



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD  
ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

Ambiente laboral y las dimensiones del buen desempeño docente en  
una institución educativa del Callao 2024

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**AUTORA:**

Castillon Ayllon, Lidda ([orcid.org/0009-0007-1822-6082](https://orcid.org/0009-0007-1822-6082))

**ASESORA:**

Mg. Villa Calderon, Adonias Julia ([orcid.org/0000-0003-3785-5427](https://orcid.org/0000-0003-3785-5427))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Atención Integral del Infante, Niño y Adolescente

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

TRUJILLO – PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

A los docentes de educación secundaria que día a día despliegan grandes esfuerzos para el logro de aprendizajes de los estudiantes.

La autora

## **AGRADECIMIENTO**

A todos los maestros de la segunda especialidad que nos brindaron esta oportunidad de desarrollo profesional

La autora



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VILLA CALDERON ADONIAS JULIA, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "Ambiente laboral y las dimensiones del buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao 2024.", cuyo autor es CASTILLON AYLLON LIDDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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 el Trabajo Académico II 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.

TRUJILLO, 20 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VILLA CALDERON ADONIAS JULIA <b>DNI:</b> 40394145 <b>ORCID:</b> 0000-0003-3785-5427	Firmado electrónicamente por: AJVILLA el 03-08- 2024 10:12:33

Código documento Trilce: TRI - 0824909



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y  
GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CASTILLON AYLLON LIDDA estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN POLÍTICAS EDUCATIVAS Y GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "Ambiente laboral y las dimensiones del buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado, ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LIDDA CASTILLON AYLLON <b>DNI:</b> 20067193 <b>ORCID:</b> 0009-0007-1822-6082	Firmado electrónicamente por: CASTILLONA el 19-07- 2024 15:32:08

Código documento Trilce: TRI - 0822729

## ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	
ÍNDICE	ii
RESUMEN	iii
ABSTRACT	iv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. MÉTODO	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimiento de recolección de datos	23
3.6 Método de análisis de datos	23
3.7 Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	

## RESUMEN

El presente trabajo académico tuvo como objetivo general establecer la relación entre el ambiente laboral institucional y las diversas dimensiones que conforman el buen desempeño docente en una I.E. del Callao en el 2024. Se basa en teorías contemporáneas sobre ambiente laboral dentro de un enfoque del ámbito educativo, así como en teoría sobre el desempeño docente a partir de diversas perspectivas.

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo básico, con diseño correlacional no experimental. La muestra estuvo conformada por 35 docentes seleccionados de manera aleatoria. Se utilizaron dos cuestionarios como instrumentos para medir el ambiente laboral institucional y el desempeño docente. Dichos instrumentos fueron sometidos a la validación mediante juicios de expertos.

Se aplicaron los instrumentos, se procesaron los datos y se interpretaron los resultados con respecto al objetivo general de la investigación. Se obtuvo un coeficiente de Pearson ( $r = 0,745$ ;  $p = 0,000 < 0,05$ ). Esto indica que, existe una correlación positiva fuerte entre el ambiente laboral institucional y las diversas dimensiones que conforman el buen desempeño docente en una I.E. del Callao en 2024. Es decir, a mejor percepción del clima laboral institucional, mejor desempeño docente.

**Palabras Clave:** Ambiente laboral, desempeño docente, institucional

## **ABSTRACT**

The general objective of this academic work was to establish the relationship between the institutional work environment and the various dimensions that make up good teaching performance in an Educational Institution in Callao in 2024. It is based on contemporary theories on work environment within an educational framework, as well as on theories about teaching performance from various perspectives.

The research had a quantitative approach of a basic type, with a non-experimental correlational design. The sample consisted of 35 randomly selected teachers. Two questionnaires were used as instruments to measure the institutional work environment and teaching performance. These instruments were subjected to validation by expert judgment.

The instruments were applied, the data was processed, and the results were interpreted with respect to the general objective of the research. A Pearson coefficient ( $r = 0.745$ ;  $p = 0.000 < 0.05$ ) was obtained. This indicates that there is a strong positive correlation between the institutional work environment and the various dimensions that make up good teaching performance in an Educational Institution in Callao in 2024. In other words, the better the perception of the institutional work climate, the better the teaching performance.

**Keywords:** Work environment, teaching performance, institutional

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial el ambiente laboral en las diferentes organizaciones y el desempeño del personal que trabaja en ellas son elementos críticos en la administración de recursos humanos y la eficiencia de todas las organizaciones. La eficiencia, la retención de talento y la complacencia en el trabajo están estrechamente conectadas con el ambiente laboral en el que los empleados desempeñan sus funciones.

Según Vaquerano (2020), es crucial que todas las organizaciones e instituciones también se enfoquen en observar y gestionar el clima organizacional, ya que repercute directamente en los elementos emocionales y psicológicos de las y los trabajadores, por tanto, en cómo se desenvuelven en sus funciones en sus respectivos puestos de trabajo.

El ambiente laboral institucional u organizacional en el contexto educativo se refiere al ambiente psicológico y social en el que los docentes trabajan. El desempeño docente se relaciona con la capacidad de estos para brindar una educación de alta calidad y cumplir con los estándares educativos establecidos.

En Indonesia, existe la posibilidad de que los docentes no se sientan motivados o alentados por sus superiores, y esto merece mucha atención; asimismo, la mala comunicación y la falta de procesos en la coordinación han creado situaciones desagradables y por ende la necesidad de mejorar el clima organizacional. (Wahyudi, 2021).

Otro estudio realizado en Filipinas encontró que los docentes no estaban satisfechos con el clima laboral en sus instituciones, ya que las brechas en la organización de las actividades y la falta de comunicación creaban un ambiente incómodo que resultaba en un bajo rendimiento en un entorno institucional (Jomuad et al., 2021). Los profesionales de la educación son el eje central de la formación integral de una persona, pero la falta de intervención en la gestión de la organización afecta su labor docente (Carreras et al., 2020).

El ambiente institucional u organizacional siempre ha sido un

componente vital en la gestión de las Instituciones Educativas, porque en ellas se brinda un servicio muy importante que es la educación, enmarcado en los logros de aprendizajes, por ello la importancia de generar climas positivos para que las personas que trabajan e interactúan en ellas tengan un buen desempeño en sus funciones y tareas asignadas.

Con respecto al desempeño docente, este se refiere a la calidad de la enseñanza que proporcionan y su capacidad para lograr los objetivos educativos. La mejora continua del desempeño docente es esencial para mantener altos estándares educativos y satisfacer las necesidades cambiantes de los estudiantes. El desempeño docente está ligado a los logros de aprendizaje, un buen desempeño docente logra aprendizajes de calidad por lo que esta variable es muy importante tomarla en cuenta para cumplir con el fin de la Educación.

En el contexto nacional, Rivero (2003) planteó la urgencia de desarrollar, ejecutar y aplicar estándares en la profesión docente. Estos estándares deben ser capaces de delinear un perfil ideal que refleje una visión integral compartida sobre las características de un docente peruano competente. Este enfoque implica considerar las expectativas en base a los frutos de aprendizaje de los estudiantes, tal cual se establece en el currículo nacional, y abordar la diversidad cultural y étnica presente en el país.

