultados obtenidos indican una correlación positiva altamente significativa entre la identificación de tendencias administrativas y la percepción de la cultura organizacional sobre la enseñanza. También afirma que el compromiso y la motivación provienen de un liderazgo que asegure una cultura organizacional saludable.

De nuevo, según Cenas et al. (2019) Este estudio se centra en su artículo científico

en el uso de métodos cuantitativos para comprender el entorno institucional y el desempeño docente utilizando modelos descriptivos no relacionales. Además, se realizaron dos encuestas con la participación de 191 docentes de 13 instituciones educativas juveniles. Los resultados obtenidos mostraron una correlación positiva ( $r_s = 0,31$ ) y alta significancia ( $p < 0,01$ ) entre la variable docente CI. y D.D. medido por la correlación de Spearman. Como se muestra en la Tabla 1, la percepción de los docentes sobre el ambiente institucional es normal (46%), en cuanto a los aspectos del ambiente institucional, la comunicación de los miembros (47%), motivación (46%), confianza (42%), y el compromiso se concluyó en general (49%) eran nociones comunes. En definitiva, indica que un ambiente educativo adecuado ayuda a los docentes a estar más comprometidos con su trabajo, desempeño profesional y ética.

Asimismo, Flores y Sardón. (2020) en su artículo de revista científica El objetivo es conocer el nivel de rendimiento académico de la escuela primaria de la Red de Educación Rural de Maranulla. 71,42% de los docentes de la red de educación rural Maranulla tienen un alto grado de identificación con su institución, lo que muestra una buena generalidad, lo que indica que

este porcentaje o funciona para los docentes o crea un buen clima institucional que influye positivamente en los buenos resultados de aprendizaje. determina el proceso de aprendizaje.

Rivai et al. (2019) Explicar la cultura organizacional y el comportamiento climático en función de determinantes como el interés y el D.D. en Indonesia. Investigación descriptiva, se trabajó con 728 docentes de I.E.P. a través de un cuestionario validado y se obtuvo una correlación significativa y positiva de 0,034, y se concluyó que el C.I. afecta no solo la motivación sino también el D.D. Menciona que crear un ambiente bien organizado aumentará la motivación y el desempeño de los docentes, ya que, si la actitud positiva de los docentes es visible en este espacio, afectará en cierta medida la eficiencia.

Las teorías para la variable clima institucional y sus respectivos componentes se consideró a los siguientes autores:

Sandoval (2021) sostiene que el ambiente de trabajo de una institución u organización

se define como el establecimiento de relaciones, creencias y sistemas de valores. Diariamente define el compromiso e involucramiento de los miembros, así como la misión, visión y objetivos fundamentales de la organización.

Briones-Álvarez (2017) considera que es el entorno, el espacio en el que surge la unidad pedagógica, teniendo en cuenta las experiencias de todos los agentes que la componen, por ejemplo: relaciones entre sus integrantes, comunicación, estilo de gestión. Por su parte, el clima institucional MINEDU (2017) es la percepción de los participantes del centro educativo sobre su entorno y escenario de desarrollo, el cual depende de la institución educativa y del tipo de institución educativa y de las interacciones sociales que realizan los participantes.

Ramírez (2018) El clima organizacional se define como las cualidades o conjunto de cualidades del entorno laboral que distintas personas perciben y consideran como los factores más significativos que afectan su conducta. Los factores climáticos tienen una gran influencia en el desarrollo de mi país.

El proceso de gestión de una organización, porque es una variable que influye y conduce a los resultados, así como el ambiente se relaciona con la creatividad, la calidad, la producción o el interés y satisfacción de los miembros.

Por su parte, el MINEDU (2017) aclaró el concepto de ambiente institucional a partir de la definición de ambiente escolar, y coincidió en que el concepto multidimensional está relacionado con las percepciones de los docentes sobre el desarrollo a partir de las relaciones interpersonales, el trabajo de aprendizaje, el ambiente institucional, el entorno físico. , creencias, valores. Dimensiones a considerar: conexiones entre alumnos, profesores y otros agentes, igualdad de trato, apego, grado de comparación y competencia entre alumnos, sentido de implicación parental buscado por la escuela; Martín (2000) Afirmó que el ambiente institucional es producto de la interacción de factores organizacionales , ambiente interno y estructura social a través de procesos y programas basados en la planificación .

Según la teoría de Litwin y Stringer (1968), el estilo de liderazgo y la influencia relativa de los sistemas formales, junto con otros factores ambientales que afectan las creencias, los valores, la motivación y las habilidades, influyen en el clima organizacional. En este sentido, se refieren a que el estilo de liderazgo en una organización es la base de cómo las personas perciben el clima organizacional, lo

que significa que los empleados estarán en sistemas cerrados o abiertos que utilizan esta visualización, ya sea que opten por participar o no, en términos de su desempeño y satisfacción laboral.

De lo anterior, en este estudio se identifican cuatro (4) aspectos de la gestión ambiental institucional:

Identificación: Por esta razón, Day et al. (2006) argumentan que la formación recibida, las experiencias y los roles son un aporte continuo de información que se organiza en diferentes dimensiones e interactúa para formar un proceso complejo. Según González et al. (2019), analizando las etapas del constructo identitario docente, se puede entender que se trata de procesos

complejos por las múltiples dimensiones que abarca. Asimismo, la identidad docente se interpreta como: 1) la identidad de un empleado que se desarrolla en un determinado campo; 2) un proceso de constante transformación en el que las diversas dimensiones que lo componen se encuentran de manera holística; 3) la identidad profesional, que es única, no puede reemplazarlo todo, porque se forma y cambia durante la vida.

Comunicación: La comunicación se refiere al grado de comunicación entre personas y grupos y también estudia el proceso de transmisión de información hacia afuera y hacia adentro, el grado de respeto que existe dentro de cada departamento y entre ellos, entre los participantes, la aceptación de las sugerencias formuladas. en el campo de la educación, entre otros (Martín Bris, 2000).

Manejo de conflictos: Se señaló que los conflictos en las organizaciones están vinculadas con la EQ, porque un adecuado manejo de la EQ ayudará a disminuir los conflictos que surgen de la convivencia de las personas ej. el respeto, la armonía, la empatía, etc. ya que estos factores son los principales responsables de crear factores de conflicto interpersonal. (Farias, 2012, pág. 48). La gestión de conflictos es efectiva siempre y cuando seas capaz de manejar los conflictos con base en la inteligencia emocional, evitando así más conflictos y problemas mayores.

Por otro lado, en cuanto a la variable desempeño docente, es decir. se basa en la



teoría de Chiavenato citada en (Vera y Condori 2019), que confirma que es el comportamiento de los individuos en el sindicato, para poder beneficiarse, también es necesario señalar que el personal depende de competencias y habilidades y puede también determinar. Por su parte, Palomino (2012) afirmó que el desempeño docente se basa en el diseño estructural, es decir, considerando los varios niveles y categorías de docentes, estudiantes y padres, según sus antecedentes sociales, culturales e institucionales. En el aula, se implementan medidas para mejorar la calidad de la formación de especialistas altamente capacitados y competitivos.

En este sentido, MINEDU (2017) examina el sector educativo en el Perú, tomando como referencia el marco legal, examinando los buenos resultados de aprendizaje y las direcciones correctas, teniendo en cuenta diferentes aspectos esenciales de las prácticas de aprendizaje. Melkalne (2003) Se cree que el desempeño en el aprendizaje puede entenderse como el desarrollo del trabajo determinado por diversos factores como el entorno, los estudiantes, los docentes y el desempeño. Esto se establece en varios niveles. o lo mismo que la composición del campo, el entorno del salón de clases, el contexto socio cultural y el contexto del sistema educativo. En este contexto, este rendimiento representa una evaluación a largo plazo de la mejora en la calidad de la educación y el proceso de adquisición de conocimientos. Si la evaluación determina las cualidades y funciones que el candidato está considerando, se deben determinar los criterios que se utilizarán para tratar.

De manera similar, Cooper (1993) señaló que el desempeño del aprendizaje incluye mejorar las habilidades en la interacción con otros, al emplear varios estilos y medios de comunicación, esto requiere un equilibrio entre experiencia pedagógica y profesional, una combinación de características profesionales y personales, en las escuelas, en diferentes espacios. , por ejemplo, cómo. cómo se implementan las comunidades y las aulas. Esto significa que el docente se capacita constantemente para que pueda enfrentar los nuevos desafíos de requerimientos técnicos y de ciencias naturales y de esta manera se logra mejorar la calidad de la enseñanza.

Según Ghezir et al. (2022) se esfuerzan por desarrollar conocimientos, habilidades, competencias y actitudes de acuerdo con las necesidades del mercado laboral. Brinda la oportunidad de demostrar las habilidades adquiridas en diversas situaciones y problemas. Ayuda a mejorar la calidad del aprendizaje para que se puedan implementar y mejorar otras habilidades a través de la capacitación y demostración continuas. Asimismo, dicho desempeño se ha convertido en un indicador básico de idoneidad y capacidad para mejorar la calidad de la educación (Ghaffarian & Osam,

2021).

Según Saravia (2019), la tarea de los educadores es brindar conocimientos a los estudiantes mientras se fomenta el crecimiento de la habilidad académica. Se logra a través de la instrucción y la educación. Así, tratan de desempeñarse bien y satisfactoriamente en el aula, al tiempo que adquieren experiencia en el desempeño de las funciones docentes y se acercan a su desarrollo profesional.

Rubio (2005) dijo que la evaluación de los resultados de la enseñanza para los docentes se refiere al desempeño de responsabilidades, es decir, las tareas que los docentes deben realizar antes y durante la enseñanza para lograr el desarrollo multifacético del estudiante. Esto quiere decir que cuando hablamos de labor pedagógica, nos referimos a la tarea propiamente dicha con la que una persona cumple los deberes propios de su oficio, cargo o profesión. En este sentido, "evaluación docente" se refiere al proceso de evaluación del desempeño práctico de los docentes en relación con las responsabilidades inherentes a su profesión y cargo.

El rendimiento académico tiene muchas dimensiones, de las cuales solo algunas son consideradas en la investigación por considerarse factores importantes en la evaluación de las I.E. Así, Valdés (2004) Señale que la ventaja de estos indicadores es que informan objetivamente el debate educativo en una sociedad democrática y brindan información relevante, relevante y comprensible para el público que no son expertos en educación.

Preparación del personal: Los docentes deben poseer ciertas cualidades profesionales para brindar una educación de calidad, comprender competencias predefinidas y sus verdaderas habilidades (Bunk, 1994). Cárdenas, Soto-Bustamante, Dobbs-Díaz y Bobadilla (2012) concluyeron que los docentes necesitan usar la teoría educativa para enseñar y hacerlo bien, pero más importante, dominar el contenido, reconociendo que los docentes son agentes de cambio.

Actuación docente: Las diferentes formas en que los docentes se enfocan en las actividades del aula configuran diferentes ambientes de aprendizaje con valor motivacional, creando así elementos contextuales que influyen directamente en el interés de los estudiantes por aprender (López Luengo, 1999; Alonso Tapia, 2005).

Dialogo educativo: Se centra en la fase de información y anticipa las respuestas que necesitarán los estudiantes identificando los casos y preguntas más relevantes relacionados con la práctica profesional. El desempeño efectivo de las tareas laborales de los docentes a menudo facilita un aprendizaje importante para los estudiantes, y la industria debe demostrar su interés y persistencia en adquirir conocimientos y desarrollar habilidades superiores en su dominio de conocimiento (Segura et al., 2016).

Satisfacción en el trabajo: Se define como el rango de actitudes positivas que los empleados aceptan hacia su trabajo, mientras que la insatisfacción se refiere a las actitudes negativas asociadas a una pérdida de identificación psicológica y emocional con el trabajo (Salazar, 2002).

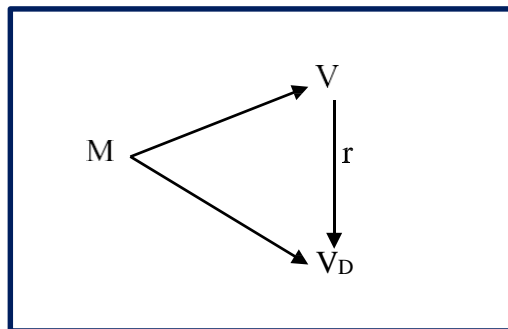
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Este estudio empleará técnicas cuantitativas. Este tipo de investigación se considera básico debido a que se basa sobre los conocimientos previamente adquiridos en el campo profesional. y comprende la realidad del contexto para que pueda contribuir y sumar al conocimiento y ser utilizado en futuras investigaciones.

Dado que no existe manipulación intencional de las variables el diseño no es experimental, sino se analiza en su contexto natural (Hernández y Mendoza, 2018).

Esto se representó mediante el esquema que se presenta a continuación:



**M:** Muestra.

**VI:** Clima Institucional

**R:** Influencia entre variables.

**VD:** Desempeño docente.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Definición conceptual

**El clima institucional:** El espacio de trabajo se refiere al entorno que rodea al cual una persona lleva a cabo sus actividades., en el que se debe considerar el cambio de actitudes, donde hay comunicación libre, relaciones sanas, terapia transformacional y reconocimiento. El conocimiento personal completo del individuo (Martín Bris 1999).

**Definición operacional:** El clima institucional se podrán medir aplicando un cuestionario conformado por 4 dimensiones y 26 ítems.

**Indicadores:** D1 Identificar; D2 comunicación D3. Manejo de conflictos y D4. Optimización de capacidad

#### **Definición conceptual**

**Desempeño docente.** Es la forma en que se realiza el trabajo, incluidas las actitudes, los conocimientos y las formas de relación que afectan a la calidad general del trabajo. En la práctica de evaluar a los docentes se reconoce que corresponde a la presencia, saber y acciones reflexivas del docente en el cotidiano del docente en su ambiente de trabajo, y no simplemente al cumplimiento de los deberes pactados relacionados con la profesión. y posición tuvo lugar (Valdez, 2004).

**Definición operacional:** El desempeño docente será factible medirse mediante un cuestionario adaptado en 4 dimensiones y 15 ítems.

**Indicadores:** D1 Identificación, D2 Comunicación, D3 Manejo de conflictos y D4 Optimización de capacidades.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Arias (2017) señaló que se refiere a un grupo de personas que serán incluidas en un estudio que recopila información que será analizada posteriormente, y cumplen requisitos específicos para ser incluidas.

Como población se ha tomado a todos los profesores UGEL Huánuco detallados en la tabla:

**Tabla 1**

*Población de los docentes.*

Participantes	Cantidad	%
Primaria	42	100%
Total	42	100%

Nota. Data de docentes.

Compuesta por 42 docentes de la I.E.

**Criterios de inclusión:** Docentes educación primaria.

**Criterios de exclusión:** Administrativos y auxiliares

**Criterios de selección por conveniencia**

### **Muestra**

Según Hernández y Mendoza (2018) Considerado un subconjunto representativo de la población, los datos recopilados se extraerán del contexto del problema. La muestra está formada por los docentes.

### **Muestreo**

Muestreo es una selección por conveniencia por ser una población pequeña, de acorde al interés del investigador para mayor fiabilidad de la investigación.

### **Unidad de análisis**

Cada uno de los profesores I.E.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnicas**

### **Cuestionario**

En el año 2003, García Muñoz. Un cuestionario se define como una colección de definido como una colección de consultas. generalmente de varios tipos, formuladas de manera sistemática y cuidadosa sobre los hechos y elementos relevantes para un estudio o evaluación. Puede usarse de una variedad de maneras.

## **Instrumentos**

### **El instrumento 1**

#### **Para la variable Clima Institucional**

Es un cuestionario está conformada por 4 dimensiones y 26 ítems: La primera dimensión Identificación con 5 ítems, la segunda dimensión comunicación con 8 ítems, la tercera dimensión manejo de conflictos con 7 ítems, la cuarta dimensión optimización de capacidades con 6 ítems.

### **El instrumento 2**

#### **Para la variable Desempeño Docente:**

Cuestionario de desempeño docente que mide variables en cuatro dimensiones y 27 ítems. D1: preparación profesional con 7 ítems, D2: actitud del docente con 8 ítems, D3: diálogo educativo con 6 ítems, D4: satisfacción en el trabajo con 6 ítems.

### **Validación y confiabilidad del instrumento**

La validación estructural se basa en la opinión de expertos, la confiabilidad Los factores alfa de Cronbach se determinaron en un estudio piloto con 0.72 para la primera variable y 0.79 para la segunda variable, lo que indica una confiabilidad excelente.