Actualmente, se observa un creciente reconocimiento de la relevancia del desempeño de los docentes y la creación de un entorno favorable, dado que estas cuestiones tienen un impacto significativo en los logros de aprendizaje. No obstante, según lo señalado por Cancho (2020), existe falta de armonía en el ambiente de trabajo entre los miembros de la I.E. y sus relaciones recientes se caracterizan por conflictos. La presente circunstancia tiene un impacto negativo en los esfuerzos para optimizar el desempeño docente en el país.

Por otro lado (Belay et al., 2021), afirman que los miembros de una Institución Educativa deben ser partícipes en generar un clima apropiado y tener un buen desempeño en sus labores en un contexto pedagógico, para que la enseñanza y aprendizaje sean de calidad.

En la región Amazonas del 100% de maestros el 22% manifestaron

que el clima laboral en la escuela es negativo y el 39% afirman percibir de manera relativa (Murrieta y Farje, 2020). Así mismo, en la Región Puno del 100% de docentes el 15% afirmaron que no hay un buen nivel de clima laboral (Flórez y Sardón, 2020). La realidad de la percepción del clima institucional en diversos lugares del país es variable.

En una I.E. de Bellavista, en la región Callao, es común observar diversos inconvenientes entre los integrantes de la comunidad educativa. Estos problemas surgen debido a factores como la falta de comunicación asertiva, la carga de trabajo administrativo, el estrés y el mal manejo de la ira. Lo mencionado provoca ciertos patrones de comportamiento que influyen en cómo los miembros perciben el ambiente de la Institución. En el ámbito docente, todo esto traduce en retrasos en la entrega de las sesiones, participación forzada en la gestión escolar, y, en general, impide el cumplimiento de los fines estratégicos institucionales y la mejora de los aprendizajes.

En ese contexto surgió el problema general: ¿Cuál es la relación entre el ambiente institucional laboral y los diversos aspectos que afectan el desempeño docente en una de las Instituciones Educativas del Callao en 2024? De manera análoga, se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿Cómo se vincula el ambiente institucional laboral con la planificación destinada a la enseñanza y el aprendizaje de los escolares en una Institución Educativa del Callao en el 2024? ¿Cuál es la relación entre el ambiente institucional laboral y el proceso de enseñanza aprendizaje en una Institución Educativa del Callao en el 2024? ¿De qué manera se relaciona el ambiente institucional laboral con la participación en la gestión escolar ligada a la comunidad en una I.E. del Callao en el 2024? y, por último, ¿Cuál es la relación entre el ambiente institucional laboral y el desarrollo profesional en una I.E. en el año 2024?

Se formuló el Objetivo General , establecer la relación entre el ambiente laboral institucional y las diversas dimensiones que conforman el buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao en el año 2024. Asimismo, se formulan los siguientes Objetivos Específicos: determinar la relación entre el ambiente laboral institucional y la planificación para la enseñanza y aprendizaje de los escolares en una I.E. del Callao 2024;

establecer la relación entre el ambiente laboral institucional y el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en una I.E. del Callao 2024; determinar la relación del ambiente laboral institucional con la participación en la gestión escolar ligada a la comunidad en una I.E. del Callao 2024; y determinar la relación entre ambiente laboral institucional y el desarrollo profesional en la misma Institución Educativa del Callao en el año 2024.

La investigación se justifica debido a su capacidad para proporcionar una comprensión más profunda de la conexión entre el clima institucional y el marco que define el buen desempeño docente en un centro educativo del Callao, aspectos cruciales para el logro de aprendizajes y la prestación de un buen servicio.

La relevancia de la investigación está vinculada a su contribución teórica, ya que para abordar la problemática planteada es esencial examinar las diversas teorías y el marco conceptual que la respaldan. Por lo tanto, la investigación aporta al enriquecimiento de las bases teóricas relacionadas con el ambiente laboral institucional y el buen desempeño en sus funciones del docente, profundizando tanto en el ámbito teórico como práctico del clima institucional y destacando la importancia de cómo esta variable afecta el desempeño de la función docente.

También, tiene un aporte práctico y metodológico del conocimiento científico. porque se utilizará el método científico y, en consecuencia, porque para recoger y procesar de la información se utilizarán dos instrumentos debidamente validados.

En cuanto a la delimitación la investigación correlacionó el entorno laboral institucional y las dimensiones del buen desempeño docente en una I.E. del Callao puesto que cada Institución Educativa tiene sus propia realidad y características, se movilizó fundamentalmente a los docentes, el presente trabajo está incluido en la línea de investigación de Educación y calidad educativa, de tipo cuantitativo correlacional, se desarrolló en el distrito de Bellavista en la región Callao en el 2024.

Finalmente, planteamos las siguiente Hipótesis general H1: Existe

relación entre ambiente laboral institucional y los diferentes aspectos que determinan del buen desempeño docente en una I.E. del Callao 2024, asimismo se plantea las siguientes Hipótesis específicas: HE1: Existe relación entre ambiente laboral institucional y la dimensión planificación para la enseñanza y aprendizaje de los escolares en una Institución Educativa del Callao 2024. HE2: Existe relación entre ambiente laboral institucional y la dimensión proceso de enseñanza y el aprendizaje de los escolares en una Institución del Callao 2024. HE3: Existe relación entre ambiente laboral institucional y la dimensión participación en la gestión del colegio ligada a la comunidad en una I.E. del Callao 2024. HE4: Existe relación entre ambiente laboral institucional y la dimensión desarrollo profesional en una I.E. del Callao.

## **II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes:**

En cuanto a los precedentes del presente trabajo, se examinó el trabajo realizado por García (2019) bajo el título "Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas Fe y Alegría, Guayaquil 2019". Este estudio se enfoca en la percepción del entorno laboral y su vínculo con la ejecución de los deberes por parte de los docentes. Los objetivos del estudio incluyeron la identificación del vínculo entre el ambiente organizacional y el desempeño docente. Los resultados revelaron una correspondencia significativa entre ambas variables, sugiriendo que el ambiente organizacional repercute en el desempeño docente, siendo particularmente notable la correspondencia del ambiente organizacional con el aspecto de participación en la gestión.

Estos aportes permitirán la discusión de los resultados para el trabajo académico ya que comparten variables comunes.

Por otro lado, Luengo (2018) en su trabajo “Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial en la Universidad de Zulia en Venezuela”, realizó un trabajo de naturaleza descriptiva correlacional. La intención central de este estudio fue estudiar la conexión entre el clima organizacional y el desempeño laboral, utilizando una muestra conformada por directivos, docentes y alumnos. Tras examinar los resultados, se llegó a la conclusión de que predomina un ambiente autoritario en el cual los directores no son percibidos como líderes. Esta perspectiva sugiere que el clima organizacional no motiva a los profesores, lo que resulta en una falta de conexión integral con la institución. Esta falta de identificación impacta negativamente en su rendimiento laboral, manifestándose en una rutina caracterizada por la monotonía. Esta situación les impide mantenerse actualizados en términos de mejoras tecnológicas y pedagógicas. La conexión entre las diferentes variables del clima organizacional y el desempeño fue considerablemente elevada y relevante a nivel estadístico.