## **3.5. Procedimiento**

Para la realización de este trabajo de investigación se siguieron varios procesos y momentos, los cuales se describen con más detalle a continuación: 1° Se recopiló información científica sobre definiciones y conceptos de variables junto con información de trabajos anteriores que respaldan este estudio, internacionales, nacionales y antecedentes regionales, y continúa desarrollando la parte operativa de la matriz y la herramienta de evaluación. 2° Continúa con la parte metodológica del diseño de investigación: la determinación del conjunto, la muestra, la validez y confiabilidad del instrumento con la aprobación de jueces expertos. 3° La herramienta de evaluación se utiliza para los docentes que integran la muestra de investigación, previa coordinación con el titular de la institución educativa requerida. 4° Se cuantifican los resultados

obtenidos con el instrumento utilizado para la muestra.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Una vez desarrollados, probados y validados los instrumentos, se utilizaron todos los protocolos apropiados para incluirlos en la muestra del estudio; para ello se creó un repositorio en SPSS versión 20.0 para crear estadísticas descriptivas, utilizando los coeficientes de estimación de Spearman, se pueden realizar inferencias para la prueba de hipótesis. El investigación comienza con la recopilación de información bibliográfica y contextual para crear un marco teórico. Después, se coordina el proceso con las autoridades pertinentes de la institución educativa para obtener los permisos pertinentes. Desarrollar instrumentos de investigación, validarlos y aplicarlos a muestras seleccionadas luego de obtener las licencias apropiadas. En cuanto al análisis estadístico, el estudio se basó en correlaciones descriptivas, y una estadística descriptiva fue utilizada para analizar los datos obtenidos (media, descripción estándar) y estadística ordinal (patrón de correlación, número de Spearman) para determinar el grado de correlación. y utilizar puntuaciones Z para probar hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio respeta el anonimato, la confidencialidad, la dignidad humana y los principios de beneficio y justicia. El objetivo es mejorar la objetividad y la calidad del estudio.

La base de este trabajo de investigación es el respaldo y el análisis de los aportes teóricos de materiales bibliográficos e históricos, respetando la producción intelectual de los respectivos autores; que es la base de este trabajo; asimismo, el proceso de recolección de información se mantiene cauteloso y respeta la privacidad de los docentes involucrados y sus resultados y transparencia de acorde a las Normas APA y la guía de la Universidad.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 2**  
**Dimensiones Clima Institucional de una Institución Educativa de Huánuco-2021**

Estadígrafos	Dimensiones			
	Identificación	Comunicación	Manejo de conflictos	Optimización de capacidades
Media aritmética	18,62	27,29	22,52	18,14
Moda	17,00	28,00	22,00	18,00
Desviación estándar (s)	3,48	3,55	4,01	3,82
Coef. de variabilidad (%)	18,69%	13,01%	17,81%	21,06%

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** Las estadísticas descriptivas de los puntajes para cada dimensión de la variable institucional superior se encuentran en la Tabla 2. La dimensión de optimización de la capacidad obtuvo la puntuación media más baja, mientras que la dimensión de comunicación obtuvo la puntuación media más alta (27,29%) en comparación con las otras tres dimensiones 18.14%

**Tabla 3**  
**Estadísticos del Clima Institucional de una Institución Educativa de Huánuco-2021**

Estadígrafos	Valores
<b>Media aritmética</b>	86,57
<b>Moda</b>	82,00
<b>Desviación estándar</b>	8,22
<b>Coeficiente de variabilidad (%)</b>	9,50%

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** La Tabla 3 muestra que las variables de clima institucional tienen un puntaje promedio general de 86,57 puntos, que se encuentra en el rango normal de la escala, con el puntaje más alto de 82 puntos para frecuente (Moda). Además, se observa una diferencia de calificaciones de 8,22 puntos, correspondiente a un coeficiente de variación de 9,50%, lo que indica que las calificaciones son consistentes en todo el instrumento, ya que la diferencia es inferior al 33%.

**Tabla 4**  
**Niveles Clima Institucional de una Institución Educativa de Huánuco-2021**

Estadísticos		Dimensiones							
		Identificación		Comunicación		Manejo de conflictos		Optimización de capacidades	
	Leyenda	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
		<b>Muy deficiente</b>	M D	0	0,00	0	0,00	0	0,00
<b>Deficiente</b>	D	2	4,76	2	4,76	8	19,04	16	38,10
<b>Regular</b>	R	<b>18</b>	<b>42,86</b>	18	42,86	<b>16</b>	<b>38,10</b>	<b>24</b>	<b>57,14</b>
<b>Bueno</b>	B	14	33,33	<b>20</b>	<b>47,62</b>	<b>16</b>	<b>38,10</b>	2	4,76
<b>Muy bueno</b>	M B	8	19,05	2	4,76	2	4,76	0	0,00
<b>Total</b>		42	100,00	42	100,00	42	100,00	42	100,00

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** En la Tabla 3, podemos observar que la mayoría de los docentes (42,86%) opinan que el nivel de identificación es regular, la comunicación es regular (47,62%), el manejo de conflictos es regular (38,10%) y la optimización de capacidades es regular (57,14%).

**Tabla 5**  
**Dimensiones Del Desempeño Docente de una Institución Educativa de Huánuco-2021**

Estadígrafos	Dimensiones del Desempeño docente			
	Preparación personal	Actuación docente	Diálogo educativo	Satisfacción en el trabajo
Media aritmética	25,71	33,62	22,48	18,71
Moda	27,00	33,00	21,00	17,00
Desviación estándar (s)	3,05	3,19	2,79	3,20
Coef. de variabilidad (%)	11,86%	9,49%	12,41%	17,10%

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** Las estadísticas descriptivas de los puntajes para cada dimensión variable del desempeño docente se encuentran en la Tabla 5. La dimensión de desempeño docente, en promedio, es superior a las otras tres dimensiones (33,62%), mientras que la dimensión de satisfacción laboral es la más baja (18,71%).

**Tabla 6**  
**Estadísticos Del Desempeño Docente de I.E.de Huánuco-2021**

Estadígrafos	Valores
Media aritmética	100,52
Moda	98,00
Desviación estándar	8,53
Coefficiente de variabilidad (%)	8,49%

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** Como se muestra en la Tabla 6, la variable desempeño docente tiene una puntuación media total de 100,52, que es un buen nivel de función de escala, y la puntuación (moda) más frecuente es 98,00. Además, se observa una diferencia de puntajes de 8,53 puntos, correspondiente a un coeficiente de variación de 8,49 puntos, lo que indica que los puntajes son iguales en todo el instrumento, ya que la diferencia es inferior al 33%.

**Tabla 7**  
**Niveles de Las Dimensiones Del Desempeño Docente de una Institución Educativa de Huánuco-2021**

Estadígrafos	Leyenda	Dimensiones del Desempeño docente							
		Preparación personal		Actuación docente		Diálogo educativo		Satisfacción en el trabajo	
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy deficiente	MD	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	4,76
Deficiente	D	0	0,00	0	0,00	0	0,00	14	33,33
Regular	R	10	23,81	2	4,76	28	66,67	24	57,15
Bueno	B	26	61,90	24	57,14	14	33,33	2	4,76
Muy bueno	MB	6	14,29	16	38,10	0	0,00	0	0,00
Total		42	100,00	42	100,00	42	100,00	42	100,00

Fuente: Base de datos

**Interpretación:** Como se muestra en la Tabla 7, la mayoría de los maestros calificaron positivamente las dimensiones de la preparación personal (61,90%), la actuación docente (57,14%), la regularidad del diálogo educativo (66,67%) y la satisfacción en el trabajo (57,15%).

**Tabla 8**  
**Prueba Chi Cuadrada del C.I y D.D.**

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	5,250a	1	0,022
Razón de verosimilitudes	7,458	1	0,006
Asociación lineal por lineal	5,125	1	0,024
N de casos válidos	42		

**Interpretación:** La Tabla 08 muestra el prueba de chi-cuadrado valor de la prueba de valor por para la independencia de dos variables :  $\chi^2=5,250$  para un nivel de libertad (gl=1), con un valor de p de 0,022 menor que el nivel de significancia del 5% ( $p<0,05$ ). independencia de dos variables :  $\chi^2=5.250$  para un nivel de libertad (gl=1), con un valor p de 0.022 menor que el nivel de significancia del 5% ( $p<0.05$ ). El nivel de clima institucional y el rendimiento académico en las instituciones educativas son las variables de estudio que se pueden confirmar con un nivel de confianza del 95%.

### 3.1. Prueba de hipótesis

#### a) Prueba de la hipótesis general

**H<sub>0</sub>:** No existe una correlación positiva significativa entre C.I. y D.D. en la Institución Educativa de Huánuco-2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una correlación positiva significativa entre C.I. y D.D. en la Institución Educativa de Huánuco-2021.

Se utiliza la prueba t de Student para la prueba de correlación de Pearson, para lo cual se utiliza la siguiente fórmula:

$$t_c = \frac{r \cdot \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dónde: r: Coeficiente de correlación de Pearson

n: tamaño de la muestra

$$t_c = \frac{0,55 \cdot \sqrt{42-2}}{\sqrt{1-(0,55)^2}} = 4,17$$

El valor de la t de la tabla para la prueba t de Student (t) para n=42,  $\alpha/2=0,25$  y 40 grados de libertad es:  $t_{\alpha/2} = 2,02$

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis general de investigación: *Existe una relación directa y significativa entre el C.I. y D.D. en la I.E.*

#### b) Prueba de las hipótesis específicas

##### Hipótesis 1 a contrastar:

**H<sub>0</sub>:** No existe una correlación positiva y significativa entre identificación y D.D. en la Institución educativa de Huánuco 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una correlación positiva y significativa entre identificación y D.D. en la Institución educativa de Huánuco 2021.

Utilizamos la prueba t de Student para la prueba de correlación de Pearson:

$$t_c = \frac{0,43 \cdot \sqrt{42-2}}{\sqrt{1 - (0,43)^2}} = 3,01$$

$$t_c = 3,01$$

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 1 de investigación: *Existe una relación directa y significativa entre la identificación y D.D. en la I.E.*

### **Hipótesis 2 a contrastar:**

**H<sub>0</sub>:** No existe una correlación positiva y significativa entre comunicación y D.D. en la Institución educativa de Huánuco-2021.

**H<sub>1</sub>:** Si existe una correlación positiva y significativa entre comunicación y D.D. en la Institución educativa de Huánuco-2021

Nuevamente se utiliza la prueba t de Student para la prueba de correlación de Pearson:

$$t_c = \frac{0,44 \cdot \sqrt{42-2}}{\sqrt{1 - (0,44)^2}} = 3,09$$

$$t_c = 3,09$$

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 2 de investigación: *Existe una relación directa y significativa entre la comunicación y D.D. en la I.E.*

### **Hipótesis 3 a contrastar:**

**H<sub>0</sub>:** No existe una correlación positiva entre manejo de conflictos y desempeño docente en la Institución educativa de Huánuco-2021.

**H<sub>1</sub>:** Si existe una correlación positiva y significativa entre manejo de conflictos y desempeño docente en la Institución educativa de Huánuco- 2021.

Nuevamente se utiliza la prueba t de Student para la prueba de correlación de Pearson:

$$t_c = \frac{0,44 \cdot \sqrt{42-2}}{\sqrt{1 - (0,44)^2}} = 3,09$$

$$t_c = 3,09$$

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 3 de investigación: *Existe una relación directa y significativa entre manejo de conflictos y D.D. en la I.E.*

**Hipótesis 4 a contrastar:**

H<sub>0</sub>: No existe una correlación positiva y significativa entre optimización de capacidades y Desempeño Docente en la Institución educativa de Huánuco.

H<sub>1</sub>: Existe una correlación positiva y significativa entre optimización de capacidades y Desempeño Docente en la Institución educativa de Huánuco.

Utilizamos la prueba t de Student para la prueba de correlación de Pearson:

$$t_c = \frac{0,43 \cdot \sqrt{42-2}}{\sqrt{1 - (0,43)^2}} = 3,01$$

$$t_c = 3,01$$

Al demostrarse la hipótesis alterna, se demuestra la validez de la hipótesis específica 4 de investigación: *Existe una relación directa y significativa entre optimización de capacidades y D.D. en la I.E.*

## V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general, es posible identificar una correlación entre el C.I. y D.D, se evidenció una correlación directa y significativa ( $t_c=4.17$ ). Ambos lados están por debajo de 0.05 y el valor  $p=0.022$  es menos del 5% de nivel de significancia ( $p<0.05$ ) lo que refuta  $H_0$  y confirma al investigador, o sea, existe una relación entre variables significativas, es decir, el clima de la institución es un ambiente de trabajo en el que los docentes llevan a cabo procesos de enseñanza y aprendizaje de calidad que favorezcan la formación y desarrollo de los estudiantes. Por otro lado, el total de docentes manifestó respeto por el clima de la institución en un nivel normal con un puntaje promedio de 86.57 puntos que van de 26 a 130 puntos; finalmente, el desempeño docente estuvo en un buen nivel con un puntaje promedio de 100.52 puntos, variando de 27 a 135 puntos.

Los resultados son similares a los de Almeida (2020), donde Almeida encontró que el puntaje de clima organizacional y desempeño docente fue  $Rho=0.848$ , indicando una relación positiva directa entre las variables. Del mismo modo, concuerda con More y Morey (2021) en su investigación que concluye es importante se gestione un buen trabajo, se motive el desempeño de su labor como docente. Por ello es necesario contar gestores líderes para lograr el cumplimiento de metas establecidas con una capacidad de gestión en la cual se involucren en las actividades a los docentes para generar aprendizajes significativos en cada área del conocimiento. A pesar de que las correlaciones son diferentes, las metodologías utilizadas son iguales.

De igual manera, la de Cenas et al. (2019) en sus resultados de este estudio muestran que la Identificación se asocia significativamente con clima institucional de la institución educativa Huánuco, con un valor de  $p = 0,000 <0,05$  y valor de  $T_c. = 0,417$ , lo que significa que existe una asociación razonable, y se concluye que ambas variables están asociadas de manera favorable, concordando de esta manera con los resultados de nuestra investigación. Se refuerza con las conceptualizaciones Martín (2000) declara que los factores organizacionales interactúan para producir el clima institucional y los elementos del entorno interno y los marcos sociales y educativos externos a partir de procesos y programas basados en la planificación.



Respecto al primer objetivo específico, se determinó la relación entre identificación y desempeño docente. Se demostró que se alcanzó un nivel de significancia bilateral inferior a 0,05 ( $t_c=4,17$ ), rechazando así  $H_0$  y confirmando  $H_a$ . De igual manera, se obtuvieron los resultados descriptivos, en donde los docentes manifiestan que la identificación se centra en un nivel regular con 42.86 %. En relación a los resultados, se evidencia que los docentes reconocen que su labor está ligada a un factor relevante que tiene que ver con su comportamiento e identidad institucional que ayuda a mejorar la imagen de la escuela, Participar en actividades extracurriculares institucionales e identificar metas grupales para mejorar. En este sentido, la gestión escolar necesita desarrollarse; apego a las normas y profesionalismo en su trabajo, demostrando así el compromiso institucional

Nuestros resultados concuerdan con Mallma (2021) En su artículo, examinan la modesta relación directa entre el desempeño docente y el clima institucional en las escuelas de educación. Esto concuerda con la investigación de Castro (2021) en su tesis doctoral, donde argumenta que la importancia de la interacción y la realización o realización de valor, es decir, la comodidad del empleado y la satisfacción laboral, el ambiente de trabajo está relacionado con el sistema u organización. al sistema de relaciones humanas.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre comunicación y desempeño docente. Los resultados mostraron a ( $t_c=3.01$ ) y sig. bilateral inferior a 0,05, refutando la  $H_0$  y confirmando la hipótesis del investigador. De igual manera, se obtuvieron los resultados descriptivos, en donde los docentes manifiestan que la identificación se centra en un nivel bueno con 47.62%. Se ve reflejado en una comunicación asertiva para mejorar la relación del entorno laboral tanto a nivel individual y grupal estableciéndose una conexión de buenas relaciones interpersonales para la toma de decisiones, calidad del servicio la creatividad y la satisfacción de los miembros en relación al clima.

Tiene similitud con la de Espinoza (2022), En su investigación sobre el enfoque de la administración y el ambiente en las organizaciones, muestran una relación significativa y sumamente positiva donde el compromiso y la motivación provienen del liderazgo que asegura una cultura organizacional saludable. Sin embargo, según en su percepción, los docentes creen que existe un ambiente de respeto, apertura y confianza entre ellos. Creemos que existe un ambiente de respeto, apertura y confianza entre ellos. y que al momento de dar sus opiniones de forma libre es respetado por los demás, tratando de buscar un consenso para tomar una mejor decisión de forma oportuna y efectiva por parte de los agentes educativos.

Tercer objetivo específico, se determinó exitosamente la relación entre el manejo de conflictos y el desempeño docente, demostrando un resultado estadísticamente significativo ( $t_c=3.09$ ) con un nivel de significancia bilateral inferior a 0.05. Por tanto, se rechaza y confirma la hipótesis nula. la del investigador. De igual manera, se obtuvieron los resultados descriptivos, en donde los docentes manifiestan que la identificación se centra en un nivel bueno con 38.10 %.

En relación a los resultados es coherente con los estudios de Flórez y Sárdon. (2020) en su artículo sobre el nivel de desempeño docente está en un nivel bueno lo que influye en su desempeño docente y ello determina la mejora de los aprendizajes. Por otro lado, se evidencia en el estudio que los docentes precisan que hay una conciliación a nivel interno Fomentar las relaciones interpersonales al reconocer que el director tiene un papel de liderazgo en la participación en la toma de decisiones sobre temas institucionales.