Consideramos también la propuesta de Cueva (2022), quien en su estudio de maestría sobre “Clima organizacional y desempeño docente” desarrollada en Yanacancha, región Pasco, identifica problemas en las interacciones entre docentes y directivos que afectan el rendimiento docente, siendo esta la motivación detrás de su investigación. Su enfoque se centró en definir el vínculo entre el ambiente laboral organizacional y el desempeño docente. El diseño de su trabajo fue descriptivo correlacional, y los instrumentos fueron distribuidos a una muestra de 73 docentes. Después de procesar y analizar los datos, concluyó que hay una conexión importante y relevante entre el ambiente organizacional y el rendimiento docente, tanto en términos generales como en sus dimensiones

específicas dentro de esa institución. Los docentes en dicha institución perciben un clima organizacional positivo, y el vínculo entre el clima organizacional y cada aspecto del desempeño docente se encuentra en consonancia con lo esperado, sugiere fomentar un clima organizacional positivo con el objetivo de optimizar el cumplimiento de funciones del docente.

Las conclusiones que determinó el investigador se relacionan con el tema del presente trabajo académico que servirá como soporte para la discusión de resultados.

En la tesis "El Impacto del Clima Institucional en el Rendimiento Académico de los Docentes en el Centro Modesto Basadre de la Ugel Tacna" Alvarado, ( 2018), realizó una investigación de aspecto descriptivo con un diseño correlacional, empleando una muestra comparativa. Después de examinar, interpretar y analizar los datos estadísticos, se llegó a la conclusión de que existe una relación positiva y fuerte entre dichas variables. El coeficiente de "correlación de Spearman", con un p-valor de 0,00 ( $r_s = 0,479$ ), señala la importancia de fortalecer el clima organizacional en las escuelas como un medio para mejorar el rendimiento académico de los docentes.

En su tesis, Carlos (2019) se enfoca en el estudio del ambiente laboral y la administración a nivel educativo en el colegio Ángela Moreno de Gálvez, ubicada en la provincia de Tarma, región Junín, un estudio con un diseño descriptivo correlacional. Los resultados muestran una conexión significativamente alta y afirmativa entre el entorno organizacional y la gestión educativa indicando que un clima organizacional positivo está asociado a una gestión educativa efectiva.

(Angulo, 2019), en su tesis de maestría titulada "Impacto del Clima Institucional en el Desempeño Docente en el Instituto Senati, Lima" afirma que el foco principal reside examinar las condiciones laborales y su impacto en las tareas realizadas por los docentes. Los resultados demostraron conexiones significativas entre el ambiente institucional y el desempeño docente en el Instituto Senati, tanto en su totalidad como en cada una de los aspectos que abarcan ambas variables. Se destaca la relevancia del clima institucional como uno de los componentes altamente esenciales en los centros educativos, estrechamente vinculado al rendimiento docente. Se recomienda centrarse en mejorar y mantener un ambiente positivo para garantizar la eficacia del desempeño docente y, por ende, alcanzar los objetivos esperados. Este aporte posibilitará la discusión de resultados en el trabajo y la determinación del logro del objetivo general, dado que las variables comparten características comunes.

Espinoza (2019), en su tesis denominada "La Relación entre el Clima Organizacional y la Calidad del Servicio Educativo en la Unidad Educativa Martín Luther King, Lima", enfocándose en el criterio de los estudiantes. Para llevar a cabo este análisis, trabajó con una muestra de 671 estudiantes, concluyendo una relación moderadamente favorable entre el clima organizacional y la calidad de educación brindada. Asimismo, observó que la mayor porción de los estudiantes expresa satisfacción y conformidad con la condición del servicio educativo. A pesar de ello, se detectaron carencias en el rendimiento del personal administrativo, y se resalta la importancia de organizar actividades de recreación, socialización y capacitación con la meta de mejorar tanto el clima organizacional como el servicio educativo.

## **2.2 Bases teóricas:**

### **2.2.1 Clima institucional:**

Respecto a la variable clima institucional u organizacional u ambiente laboral, existen varios autores que tratan el tema por ello hay varias concepciones. Antes de abordar su conceptualización, se comenzará por proporcionar una explicación del término "clima" (García 2020) contempla como similar de ambiente, atmósfera o condiciones de la realidad que envuelve a las personas, a nivel educativo se habla de clima institucional para Pacheco et al. (2020), el clima institucional se refiere al ambiente psicológico y social que predomina en una organización o institución, este concepto no se refiere al clima meteorológico, sino más bien a las percepciones colectivas, actitudes, valores, relaciones interpersonales y la cultura organizacional que caracterizan el entorno de trabajo o aprendizaje. Las percepciones del entorno con el que cuentan los docentes y otros participantes de la comunidad educativa se deben tener en cuenta puesto que inciden en varios aspectos en las organizaciones.

Ante lo mencionado de clima institucional es referirse a la percepción psicológica y social que tienen los miembros o trabajadores del ambiente de trabajo en las instituciones tanto públicas o privadas. Conocido también como clima organizacional, se lo considera una situación que se forma socialmente, emergiendo de las interrelaciones entre los integrantes que conforman la entidad, los grupos y las condiciones laborales. Según García et al. (2020), este clima está conectado a la percepción que cada individuo desarrolla a partir de su vivencia personal y social, sumido en un entorno laboral específico, y tiene un impacto

definitivo en los integrantes de la entidad. Briones-Álvarez (2017) define este término como el entorno o espacio creado por una institución educativa, considerando las vivencias y experiencias de la totalidad de miembros que la conforman, incluyendo las interacciones entre los miembros y el modo de dirección. También, Díaz & Merino (2017) adjuntan que la percepción de este entorno está supeditada de cómo se dan las relaciones interpersonales entre los integrantes, así como del trabajo cooperativo y las habilidades socioemocionales utilizadas para lograr las metas tanto a corto y largo plazo (Aguirre, 2022).

La noción de "clima institucional" dentro del ámbito del Ministerio de Educación (MINEDU 2017) comúnmente alude a la percepción colectiva y a las condiciones laborales presentes en las instituciones educativas. Un ambiente institucional positivo en las escuelas resulta fundamental para establecer un entorno adecuado tanto para el aprendizaje y crecimiento pleno de los estudiantes como para el bienestar y eficacia de los profesores y demás miembros del personal escolar.

#### 2.2.1.2 Dimensiones:

Pacheco (2020) , sostiene que el clima institucional es un ámbito crucial en una efectiva gestión escolar, destacando ciertos criterios fundamentales, como la motivación, las relaciones humanas, el desarrollo de habilidades blandas y el compromiso con la institución. Por otro lado, según Trejo (2022), el clima institucional se configura como el resultado de la colaboración en equipo y del desarrollo de habilidades interpersonales e intrapersonales, elementos que

influyen directamente en el logro de las aspiraciones de las entidades.

Ambos autores coinciden en afirmar que hay criterios que se deben tomar en cuenta al analizar el clima institucional y que son importantes para una buena gestión de la escuela.