En cuanto al tercer objetivo específico, se llevó a cabo la investigación sobre la conexión entre la optimización de habilidades y el rendimiento enseñante. Se demostró que se obtuvo un ( $t_c=3.01$ ) y un sig. bilateral inferior al 0.05, lo cual se refuta a  $H_0$  y confirma la del investigador. De igual manera, se obtuvieron los resultados descriptivos, en donde los docentes manifiestan que la identificación se centra en un nivel bueno con 57.14 %.

Es inconsistente con la investigación de Castro (2021) Los resultados mostraron que el desempeño pedagógico y el clima institucional no se relacionaban con la

participación ( $Rho=0,217$ ), la confianza ( $Rho=0,217$ ), la motivación ( $Rho=0,264$ ), y la clima de institución.

desempeño laboral de los maestros. acción. Sin embargo, Enciso y Mamani (2020) afirman en su artículo que el objetivo es identificar la relación entre el clima institucional y el desempeño pedagógico de los docentes en instituciones educativas donde las variables objeto de estudio tienen una relación directa. En el estudio, los docentes dijeron que hay pocos miembros que participan en el funcionamiento de las instituciones y que los profesores de distintas disciplinas acompañan y colaboran para mejorar los aprendizajes desde su propia preparación profesional hasta el cambio del quehacer pedagógico a través de trabajos colegiados, así como capacitación permanente para mejorar su desempeño.

## VI. CONCLUSIONES

**Primero:** Se logró demostrar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Huánuco, se evidencia una correlación directa y significativa ( $t_c=4.17$ ), y  $p < 0.05$ , por lo que se refuta la  $H_0$  y se confirma la del investigador.

**Segundo:** Respecto al objetivo específico 1, se analizó el clima institucional, con mayor relevancia se centraron en un nivel regular con 86.57%; del mismo modo, en identificación, manejo de conflictos y optimización de capacidades se centraron en nivel regular con 42.86%, 38.10% y 57.14%, respectivamente, y en nivel bueno con 47.62% en nivel bueno; es decir que la mayoría de los docentes refieren que el clima institucional se mantienen relaciones de coordinación en el trabajo en equipo con el propósito de brindar un servicio de calidad educativa.

**Tercero:** se analizó el desempeño docente en una Institución Educativa, con mayor relevancia en nivel bueno en las dimensiones preparación personal y actuación docente con 61.90%, 61.30% y 57.14%, respectivamente y en un nivel regular con 66.67 % y 57.15 % en las dimensiones dialogo educativo y satisfacción en el trabajo. Por todo ello, se debe mantener el nivel de desempeño docente para lograr indicadores de calidad en el proceso de enseñanza aprendizaje.

**Cuarto:** se logró evidenciar la relación de identificación en el desempeño docente en una Institución Educativa, puesto que se evidencia, ( $t_c=4.17$ ), precisando una correlación directa y significativa,  $p < 0.05$ , por lo que se refuta la  $H_0$  y se confirma la del investigador.

**Quinto:** Se logró evidenciar la relación de comunicación en el desempeño docente en una Institución Educativa, puesto que se evidencia, ( $t_c=3.09$ ), precisando una correlación directa y significativa,  $p < 0.05$ , por lo que se refuta la  $H_0$  y se confirma la del investigador.

**Sexto:** Se logró evidenciar la relación de manejo de conflictos en el desempeño docente en una Institución Educativa, puesto que se evidencia, ( $t_c=3.09$ ), precisando una correlación directa y significativa,  $p < 0.05$ , por lo que se refuta la  $H_0$  y se confirma la del investigador.

**Séptimo:** Respecto al tercer objetivo, se logró evidenciar la relación de optimización de capacidad en el desempeño docente en una Institución Educativa, puesto que se evidencia, ( $t_c=3.01$ ), precisando una correlación directa y significativa,  $p < 0.05$ , por lo que se refuta la  $H_0$  y se confirma la del investigador.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Al director de la institución educativa realizar capacitaciones periódicas dirigidas a los docentes en temas de habilidades blandas, con la finalidad de que puedan impartir lo adquirido en el clima institucional.
- Segunda:** A los docentes que permanezcan en constante evaluación para que puedan conocer e identificar sus deficiencias, para luego mejorarlas, a través de estrategias pedagógicas mediante el desarrollo de talleres.
- Tercera:** Al director de la Institución educativa para que implemente un plan de capacitación docente en programación neurociencia con el fin de optimizar el rendimiento laboral de los profesores y éstos puedan diseñar sesiones de aprendizaje que les permita generar lazos de empatía y recibir retroalimentación oportuna.
- Cuarta:** Realizar reuniones que les permita poder tener mayores relaciones interpersonales entre colegas así poder impartir sus conocimientos y habilidades con el objetivo de alcanzar los objetivos institucionales.

## REFERENCIAS

- Almeida , M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Entrevista Académica*, II, 85–95. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Alonso Tapia, J. 2005. *Motivar en la escuela, motivar en la familia*. Madrid. Alianza.
- Alonso Tapia, J. y G. López Luengo. 1999. Efectos motivacionales de las actividades docentes en función de las motivaciones de los alumnos. En J. Pozo y C. Monereo (coord.) *El Aprendizaje estratégico*. España. Santillana.
- Briones-Álvarez, M. R. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *Perspectiva*, 18(1), 27–33. [http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf)
- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Cárdenas, A., Soto-Bustamante, A., Dobbs-Díaz, E., & Bobadilla, M. (2012). El saber pedagógico: componentes para una reconceptualización. *Educación y Educadores*, 15(3), 479-496. Doi: <https://doi.org/10.5294/edu.2012.15.3.8>
- Castro, R. (2021) Clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021. Maestría en Administración de la Educación, Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76677>

Cenas, F., Blas, F. y Castro, W. (2021) Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. Pol. Con. (Edición núm. 58) Vol. 6, No 5 Mayo 2021, pp. 964-979 ISSN: 2550 - 682X DOI:10.23857/pc.v6i5.2722

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1143>

Cooper, J. M. (1993). Estrategias de enseñanza: Guía para una mejor instrucción. Limusa.

Day, C., Stobart, G., Sammons, P., Kington, A., Gu, Q., Smees, R., y Mujtaba, T. (2006). Variations in teachers' work, lives and effectiveness. Department for Education and Skills Publications

Enciso, J. & Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. ÑAWPARISUN Revista de Investigación Científica, 2(2), 69-74. <https://www.unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94/59>

Espinoza, E. (2022). Comunicación asertiva y clima institucional en docentes de la Institución Educativa La Reparación - Miraflores, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

Farias., E. (2012). Como ser más productivo y feliz. Estados Unidos. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=oOJNdbklvD8C&printsec=frontcover&dq=manejo+de+conflictos+en+las+organizaciones&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj9gNvl2ZzQAhVNymMKHRKpCTcQ6AEIUjAJ#v=onepage&q=conflictos&f=false>



- Flórez, A. y Sárdon, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de Ciencias Naturales: Programa Académico: Ciencia, Tecnología y Ambiente de la Facultad de Ciencias de la Educación*, Vol. 2, N°. 1, 2020, págs. 157-162. ISSN 2709-121X
- Ghaffarian, S., & Osam, N. (2021). A Study of Teacher Performance in English for
- González, E., Muñoz, M., Cruz, A., y Olivares, M. D. L. Á. (2019). Construcción de la identidad profesional docente en educación infantil en Córdoba. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXV (3), 30- 41.
- Hernández, R., Mendoza, P. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. México: Mc Graw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). Motivación y clima organizacional. División de Investigación, Escuela de Graduados en Administración de Empresas, Universidad de Harvard.
- Mallma, C. (2021) Clima institucional y desempeño docente en educación inicial de la Unidad de Gestión Educativa Local de Acobamba – Huancavelica. Tesis Maestría Maestra En Educación Mención: Gestión Educativa. Universidad Nacional del Centro. [https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7431/T010\\_07643897\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/7431/T010_07643897_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, 27, 103–117. <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736/20576>
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). Participación y clima institucional para Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. Minedu. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5922>

- Montenegro, A. (2003). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos (BOGOTÁ: MAGISTERIO (ed.)). Cooperativa Editorial Magisterio.
- More, R., Morey, M.(2021) Management of the institutional climate and performance of the teaching personnel of the Educational Institution No. 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores. vol.8 no.spe2. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Munive, E. (2021) Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 3721 Santa Rosa, Ancón – Lima. Tesis Maestría Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Evaluación y Acreditación de la Calidad Educativa. Universidad Enrique Guzmán La Valle. <http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/5589>
- Palomino, P. Almenara, C. (2019) Emotional Intelligence in Communication Students: Comparative Study under the Competency-Based Education Model. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162019000100002&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162019000100002&script=sci_arttext)
- Ramírez, S. (2018). Liderazgo directivo y clima institucional de la I.E. “Victor Antonio Herrera Delgado” de Tacabamba. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
- Rivai, Umar, M & Moh, Z. (2019). Organizational Culture and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555–566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Rubio, J. (2005). Fuentes estresantes, Síndrome de Burnout y actitudes disfuncionales en orientadores del instituto de enseñanza superior. (Tesis doctoral). Badajoz, España: Universidad de Extremadura.