Así, el clima institucional u organizacional o ambiente laboral institucional, se despliega en diversas dimensiones según varios autores, y para esta investigación se han seleccionado aquellas consideradas determinantes en el contexto de una institución educativa. Las dimensiones para medir el clima institucional han sido adoptadas de Martín (2010), quien destaca que el clima institucional o ambiente de trabajo es un componente esencial en todos los procedimientos de gestión, innovación y cambio. Martín propone algunas dimensiones cruciales para evaluar el clima institucional: la estructura, la comunicación, la determinación y el trabajo en equipo. En cuanto a la estructura, se refiere a cómo los docentes perciben las obligaciones, funciones, reglas y políticas dentro de la institución. La dimensión de comunicación aborda las formas de intercambio dentro de la organización, así como la facilidad de los docentes para expresar propuestas y descontentos al equipo directivo. Respecto a la motivación, Martín (2010) la define como la satisfacción o reconocimiento percibido por el docente en su labor, así como las condiciones que impulsan a los docentes a trabajar con mayor o menor intensidad dentro de la institución. La dimensión de trabajo en equipo se refiere a cómo se integra el trabajo grupal para alcanzar objetivos, considerando, según Espíritu y Castro (2020), que el trabajo en equipo es parte fundamental de la filosofía institucional al facilitar el compromiso en diversas actividades del centro educativo. También, autores como Brinia et al. (2022)

respaldan lo expuesto en relación a los distintos ámbitos al subrayar que la comunicación se configura como un proceso dinámico que establece un tipo de vínculo comunicativo entre al menos dos personas, el emisor y el receptor. Este aspecto desempeña un papel fundamental en las organizaciones, ya que contribuye a fomentar una convivencia saludable y facilita el logro de objetivos. En cuanto a la motivación, representa la energía que impulsa y activa a las personas para lograr sus objetivos previstos (Barra et al., 2022).

### **2.2.1.3 Importancia del clima institucional**

Es fundamental destacar que fomentar un ambiente laboral institucional positivo adquiere una gran relevancia en todas las entidades, sean públicas o privadas, como indica Chacón (2021). El clima institucional posee una importancia crucial en cualquier tipo de entidad, ya sea una empresa, una institución educativa o un organismo gubernamental. Algunas razones que respaldan la importancia del clima institucional son su impacto directo en el rendimiento y la productividad. Un ambiente institucional positivo generalmente se vincula con un mayor compromiso, motivación y satisfacción entre los miembros de la organización, lo que puede traducirse en un mejor desempeño y una mayor productividad.

Asimismo, (Hasan et al., 2020) destaca su contribución a la ejecución de los planes y objetivos dentro de una institución. Esta faceta incurre en la calidad del servicio proporcionado, aumenta el grado de organización, promueve competencias y genera un efecto positivo en los procesos de aprendizaje. Además, tiene una huella importante en el comportamiento del empleado, en la

toma de acciones y en la comunicación, previniendo casos que podrían obstaculizar el rendimiento adecuado.

Acosta (2020), afirma que el clima institucional es importante para las instituciones u organizaciones porque así genera competitividad y calidad en su servicio que brinda.

Por lo que podemos afirmar que generar un clima institucional favorables o positivo es esencial para: el logro de objetivos estratégicos, crear un entorno propicio para el aprendizaje, el crecimiento individual y profesional, y el bienestar de todos los colaboradores del entorno educativo.

### **2.2.2. Desempeño docente:**

Actualmente, la teoría sobre el desempeño docente se basa en una vista por competencias propuesto por Tobón en el año 2002. Este enfoque sostiene que las acciones de los docentes deben ser integrales, idóneas y pertinentes, ajustándose a las circunstancias y necesidades de los estudiantes.

Palomino (2018) sostuvo que el desempeño docente implica la ejecución de funciones específicas dentro del entorno de un aula, que abarca la institución, los estudiantes y el propio docente. Este desempeño puede manifestarse en diversos niveles y contextos, donde las acciones del docente se adaptarán según las variables que influyan en su actuación. Esta sugerencia no excluye la relevancia de tener en cuenta aspectos personales del docente, como su bienestar mental y físico, así como su motivación, dedicación y profesionalismo.

El enfoque por competencias según Ghezir (2022) busca desarrollar en los docentes dominio disciplinar, habilidades o capacidades, destrezas y

actitudes en base a las exigencias del buen docente ideal, también les autoriza evidenciar las destrezas obtenidas en caso de problemas.

Hay consenso entre Medina (2017) y Pérez (2019) al afirmar que el desempeño del docente se evidencia mediante las acciones llevadas a cabo en su labor profesional. Estas iniciativas se dirigen hacia los objetivos intrínsecos a la labor pedagógica, con la finalidad de simplificar el desempeño de las funciones relacionadas con su trabajo. Para alcanzar este propósito, se necesitan ciertas cualidades personales y condiciones que son fundamentales para la adecuada ejecución de estas acciones.

Según el MINEDU (2018), el desempeño docente se refiere a las acciones visibles realizadas por los profesores, que pueden ser evaluadas y manifestadas en términos de competencias. Cada acción del docente demuestra los desempeños relacionados con las competencias clave necesarias para un rendimiento docente eficaz. Estos desempeños se caracterizan por tres elementos esenciales: las acciones observables, la responsabilidad y los resultados.

La gran mayoría de autores citados coinciden en mencionar que el desempeño docente se trata sobre la manera en que un educador lleva a cabo sus responsabilidades y funciones en el ámbito educativo. Este término abarca una amplia gama de habilidades, actitudes y comportamientos que impactan directamente en el proceso pedagógico.

### **2.2.2.1. Dimensiones del desempeño docente:**

Cuenca y Morales (2017) aportaron al organizar seis modelos distintos de desempeño docente, cada uno con sus respectivas dimensiones. A través de su investigación, se pueden reconocer las siguientes áreas compartidas: Planificación para la enseñanza y aprendizaje, formación de un entorno adecuado para el aprendizaje, enfoque educativo orientado al desarrollo académico de los alumnos y deberes laborales.

Según (MINEDU 2018), el desempeño educativo implica la evaluación y medición de las habilidades, destrezas y prácticas de los profesionales en el campo de la educación. En esta realidad, se enfatiza que los aspectos del desempeño educativo incluyen el condicionamiento de los estudiantes para el aprendizaje, la enseñanza centrada en el aprendizaje, las conexiones comunitarias con los líderes escolares y el desarrollo del profesionalismo y la identidad docente. Observamos una semejanza en los ámbitos, por lo que consideraremos las siguientes categorías: Planificación para la enseñanza de los estudiantes, se relaciona con las acciones que realiza el docente antes de ejecutar una sesión, planifica que actividades desarrollará teniendo en cuenta los propósitos, recursos a utilizar sistematizadamente y articulada desde el plan anual, unidades didácticas y sesiones.

Proceso de enseñanza para el aprendizaje, está enlazada con la ejecución de todo lo planificado dentro del aula, se desenvuelve el proceso de enseñanza y aprendizaje generando un clima oportuno en el aula, conduciendo y mediando las sesiones con dominio disciplinar y evaluando los aprendizajes teniendo en cuenta el

enfoque educativo que orienta a la institución, (Valera, 2019) sostiene que el desempeño también está orientado a la preparación de recursos educativos para que el estudiante aprenda significativamente.

La involucración en la gestión escolar integrada con la sociedad implica participar activamente en la administración de los centros educativos con una actitud democrática y ofrecer críticas constructivas que contribuyan a mejorar el servicio. Es fundamental crear vínculos fundamentados en el respeto, la contribución y la corresponsabilidad con los integrantes de la comunidad educativa y su entorno. Además, se considera fundamental la implementación de una comunicación efectiva, la participación colaborativa en diversos proyectos y planes de mejora, así como la aplicación de habilidades que fomenten el diálogo y generen un clima propicio para alcanzar los objetivos institucionales.

El desarrollo profesional y la identidad docente están vinculados con la consideración sobre la práctica pedagógica, por medio de la participación en la formación continua, tanto a nivel individual como grupal. Esto implica participar en diversos eventos que fortalezcan las competencias profesionales, tales como cursos, seminarios, investigaciones, especializaciones, entre otros. Además, está relacionado con la manifestación de los principios éticos y valores que guían la actuación del docente como un profesional apto y eficiente.