Salazar A. Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras de Belice. *Revista Internacional de Estudios en Educación*. 2002; 2(1):23-59.

Saravia, E. (2019). Desempeño docente y satisfacción del estudiante en el nivel secundario I.E.E. Luis Fabio Xammar Jurado [Tesis de maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3789/tesis%20ESTELA%20SARAVIA%20CAMPOSSSS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Segura-Lazcano, A.; Caicedo-Díaz, C; Moreno-Rivera, E. (2016) La trascendencia del logos universitario: diálogo educativo/diálogo académico. *La Colmena*, núm. 92, Universidad Autónoma del Estado de México, México. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=446347893009>

Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA “HERMILIO VALDIZÁN” N° 32011 DE HUÁNUCO – 2021

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPOTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	ENFOQUE / NIVEL (ALCANCE) / DISEÑO	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo General:</b>	<b>Hipótesis General</b>	<b>V.1.:</b>	<b>UNIDAD DE ANÁLISIS</b>  Docentes que laboran en una Institución Educativa de “Herminio Valdizán” N° 32011 de Huánuco	<b>Enfoque</b>  Cuantitativo – Se orienta a los estudios de los aspectos observables y busca solución de problemas prácticos.	<b>Técnica:</b>  Encuesta
¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021?	Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Herminio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021	Existe una la relación directa y significativa entre el clima Institucional y el desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021.	CLIMA INSTITUCIONAL			
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos Específicos:</b>	<b>Hipotesis Especificas</b>	<b>V.2.:</b>	<b>POBLACIÓN</b>  Está constituida por 42 docentes de una Institución Educativa “Herminio Valdizán” N° 32011 de Huánuco	<b>Tipo y Diseño de investigación:</b>    Correlacional – No experimental.	<b>Instrumento:</b>  Cuestionario que será aplicado a todo el personal docente de en una Institución Educativa de Trujillo - 2021
1. ¿Qué relación existe la identificación y el desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021? 2. ¿Qué relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021?	1. Establecer la relación que existe entre la identificación y desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021 2. Establecer la relación que existe entre la comunicación y desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de	1. Existe una la relación directa y significativa entre la identificación y el desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021 2. Existe una la relación directa y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en la institución	DESEMPEÑO DOCENTE			
				<b>MUESTRA</b>  <b>42 docentes</b>		Métodos de análisis de datos Descriptiva • Tablas de frecuencia y gráficos. Inferencial:

<p>3. ¿Qué relación existe entre el manejo de conflictos y el desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre optimización de capacidades y el desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021?</p>	<p>Huánuco – 2021</p> <p>3. Establecer la relación que existe entre el manejo de conflictos y desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021.</p> <p>4. Establecer la relación que existe entre la optimización de capacidades y desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021.</p>	<p>educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021</p> <p>3. Existe una la relación directa y significativa entre la manejo de conflictos y el desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021.</p> <p>4. Existe una la relación directa y significativa entre optimización de capacidades y el desempeño docente en la institución educativa “Hermilio Valdizán” N° 32011 de Huánuco – 2021</p>			<p>Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de chi cuadrado</p>
---	--	--	--	--	---

## ANEXO 2

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración	Instru-mento
<b>Clima Institucional</b>	Es el ambiente en donde uno se desenvuelve refiriéndose al espacio de trabajo debe tener presente la actitud al cambio en donde exista una comunicación fluida, relaciones interpersonal es saludables, un trato horizontal y una adecuada autorrealización personal del individuo (Martín Bris 1999).	Clima institucional es importante que se tenga presente la actitud al cambio, en identidad donde exista una comunicación fluida, un manejo de conflictos y optimización de capacidades.	Identificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Reconoce que su trabajo lo hace por interés personal.</li> <li>➤ Contribuye a mejorar la imagen institucional.</li> <li>➤ Participa en las actividades extracurriculares de la institución.</li> <li>➤ Identifica las metas de grupo para mejorar el aprendizaje.</li> </ul>	Escala Ordinal de tipo Likert  1-Nunca  2. Casi nunca  3.A veces  4. Casi siempre  5. Siempre	<b>INSTRUMENTO</b>
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Siente desconfianza entre los docentes de la institución.</li> <li>➤ Considera que hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.</li> <li>➤ Da a conocer libremente sus puntos de vista.</li> <li>➤ Siente que hay una comunicación oportuna y efectiva por parte de los directivos.</li> <li>➤ Siente desconfianza e inseguridad para expresar lo que siente.</li> </ul>		
			Manejo de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Considera que promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos.</li> <li>➤ Reconoce que existe un liderazgo del Director</li> <li>➤ Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad de los directivos.</li> <li>➤ Considera que existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director para la resolución de problemas.</li> </ul>		
			Optimización de capacidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Siente que sólo algunos de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.</li> <li>➤ Reconoce la ayuda y colaboración entre docentes de la misma área al final de cada bimestre.</li> <li>➤ Cree que existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas, para mejorar el aprendizaje.</li> </ul>		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Valoración	Instrumento
<b>Desempeño docente</b>	Es la forma como se realiza el trabajo, involucra actitudes, saberes y formas de relación, que inciden en la calidad global de la tarea. En la práctica de la evaluación del educador se reconoce que corresponde al ser, al saber y al hacer reflexivo del educador en la cotidianidad del contexto en el cual se desempeña y no únicamente, al cumplimiento de unas obligaciones pactadas en relación con la profesión y el cargo que ocupa. (Valdez, 2004).	El desempeño docente es una alusión a la preparación profesional, ejercicio práctico de una actuación docente y manteniendo el diálogo educativo para la satisfacción en el trabajo.	Preparación profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Lee revistas, periódicos pedagógicos para informarse mejor.</li> <li>➤ Participa en algún proyecto de innovación pedagógica en su institución.</li> <li>➤ Asiste a cursos para ampliar sus conocimientos pedagógicos.</li> <li>➤ Escribe algunas de sus experiencias pedagógicas cotidianas.</li> <li>➤ Maneja algunos programas en la computadora para diseñar su clase.</li> </ul>	Escala Ordinal de tipo Likert  1-Nunca  2. Casi nunca  3.A veces  4. Casi siempre  5. Siempre	<b>INSTRUMENTO</b>
			Actuación Docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Planifica el trabajo pedagógico.</li> <li>➤ Cree que la metodología están de acuerdo a la programación anual, unidades didácticas y contenidos</li> <li>➤ Introduce innovación pedagógica en su desempeño docente para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.</li> </ul> <p>Considera que potencia el trabajo cooperativo en los estudiantes.</p>		
			Diálogo Educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Propicia lugares distintos al aula para hablar con sus alumnos de sus inquietudes.</li> <li>➤ En las horas de tutorías usted se dedica a dialogar con sus alumnos sobre sus problemas.</li> <li>➤ Considera que los padres conocen el progreso de los alumnos sobre todo de sus hijos</li> </ul> <p>Comparte experiencias de enseñanza con otros profesores de la Institución y de diferentes áreas.</p>		



## ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE

**FECHA:**

Estimado(a) Docente:

El presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad, la obtención de información acerca de la relación que existe entre la CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE, la confidencialidad de sus respuestas será respetada, no escriba su nombre en ningún lugar del cuestionario.

**DATOS GENERALES:**

1.- Docente ( ) Administrativo ( )

2.- Institución Educativa.....

**INSTRUCCIONES:**

Leer cada una de las frases y seleccionar UNA, de las cinco alternativas, la que sea más apropiada a su opinión, seleccione el número del (1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogió según su convicción. Marca con un aspa el número, no existe respuesta buena ni mala, asegúrate de responder a todos los ítems.

1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

#### PARTE I: CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	COMPETENCIA / ÍTEMS	PUNTAJE				
	IDENTIFICACIÓN	1	2	3	4	5
1	Su trabajo lo realiza por interés personal.					
2	Trabaja prioritariamente por principios institucionales					
3	Siente que contribuye para mejorar la imagen institucional					
4	Participa usted en las actividades extracurriculares de la institución					
5	Se identifica con las metas del grupo,					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
6	La comunicación entre docentes es fluida.					
7	Siente usted que teme criticar o ser criticado.					
8	Hay un ambiente de respeto, diálogo y confianza entre docentes.					
9	Expresa libremente sus puntos de vista sin temor.					
10	Genera un clima democrático para el éxito, respetando la jerarquía y las funciones internas.					
11	Hay una comunicación oportuna y efectiva sobre decisiones y cambios por parte de los directivos.					
12	Se muestra a la defensiva y cauteloso, frente a los demás.					
13	Hay demasiado egoísmo entre docentes.					
<b>MANEJO DE CONFLICTOS</b>						
14	Frente a los conflictos institucionales que hay usted alude al problema.					
15	Se llega a acuerdos intermedios ante los problemas.					



16	Promueve las relaciones interpersonales y concilia los conflictos internos con principio de identidad cultural.					
17	Existe un liderazgo del Director.					
18	Acepta y respeta el liderazgo basado en la capacidad.					
19	Existe agilidad en la toma de decisiones por parte del Director.					
20	El personal docente participa en la toma de decisiones de la Institución.					
<b>OPTIMIZACIÓN DE CAPACIDADES</b>						
21	Hay competencia desleal entre los docentes de la Institución.					
22	Sólo algunos de los miembros se comprometen en las actividades institucionales.					
23	Se realizan actividades de integración y bienestar desarrollado por su Institución (salidas, reflexiones, celebraciones, etc.)					
24	Existe ayuda y colaboración entre docentes de la misma área					
25	Existe ayuda y colaboración entre docentes de otras áreas.					
26	todos participan, en busca del consenso y se apoya las decisiones adoptadas por la mayoría					

Fuente: Elaboración Propia

#### PARTE II: DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	COMPETENCIA / ÍTEMS	PUNTAJE				
	PREPARACIÓN PROFESIONAL	1	2	3	4	5
1	Lee Usted algunas revistas, periódicos pedagógicos					
2	Lee libros pedagógicos.					
3	Participa en algún proyecto de innovación pedagógica.					
4	Conoce usted las dinámicas de grupo para trabajar en equipo					
5	Asiste a cursos para ampliar sus conocimientos.					
6	Escribe usted algunas de sus experiencias pedagógicas.					
7	Maneja usted algunos programas en la computadora.					
<b>ACTUACIÓN DOCENTE:</b>						
8	Planifica el trabajo pedagógico antes de iniciarlo					
9	Tiene previsto las capacidades respecto a su área.					
10	Considera que los contenidos hacen referencia a la capacidad de área.					
11	La metodología que emplea está explícita en la programación anual, unidades didácticas.					

12	Introduce innovación pedagógica en su desempeño docente.					
13	Los estudiantes conocen las capacidades que deben alcanzar y los sistemas de evaluación desde el inicio del año escolar.					
14	Potencia el trabajo cooperativo en los estudiantes.					
15	Tiene usted previstas estrategias para los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
<b>DIÁLOGO EDUCATIVO:</b>						
16	Busca lugares distintos al aula para hablar con sus alumnos.					
17	En las horas de tutoría usted se dedica a dialogar con sus alumnos.					
18	Todos los alumnos poseen la misma oportunidad para expresarse en el aula.					
19	Considera usted que los docentes conocen el progreso de sus alumnos.					
20	Cree usted que los alumnos intercambian experiencias educativas entre compañeros					
21	Usted comparte experiencias de enseñanza con otros profesores de la Institución.					
<b>SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO</b>						
22	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza en la Institución Educativa.					
23	Obtienen reconocimientos por el buen trabajo realizado por parte de la Institución.					
24	Se encuentra usted satisfecho con el aprendizaje de los estudiantes.					
25	Durante sus clases usted percibe que los estudiantes aprenden.					
26	La Institución le posibilita la manera de seguir capacitándose y promocionándose.					
27	La Institución le estimula para mejorar su trabajo académico y docente.					

Fuente: Elaboración Propia

## ANEXO 4

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO CLIMA INSTITUCIONAL

1. **Denominación:** Escala para valorar el clima institucional.
2. **Autor:** Durand Robles Jhon Richard
3. **Aplicación:** Individual.
4. **Número de dimensiones:** 4
5. **Número de ítems:** 26
6. **Usuarios:** Docentes de una institución educativa.
7. **Duración:** 30 minutos.
8. **Objetivo:** Evaluar el clima institucional de los profesores de una Institución educativa de Huánuco.
9. **Técnica:** Encuesta.
10. **Validez:** Se contó con 2 juicios de expertos con grado de doctor y especialidad en metodología de investigación. Para la validez de contenido se utilizó el coeficiente de validación V de Aiken arrojando un valor de 1.00, la cual determinó la viabilidad de la utilización del instrumento para la presente investigación.
11. **Confiabilidad:** La confiabilidad del instrumento se hizo a través del alfa de Cronbach, de 20 docentes, cuyo resultado es 0,72, determinando una excelente confiabilidad.

## ANEXO 5

### FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO DOCENTE

1. **Denominación:** Escala para valorar Desempeño Docente.
2. **Autor:** Durand Robles Jhon Richard
3. **Aplicación:** Individual.
4. **Número de dimensiones:** 4
5. **Número de ítems:** 26
6. **Usuarios:** Docentes de una institución educativa.
7. **Duración:** 30 minutos.
8. **Objetivo:** Evaluar el desempeño docente de los profesores de una Institución educativa de Huánuco.
9. **Técnica:** Encuesta.
10. **Validez:** Se contó con 5 juicios de expertos con grado de doctor y especialidad en metodología de investigación. Para la validez de contenido se utilizó el coeficiente de validación V de Aiken arrojando un valor de 1.00, la cual determinó la viabilidad de la utilización del instrumento para la presente investigación.
11. **Confiabilidad:** La confiabilidad del instrumento se hizo a través del alfa de Cronbach, de 80 docentes, cuyo resultado es 0,79, determinando una excelente confiabilidad.

## Anexo 06: Constancia de autorización



### CONSTANCIA DE APLICACIÓN

La Directora de la I.E. N° 32011 con código modular N°0288662 del Distrito de Huanuco que suscribe:

### HACE CONSTAR:

Que, el profesor Jhon Richard Durand Robles estudiante de la TAET de la Universidad Cesar Vallejo, aplicó los instrumentos de investigación correspondiente a su Tesis titulada: Clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa 32011 "Hermilio Valdizan – Huanuco-2021, estos instrumentos se aplicaron a los docentes de esta institución educativa, durante los meses setiembre-octubre-2021, haciendo llegar su cuestionario de manera virtual a través del WhatsApp de la Directora.

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

Huanuco 20 de diciembre-2021



**Anexo 07: Fiabilidad del instrumento**

**RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO (n=20) PARA EVALUAR LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA ESCALA DEL CLIMA INSTITUCIONAL**

No	Ítems																										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	1	3	2	4	2	2	4	2	3	4	3	3	3	73
2	2	3	4	4	5	5	1	3	5	5	2	1	1	3	5	4	3	5	4	3	4	3	5	4	2	3	89
3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
4	1	2	5	5	5	5	3	5	5	5	1	4	5	5	3	5	1	3	1	5	3	2	5	1	1	1	87
5	4	3	4	5	5	5	4	3	3	3	5	4	2	1	3	5	5	5	3	5	2	5	2	5	3	4	98
6	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	1	5	5	4	4	4	2	2	98
7	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	110
8	2	4	4	3	4	2	4	2	4	3	2	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	68
9	2	4	4	3	4	3	3	2	4	3	2	2	5	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	85
10	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	4	5	3	3	4	4	1	4	2	4	3	4	2	4	2	2	78
11	3	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	3	3	4	3	1	3	2	3	3	4	2	3	2	2	82
12	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	95
13	1	3	5	4	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	78
14	5	5	5	5	5	3	2	3	4	5	4	2	5	3	3	4	2	5	3	2	4	5	3	2	1	3	93
15	5	4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	1	1	3	3	3	86
16	1	1	5	2	3	4	2	5	2	2	3	2	5	2	4	2	1	3	3	2	2	4	2	1	3	4	70
17	1	2	4	5	5	5	3	2	5	5	1	3	5	1	4	4	2	3	4	4	5	5	3	1	1	4	87
18	5	5	5	5	5	2	3	2	4	4	2	5	3	2	3	3	1	4	1	2	1	5	1	3	3	3	82
19	1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	3	1	3	3	3	3	4	5	1	3	4	2	4	4	95
20	1	5	5	5	5	3	2	3	3	5	3	1	4	3	3	5	3	5	3	3	3	4	1	1	1	3	83

Reemplazando en la fórmula:

$$a = \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{35,57}{105,91}\right) = 0,72$$

Se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido en la escala del Clima institucional presenta una excelente confiabilidad, ya que el coeficiente hallado se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 de confiabilidad. (ver cuadro NO1).