En lo que respecta al rendimiento laboral de los profesionales de la educación, según la investigación de Peniche et al. (2020), se identifican varios factores que ejercen influencia. Estos factores están relacionados con

las características del aula, el perfil docente, las estrategias utilizadas, el manejo del tiempo y los recursos, las expectativas, el compromiso adquirido, el desarrollo profesional continuo, el ambiente de trabajo en el aula y la infraestructura y ambiente de trabajo, al igual que las fuentes disponibles en una institución educativa.

El MINEDU, utiliza el “Marco del Buen Desempeño Docente” (MBDD) como una herramienta fundamental dentro de su política educativa. Este marco delinea los dominios, competencias y desempeños que identifican a un docente competente, estableciendo estándares aplicables a todos los educadores a nivel nacional. Estos estándares sirven de guía para la práctica docente, con el fin de elevar la calidad educativa.

### **Evaluación del desempeño docente:**

Siguenza (2021) manifiesta que el desempeño docente incluye una diversidad de elementos o indicadores diseñados para describir la actuación del docente tanto dentro como fuera del aula. Debido a la amplia gama de estos indicadores, es esencial llevar a cabo un análisis minucioso y una cuidadosa selección de aquellos que reflejen las expectativas de un desempeño docente destacado. Antes de seleccionar estos indicadores, se vuelve necesario establecer una definición o propuesta de lo que se considera como ideal en el desempeño docente.

La “Evaluación de Desempeño Docente” (EDD), tiene como meta verificar el progreso de las competencias y desempeños profesionales del docente, tanto en el entorno del aula como fuera de ella, en conformidad con

los criterios de buen desempeño definidos en las políticas de evaluación establecidas por el MINEDU en 2018.

Una forma de evaluación obligatoria es la EDD, basada en el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD). Su objetivo principal es que, a través de un enfoque formativo, los docentes obtengan conocimientos sobre el nivel de desarrollo de sus competencias y rendimiento. La evaluación de desempeño se introduce de manera progresiva en los niveles de educación inicial, primaria y secundaria, implementándose gradualmente a lo largo de los años, mediante el uso de rúbricas de evaluación.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

El trabajo presentado tiene un enfoque cuantitativo, se clasifica como sustantivo o de base, también conocida como fundamental o pura, cuyo fin según Molina (2017) es de obtener datos de la actualidad para mejorar o potenciar el conocimiento científico.

El diseño es no experimental y se clasifica como transeccional-correlacional o causal, según la explicación de Hernández y Fernández (2019). Se considera no experimental porque ninguna de las variables se manipula; es decir, los sucesos se estudian en su estado inalterado para su posterior análisis. Se denomina transeccional porque examina a los sujetos en un tiempo y espacio específicos, y correlacional porque evalúa la relación entre dos variables.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

##### **3.2.1 Clima institucional:**

###### **Definición conceptual:**

El clima institucional es la apreciación psicológica y social que tienen los miembros o trabajadores del ambiente de trabajo en las Instituciones Educativas.

###### **Definición operacional:**

El clima institucional tiene que ver con la estructura, la comunicación, motivación, y trabajo en equipo.

#### **Cuadro 1. Definición operativa de variables**

"OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1- CLIMA INSTITUCIONAL"				
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	NIVELES/ RANGO
D 1 <b>ESTRUCTURA</b>	1. Estructura orgánica. 2. Toma de decisiones. 3. Conocimiento del organigrama y funciones. 4. Participación y conocimiento de los instrumentos de gestión 5. Inclusión y respeto a la diversidad	1,2,3,4,5	Escala	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
<b>D2 COMUNICACIÓN</b>	1. comunicación oportuna y pertinente. 2. Acceso a la información necesaria para la labor docente. 3. Participación en GIA. 4. Participación en comisiones.	1,2,3,4	Escala	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
<b>D3 MOTIVACIÓN</b>	1. Niveles de contribución con el logro de objetivos estratégicos. 2. Reconocimiento por el buen desempeño profesional. 3. Recompensas y méritos.	1,2,3	Escala	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
<b>D4 TRABAJO EN EQUIPO</b>	1. Importancia del trabajo cooperativo. 2. Forma de trabajo cooperativo. 3. Resultados del trabajo cooperativo. 4. Resolución de conflictos en trabajo cooperativo.	1,2,3,4	Escala	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

*Fuente:* Elaboración propia.

### 3.2.2 Desempeño docente:

#### **Definición conceptual:**

Las actuaciones visibles que manifiestan los docentes, evaluables y expresadas en términos de competencias, constituyen el desempeño docente. Este desempeño se relaciona al cumplimiento de las funciones tanto dentro como fuera del aula.

#### **Definición operacional:**

La efectividad de la enseñanza está determinada por el desempeño de funciones que pueden observarse en diferentes contextos y momentos, tales como: la planificación del aprendizaje de los estudiantes, el proceso de enseñanza para el aprendizaje, la participación en el liderazgo escolar, la conexión con la comunidad y el desarrollo profesional y la personalidad de los docentes.

**Cuadro 2.** Operacionalización de la Variable2- Desempeño docente

<b>“OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2”- Desempeño docente</b>				
<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>ESCALA</b>	<b>NIVELES/ RANGO</b>
<b>D 1</b> <b>Planificación para la enseñanza de los estudiantes</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Conocimiento de la realidad de los estudiantes.</li> <li>2. Dominio disciplinar y didáctico.</li> <li>3. Articulación de los documentos de la planificación.</li> <li>4. Procesos pedagógicos y didácticos.</li> </ol>	1, 2, 3 ,4.	Escala	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
<b>D2</b> <b>Proceso educativo orientado al aprendizaje</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Generación de clima propicio</li> <li>2. Diversificación de estrategias.</li> <li>3. Promoción del pensamiento crítico, reflexivo y creativo</li> <li>4. Utilización de recursos y materiales.</li> <li>5. Evaluación del aprendizaje</li> </ol>	1,2,3,4,5	Escala	Nunca(1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre(4) Siempre(5)
<b>D3</b> <b>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación en la realización de los instrumentos de gestión.</li> <li>2. Desarrollo de proyectos.</li> <li>3. Relación docente -comunidad.</li> </ol>	1,2,3,	Escala	Nunca (1) Casi nunca(2) A veces(3) Casi siempre(4) Siempre(5)
<b>D4</b> <b>Desarrollo profesional y la identidad docente.</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Participación en concursos</li> <li>2. Participación en cursos y otros.</li> <li>3. Ética del docente</li> <li>4. Responsabilidad en las actividades convocadas.</li> <li>5. Respeto a los derechos humanos.</li> </ol>	1,2,3,4,5	Escala	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

*Fuente:* Elaboración propia

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

#### **3.3.1 Población:**

Conforme a Chaudhuri (2018), la población se refiere al total de elementos o individuos que comparten una característica común y que son el foco del estudio. En este caso, la población está conformada por los 56 docentes de una I.E. del Callao en 2024.

### **3.3.2. Muestra:**

En términos de la muestra, Hernández-Sampieri (2019) explica que, dentro del enfoque cuantitativo, se hace referencia a un subgrupo de la población o universo de utilidad, de donde se obtendrá información significativa. Es crucial que esta muestra sea representativa de la población para permitir la generalización de los resultados conseguidos en la muestra al conjunto total.

En el presente trabajo, la muestra es no probabilística y estuvo integrada por un grupo aleatorio de 35 docentes de una I.E. del Callao en 2024, quienes se desempeñan en diversas áreas curriculares.

### **3.3.3 Muestreo:**

No se aplicó

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

Existe una amplia gama de técnicas e instrumentos disponibles para la recolección de datos. Según lo indicado por Muñoz Giraldo (2011), en investigaciones cuantitativas, las herramientas más comúnmente utilizadas incluyen encuestas, entrevistas, observación sistemática, análisis de contenido y fichas de cotejo. Es imperativo que cada uno de los instrumentos empleados en la recopilación de datos sea confiable, objetivo y válido, ya que estos tres elementos son fundamentales para garantizar la utilidad y legitimidad de los resultados.

Meneses y Rodríguez (2018) han señalado que la metodología de encuestas se ha convertido en una de las alternativas más frecuentes en las últimas décadas en la investigación social. Este método facilita la obtención masiva de información, ahorrando tiempo en el desarrollo del trabajo de campo.

En este trabajo, se utilizó la técnica de la encuesta y se aplicaron los siguientes instrumentos:

- Un cuestionario diseñado para medir el clima institucional en una I.E. del Callao en el 2024.
- Un cuestionario elaborado para evaluar el desempeño docente en una I.E. del Callao en el 2024.

### 5.5 Procedimiento:

Los cuestionarios se distribuyeron a través de formularios creados en Google. Para controlar el sesgo de "deseabilidad social" en los instrumentos, se empleó un lenguaje neutral y objetivo en la elaboración de los ítems, describiendo acciones observables sin términos valorativos que pudieran inducir respuestas socialmente deseables. Además, los formularios fueron anónimos, asegurándoles el carácter confidencial de lo respondido. Se enfatizó a los colaboradores la finalidad del estudio era estrictamente académico, con el fin de reducir la presión de proporcionar respuestas socialmente deseables.

### 3.6 Método de análisis de datos

Se utilizó estadística descriptiva. Los recursos y estadísticas utilizados en este estudio incluyeron medidas de tendencia central, desviación estándar y coeficiente de correlación de "Pearson" para determinar la fuerza de asociación entre variables.

### 3.7 Aspectos éticos

Este trabajo académico adopta los principios éticos de la Universidad César Vallejo (2023), entre los que destacan: Autonomía, pues los docentes seleccionados para tomar parte en el estudio tenían total albedrío para hacerlo sin presiones ni coerciones. Equidad, en la que todos los participantes, sin excepción, sean tratados por igual.

## IV. Resultados:

### Prueba de Normalidad

Tabla 1

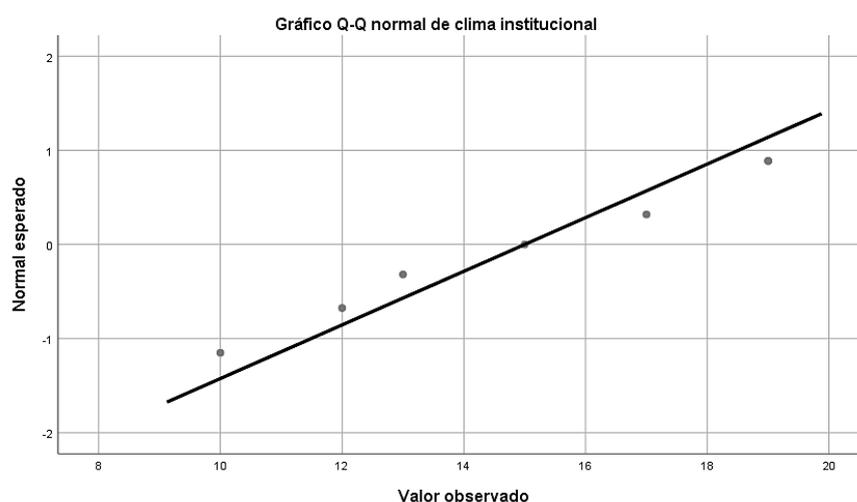
*Pruebas de normalidad*

	"Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> "			"Shapiro-Wilk"		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	,158	34	,000*	,930	34	,000
Desempeño docente	,248	34	,000*	,856	34	,001

\*. Esto representa un límite mínimo de la verdadera significación.

a. Ajuste de significación de "Lilliefors".

Figura1



Se plantean las Hipótesis Nula y Alternativa:

H0: Los datos tienen una distribución Normal

H1: Los datos no tienen una distribución Normal

**Interpretación:**

En la tabla anterior podemos apreciar como  $p=0,005$ , lo que nos lleva a descartar la hipótesis nula (H0) y admitir la hipótesis alternativa (H1). Lo cual denota que los datos no siguen una distribución común, por ello utilizaremos estadísticas no paramétricas.

**Contrastación de Hipótesis**

**Objetivo General**

Establecer la relación entre el ambiente laboral institucional y las diversas dimensiones que conforman el buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao 2024

Tabla 2

*Correlaciones*

		Ambiente laboral Institucional	Buen desempeño Docente
Ambiente laboral Institucional	Correlación de "Pearson"	1	,745
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Buen desempeño Docente	Correlación de "Pearson"	,745	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

### Interpretación:

La tabla anterior evidencia una correlación de “Pearson” positiva notable entre las variables del estudio (Pearson = .745) y significativa (sig = .000 < 0.05). Por lo tanto, se rechazó H0 y se aceptó H1, que establece que: "Hay una relación entre el ambiente laboral institucional y las diferentes dimensiones que constituyen el buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao en 2024". Esto denota que la correlación es directa y significativa.

### Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre el ambiente laboral institucional y la planificación para la enseñanza y aprendizaje de los escolares en una I.E. del Callao 2024.

Tabla 2

*Correlaciones*

		Ambiente laboral Institucional	planificación para la enseñanza y aprendizaje
Ambiente laboral Institucional	Correlación de “Pearson”	1	,544
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	35	35
planificación para la enseñanza y aprendizaje	Correlación de “Pearson”	,544	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	35	35

### Interpretación:

La tabla anterior presenta una correlación de “Pearson” positiva notable entre las variables del estudio (Pearson = .544) y significativa (sig = .000 < 0.05). Por esto, se rechazó hipótesis 0 y se aceptó la hipótesis alternativa 1, que afirma que: "Hay una relación entre el ambiente laboral institucional y la planificación para la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes en una I.E. del Callao en 2024". Esto denota que la correlación es directa y significativa

### Objetivo Específico 2

Establecer la relación entre el ambiente laboral institucional y el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en una I.E. del Callao 2024.

Tabla 2

*Correlaciones*

		Ambiente laboral Institucional	Proceso de enseñanza y aprendizaje
Ambiente laboral Institucional	Correlación de “Pearson”	1	,873
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Proceso de enseñanza y aprendizaje	Correlación de “Pearson”	,873	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

**Interpretación:**

La tabla anterior revela una correlación de “Pearson” positiva considerable entre las variables del estudio (Pearson = .873) y significativa (sig = 0.001 < 0.05). Por esto, se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H1), que sostiene que: "Hay una relación entre el ambiente laboral institucional y el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en una I.E. del Callao en 2024". Esto indica que la relación es directa y relevante.