**Cuadro NO 2**  
**Escala de interpretación de la confiabilidad**

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Santisteban, C (2009; 122)

En el cuadro se muestra los puntajes para la determinación del coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach del instrumento Desempeño docente, para el cálculo del coeficiente de confiabilidad:

**RESULTADOS DE LA PRUEBA PILOTO (n=20) PARA EVALUAR LA CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LA ESCALA DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

No	Ítems																											Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
1	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	87
2	3	4	3	5	3	4	2	5	5	4	5	4	2	5	4	3	4	4	3	3	4	5	1	5	5	3	1	99
3	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	3	1	102
4	5	4	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	3	4	2	4	4	5	4	3	4	4	3	3	107
5	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	116
6	5	4	3	4	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	1	5	5	2	1	105
7	5	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	1	4	4	3	4	2	4	5	1	5	104
8	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	1	4	1	4	4	1	1	83
9	3	3	3	4	3	2	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	1	2	1	3	3	1	1	80
10	5	3	3	5	3	2	3	5	5	4	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	2	5	4	3	3	5	3	104
11	5	3	3	5	3	2	3	5	5	4	5	4	3	5	4	2	5	3	5	3	3	5	3	3	5	1	1	98
12	2	3	5	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	1	4	4	98
13	1	4	4	4	2	3	3	4	2	4	5	4	2	4	3	3	4	2	4	4	2	2	1	5	2	2	1	81
14	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	3	4	2	3	4	5	5	5	4	4	1	4	4	1	1	100
15	5	5	3	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	4	1	3	5	4	5	4	4	5	3	3	4	4	3	110
16	3	4	1	5	4	2	4	5	5	5	5	5	1	4	1	3	5	5	5	4	3	5	1	4	3	2	1	95
17	4	3	4	4	3	4	1	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	1	5	5	1	1	106
18	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	3	5	1	4	4	1	1	109
19	5	4	3	5	5	3	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	5	1	4	4	3	4	112
20	5	4	1	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	5	1	5	4	1	1	105



$$\frac{27}{27-1} \left(1 - \frac{25,01}{105,52}\right) = 0,79$$

Se observa que el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido en la escala del Desempeño docente presenta una excelente confiabilidad, ya que el coeficiente hallado se ubica en el intervalo de 0,72 a 0,99 de confiabilidad (ver cuadro NO 2).

**Cuadro NO4**  
**Escala de interpretación de la confiabilidad**

Intervalo	Descripción
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Confiabilidad perfecta

Fuente: Santisteban, C (2009; 122)

## ANEXO 8: BASE DE DATOS

### PUNTAJE Y NIVEL DEL CLIMA INSTITUCIONAL POR DIMENSIONES Y TOTAL

Institución Educativa “Hermilio Valdizán” No 32011 de Huánuco 2021

No	Dimensiones								Clima institucional	
	Identificación		Comunicación		Manejo de conflictos		Optimización de capacidades			
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	16	R	28	B	25	B	26	B	95	B
2	18	B	26	R	21	R	13	D	78	R
3	25	MB	28	B	22	R	18	R	93	B
4	22	MB	29	B	21	R	14	D	86	R
5	15	R	32	B	16	D	19	R	82	R
6	17	R	29	B	22	R	19	R	87	R
7	25	MB	25	R	16	D	16	D	82	R
8	20	B	35	MB	22	R	18	R	95	B
9	21	B	24	R	25	B	13	D	83	R
10	17	R	26	R	25	B	23	R	91	B
11	17	R	20	D	18	D	18	R	73	R
12	18	B	23	R	27	B	21	R	89	B
13	12	D	26	R	27	B	24	R	89	B
14	18	B	33	B	23	R	13	D	87	R
15	21	B	29	B	27	B	21	R	98	B
16	25	MB	28	B	24	B	21	R	98	B
17	17	R	31	B	30	MB	21	R	99	B
18	17	R	24	R	15	D	12	D	68	R
19	17	R	24	R	26	B	18	R	85	R
20	14	R	25	R	22	R	17	D	78	R
21	19	B	28	B	19	R	16	D	82	R
22	16	R	28	B	25	B	26	B	95	B

23	18	B	26	R	21	R	13	D	78	R
24	25	MB	28	B	22	R	18	R	93	B
25	22	MB	29	B	21	R	14	D	86	R
26	15	R	32	B	16	D	19	R	82	R
27	17	R	29	B	22	R	19	R	87	R
28	25	MB	25	R	16	D	16	D	82	R
29	20	B	35	MB	22	R	18	R	95	B
30	21	B	24	R	25	B	13	D	83	R
31	17	R	26	R	25	B	23	R	91	B
32	17	R	20	D	18	D	18	R	73	R
33	18	B	23	R	27	B	21	R	89	B
34	12	D	26	R	27	B	24	R	89	B
35	18	B	33	B	23	R	13	D	87	R
36	21	B	29	B	27	B	21	R	98	B
37	25	MB	28	B	24	B	21	R	98	B
38	17	R	31	B	30	MB	21	R	99	B
39	17	R	24	R	15	D	12	D	68	R
40	17	R	24	R	26	B	18	R	85	R
41	14	R	25	R	22	R	17	D	78	R
42	19	B	28	B	19	R	16	D	82	R
<b>Suma</b>	782		1146		946		762		3636	
<b>Media aritmética</b>	18,6		27,3		22,5		18,1		86,57	

Fuente: Escala aplicada a los docentes de la IE "Hermilio Validizán" por Richard Durán (5/12/2021)

**PUNTAJE Y NIVEL DEL DESEMPEÑO DOCENTE POR DIMENSIONES Y TOTAL**  
**Institución Educativa “Hermilio Valdizán” No 32011 de Huánuco 2021**

No	Dimensiones								Desempeño docente	
	Preparación personal		Actuación docente		Diálogo educativo		Satisfacción en el trabajo			
	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel	Puntaje	Nivel
1	26	B	31	B	22	R	19	R	98	B
2	26	B	33	B	21	R	17	D	97	B
3	27	B	32	B	26	B	15	D	100	B
4	30	MB	33	B	25	B	22	R	110	B
5	23	R	31	B	25	B	16	D	95	B
6	23	R	38	MB	27	B	18	R	106	B
7	32	MB	39	MB	22	R	16	D	109	B
8	28	B	38	MB	25	B	21	R	112	B
9	27	B	37	MB	24	R	17	D	105	B
10	28	B	35	MB	20	R	17	D	100	B
11	23	R	26	R	18	R	20	R	87	R
12	24	B	34	B	21	R	20	R	99	B
13	27	B	32	B	21	R	22	R	102	B
14	27	B	37	MB	22	R	21	R	107	B
15	25	B	34	B	26	B	25	B	110	B
16	26	B	33	B	27	B	19	R	105	B
17	30	MB	34	B	19	R	21	R	104	B
18	20	R	29	B	19	R	15	D	83	R
19	20	R	30	B	19	R	11	MD	80	R
20	24	B	35	MB	22	R	23	R	104	B
21	24	B	35	MB	21	R	18	R	98	B
22	26	B	31	B	22	R	19	R	98	B
23	26	B	33	B	21	R	17	D	97	B
24	27	B	32	B	26	B	15	D	100	B
25	30	MB	33	B	25	B	22	R	110	B

26	23	R	31	B	25	B	16	D	95	B
27	23	R	38	MB	27	B	18	R	106	B
28	32	MB	39	MB	22	R	16	D	109	B
29	28	B	38	MB	25	B	21	R	112	B
30	27	B	37	MB	24	R	17	D	105	B
31	28	B	35	MB	20	R	17	D	100	B
32	23	R	26	R	18	R	20	R	87	R
33	24	B	34	B	21	R	20	R	99	B
34	27	B	32	B	21	R	22	R	102	B
35	27	B	37	MB	22	R	21	R	107	B
36	25	B	34	B	26	B	25	B	110	B
37	26	B	33	B	27	B	19	R	105	B
38	30	MB	34	B	19	R	21	R	104	B
39	20	R	29	B	19	R	15	D	83	R
40	20	R	30	B	19	R	11	MD	80	R
41	24	B	35	MB	22	R	23	R	104	B
42	24	B	35	MB	21	R	18	R	98	B
<b>Suma</b>	1080		1412		944		786		4222	
<b>Media aritmética</b>	25,71		33,62		22,5		18,71		100,52	


Fuente: Escala aplicada a los docentes de la IE "Hermilio Validizán" por Richard Duránd (5/12/2021)

## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, YETZY BEATRIZ GUERRA DE GONZÁLEZ; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesor del Trabajo de Tesis titulado: “*Clima institucional y el desempeño docente Institución Educativa de Huánuco*”, del estudiante **Durand Robles Jhon Richard**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

Apellidos y Nombres del Asesor: Guerra de González Yetzy Beatriz	
CE: 003480915	Firma 
ORCID: <a href="https://orcid.org/0000-0001-8801-5618">https://orcid.org/0000-0001-8801-5618</a>	