**Objetivo Específico 3**

Determinar la relación del ambiente laboral institucional con la participación en la gestión escolar ligada a la comunidad en una I.E. del Callao 2023.

Tabla 2

*Correlaciones*

		Ambiente laboral Institucional	Participación en la gestión escolar ligada a la comunidad
Ambiente laboral Institucional	Correlación de “Pearson”	1	,927
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Participación en la gestión escolar ligada a la comunidad	Correlación de “Pearson”	,927	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

### Interpretación:

La tabla anterior presenta una correlación de “Pearson” favorable notable entre las variables del estudio (Pearson = .927) y significativa (sig = 0.001 < 0.05). Por esto, se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H1), que establece que: "Hay una relación entre el ambiente laboral institucional y la participación en la gestión escolar vinculada a la comunidad en una I.E. del Callao en 2024". Esto denota que la correlación es directa y relevante.

### Objetivo Específico 4

Determinar la relación entre ambiente laboral institucional y el desarrollo profesional en una I.E. del Callao en el año 2024.

Tabla 2

		Ambiente laboral	
		Institucional	Desarrollo profesional
Ambiente laboral Institucional	Correlación de “Pearson”	1	,714
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Desarrollo profesional	Correlación de “Pearson”	,714	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

### Interpretación:

La tabla anterior indica una correlación de Pearson favorable considerable entre las variables analizadas (Pearson = .714) y es significativa (sig = .000 < 0.05). Por esta razón, se descartó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alternativa (H1), que sostiene que: "Hay una relación entre el ambiente laboral institucional y el desarrollo profesional en una I.E. del Callao en 2024". Esto significa que la relación es directa y relevante.

## V. DISCUSIÓN

En este trabajo académico titulado: "Ambiente laboral y las dimensiones del buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao 2024", se presenta la discusión basada en la revisión bibliográfica, los objetivos e hipótesis planteados, luego de haber procesado e interpretado los datos obtenidos.

El objetivo central de este estudio fue determinar la correlación entre el ambiente laboral institucional y las diferentes dimensiones que contribuyen al buen desempeño docente en una I.E. del Callao en 2024. Se obtuvo un coeficiente de “Pearson” ( $r = .745$ ), con un valor significativo ( $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ), lo que llevó a aceptar la hipótesis alternativa y descartar la nula. Esto sugiere que hay una fuerte correlación favorable entre el ambiente laboral institucional y las dimensiones que definen un buen desempeño docente en la I.E. del Callao en 2024; es decir, una mejor percepción del ambiente laboral se asocia con un mejor desempeño docente. Este hallazgo coincide con el de Díaz (2020), quien reportó  $r=0.87$ , también evidenciando una correlación positiva y relevante entre estas dos variables.

En cuanto al primer objetivo específico, resultó un coeficiente de correlación de “Pearson” ( $r=0.544$ ) que es significativo ( $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ). Por eso, se descartó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa. Esto permite concluir que hay una correlación positiva moderada entre el ambiente laboral institucional y la planificación para la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes en una I.E. del Callao en 2024. Esto sugiere que un clima laboral favorable contribuye a mejorar el desempeño de los docentes en los procesos de planificación curricular, lo cual es fundamental para alcanzar y mejorar los aprendizajes. Este hallazgo coincide con lo que encontraron Tsiliqiris y Hill (2019), quienes afirmaron que un ambiente laboral positivo promueve la colaboración y el intercambio de experiencias, lo que puede conllevar en un trabajo más organizado y planificado en los docentes.

En relación con el segundo objetivo, se obtuvo un coeficiente de correlación de “Pearson” ( $r = 0.873$ ), que es significativo ( $\text{sig} = 0.001 < 0.05$ ). En consecuencia, se descartó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Esto indica que hay una relación positiva y fuerte entre el ambiente laboral institucional y el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en una I.E. del Callao en 2024. En otras palabras, una mejor percepción del ambiente laboral se asocia con un mejor desempeño docente en las diversas actividades que realizan durante la mediación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este hallazgo concuerda con lo encontrado por McNeil et al. (2016), quienes señalaron que es fundamental crear un clima positivo para fomentar una enseñanza efectiva y de calidad.

Con lo que respecta al tercer objetivo específico se obtuvo un coeficiente de correlación de “Pearson” ( $r = ,927$ ), y significativa ( $\text{sig} = 0,001 < 0.05$ ). Por consiguiente, se descartó la

hipótesis nula  $H_0$  y se aceptó la hipótesis alternativa  $H_1$ ; podemos aseverar que existe relación positiva significativa y fuerte del ambiente laboral institucional con la participación en la gestión escolar ligada a la comunidad en una I.E. del Callao 2024. Es decir, a mejor percepción positiva social y psicológica de los docentes del ambiente laboral mejor es su participación en las diversas actividades de gestión escolar de la I.E. Este se vincula con Quispe Lactahuaman (2023) que explican los miembros líderes institucionales deben preocuparse por instaurar un entorno que valore y promueva la participación de los profesores en diversos aspectos del funcionamiento de la organización educativa. Una manera de fomentar la participación del profesorado es involucrándolos en la planificación estratégica de la institución. Al incluir a los docentes en la formulación de objetivos y metas institucionales, se genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la misión y visión de la entidad.

Finalmente, con respecto al cuarto objetivo específico, el coeficiente de correlación de “Pearson” resultó ser ( $r = .714$ ) y significativo ( $\text{sig} = 0.000 < 0.05$ ). Por esta razón, se descartó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Esto permite aseverar que existe una correlación positiva considerable entre el ambiente laboral institucional y el desarrollo profesional en una I.E. del Callao en 2024. Esto quiere decir que si se genera un ambiente positivo institucional habrá mayor desarrollo profesional de los docentes. Esto concuerda con la investigación de Jara (2020), que destaca la importancia de motivar y promover la formación continua del docente para su desarrollo profesional y mejor desempeño de sus funciones.

## **VI. CONCLUSIONES**

Con respecto al objetivo general se estableció que existe una correlación positiva fuerte entre el ambiente laboral institucional y las diversas dimensiones que conforman el buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao, 2024, con un coeficiente de Pearson de ( $r = 0,745$  y  $p = 0,000 < 0.05$ ). Estos resultados revelan que si generamos ambientes laborales favorables o positivos mejorará el desempeño de los docentes en una I.E. del Callao, 2024.

En cuanto al primer objetivo específico, se determinó con los resultados que existe una correlación positiva moderada entre el ambiente laboral institucional y la planificación para la enseñanza y aprendizaje de los escolares en una I.E. del Callao, 2024, porque el coeficiente de correlación de “Pearson” obtenido fue de ( $r = 0,544$ , y  $p = 0,000 < 0.05$ ). Esto señala que si el clima laboral es positivo los docentes mejoran su desempeño en los procesos de elaboración de los documentos planificación curricular.

En lo que respecta al segundo objetivo específico, se concluye que existe una correlación positiva fuerte entre ambiente laboral institucional y el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en una I.E. del Callao, 2024, ya que el coeficiente de correlación de Pearson resultó ( $r = 0,873$ ; y  $p = 0,001 < 0.05$ ). Es decir, que a mejor percepción del ambiente laboral habrá mejor desempeño docente en lo concerniente a las diferentes actividades que realizan los docentes como mediadores del proceso de enseñanza aprendizaje.

Con respecto el tercer objetivo específico, se determinó una correlación positiva muy fuerte entre ambiente laboral institucional y la participación en la gestión escolar ligada a la comunidad en una I.E. del Callao 2024 ya que, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de ( $r = 0,927$ , y  $p = 0,001 < 0.05$ ). Es decir, a mejor percepción positiva social y psicológica de los docentes del ambiente laboral mejor es su participación en la gestión escolar en un colegio del Callao, 2024.

Finalmente, se estableció que existe una correlación positiva fuerte entre ambiente laboral de la organización educativa y el desarrollo profesional en una I.E. del Callao en el año 2024, ya que el coeficiente de correlación de Pearson arrojó un valor de ( $r = 0,714$ ,  $p = 0,000 < 0.05$ ). Esto quiere decir que, si se genera un clima positivo o favorable en la I.E. del Callao, se promoverá un mejor desarrollo profesional de los docentes.

## **VII. RECOMENDACIONES**

El ambiente laboral institucional y el desempeño docente están directamente relacionados. Mejorar el primero tiene un impacto significativo en el segundo, por lo que toda la Comunidad Educativa de la I.E. Callao, especialmente los líderes, debe considerar esta relación si desea brindar un servicio educativo de calidad.

Se sugiere a la Institución del Callao, objeto de estudio, prestar especial atención al vínculo entre el ambiente laboral y la participación en la gestión escolar, ya que esta relación es directa y muy significativa. Por lo tanto, recomendamos promover acciones que fortalezcan la comunicación asertiva, la motivación y el trabajo en equipo,

con el fin de lograr que todos los docentes participen activamente en las diversas actividades de gestión escolar, como la estratégica, comunitaria y pedagógica.

Para investigaciones posteriores, se sugiere ampliar la muestra y utilizar un muestreo estratificado que incluya a directivos, estudiantes y padres de familia, a fin de obtener un resultado integral respecto al estudio de estas dos variables.

## REFERENCIAS:

- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290.
- Alvarez, G. (2020). *Acuerdos Escolares de Convivencia: Una construcción colectiva que mejora el clima institucional*. Barcelona: Bachelor's.
- Álvarez, F. (2017). El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. Medellín Colombia. Tesis de Maestría. Universidad de Antioquía. Disponible en:  
[http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1/AlvarezFrancisco\\_2017\\_ClimaRendimientoAcademico.pdf](http://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9171/1/AlvarezFrancisco_2017_ClimaRendimientoAcademico.pdf).
- Angulo Ocampo, O. L. (2019). Clima institucional y su relación con el desempeño docente en el Instituto SENATI del Distrito de San Juan de Lurigancho.
- Barra, MAQ, Lora-Loza, M., Cedrón-León, Y., Rodríguez-Vega, J., Barra, FSQ, Castillo-Castro, V. (2022). Motivation and Job Performance at the Regional Health Management of La Libertad During COVID-19. En Lano, Y., Saotome, O., Kemper Vásquez, GL, Cotrim Pezzuto, C., Arthur, R., Gomes de Oliveira, G. (Eds), 207. [https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9\\_63](https://doi.org/10.1007/978-3-031-04435-9_63).
- Belay, S., Melese, S., Seifu, A., & Seong, D. (2021). Advancing teachers' human capital through effective leadership and institutional safety: Mediating effect of professional learning and teaching climate. *Cogent Education*, 8(1), 12-32. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.1912488>.
- Brinia, V., Selimi, P., Dimos, A., & Kondea, A. (2022). The Impact of Communication on the Effectiveness of Educational Organizations. *Education Sciences*, 12(3), 2–16. <https://doi.org/10.3390/educsci12030170>.
- Cancho, N. (2020). Clima organizacional y Desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Fátima. La Oroya – 2020- Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio de la Universidad César Vallejo. Cancho Palomares, Nilda Doris (ORCID: 0000-0003-1456-5726).
- Carlos Osoreo, G. I. (2019). Clima organizacional y gestión educativa en la Institución Educativa Ángela Moreno de Gálvez de Tarma.
- Carreras, Julianna ; Leon, Emily ; Laverde, David Revista *Minerva: Multidisciplinaria de Investigación Científica*, ISSN-e 2697-3650, Vol. 1, N°. 2, 2020, págs. 5-12 Bautista, Isaac.] Universidad de las Américas, Quito-Ecuador.

- 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. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76677>.
- Chacón, F., Blaz-Fernández, F., & Castro-Mendocilla, W. (2021). Institutional climate and teaching performance in educational institutions in the La Esperanza district - UGEL N° 02 – 2020. Polo Del Conocimiento, 6(5), <https://doi.org/10.23857/pc.v6i5.2722>.
- Cuenca Pareja, Ricardo (2017), Diálogos regionales con maestros: primeros consensos. Ponencia en: Mejores Aprendizajes con Buen Desempeño Docente en Nuevas Escuelas, Memoria del Congreso Pedagógico Nacional. Consejo Nacional de Educación. Lima, diciembre de 2017.
- Cueva Osorio, Y. K. (2022). El clima organizacional en el desempeño docente de la Institución Educativa Emblemática “María Parado de Bellido” Yanacancha, Pasco 2018.
- Díaz, E., & Merino, T. (2020). The relationship between institutional climate and teaching performance in the educational. *Revistas Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 30-41.
- Díaz, M.P. y García, A.D. (2020). Organizational climate and full time school program in a rural community in the southeast of Mexico. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*, 13(33), pp. 1-32.
- Díaz, E. E., y Merino, T. R. Relación entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL N° 03 - Trujillo - 2017, *Perfiles de las Ciencias Sociales*, ISSN: 2007-9362, 8(15), 180-207 (2020).
- Espinoza, L. (2019). El clima organizacional y su relación con la calidad del servicio educativo en la Unidad Educativa Martin Luther King, periodo 2018 (Doctoral dissertation, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).
- Flórez, A., & Sardón, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. 39 *Revista de ciencias naturales*, 2(1), 157-162. <http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/article/view/381>.
- García, E., y Vanga, M. (2020). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567

- García Alvarado, D. A. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil–Ecuador, 2019.
- Hasan, R., Miah, S., & Kamaruzzaman. (2020). Impact of Working Environment on Job Satisfaction of Employees. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research*, 5(6), 403–406. <https://doi.org/10.36713/epra4849>.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw Hill educación, <https://doi.org/10.5944/educXX1.23687>.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2019). Metodología de la investigación (6a. ed.). México D.F.: McGraw-Hill [https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_roberto_hernandez_sampieri.pdf).
- Jomoad Perlito, Leah Mabelle M. Antiquina, Eusmel U. Cericos, Joicelyn A. Bacus, Juby H. Vallejo, Beverly B. Dionio, Jame S. Bazar, Joel V. Cocolan y Analyn S. Clarin (2021) .La carga de trabajo de los docentes en relación con el burnout y el desempeño laboral en Indonesia.
- Luengo, Y. (2018) Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. (Tesis de Maestría) Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Martín, M. (2010). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, 103–117. <https://raco.cat/index.php/Educacion/article/view/20736/20576>.
- Mcneil, J. C., Ohland, M. W., y Brawner, C. E., Faculty Perspectives and Institutional Climate for Teaching Quality in Engineering, *International Journal of Engineering Education*, ISSN: 0949149X, 32(4), 1801-1812 (2016).
- Medina, A. (2017). Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>.
- Meneses, S., y Rodríguez, J. (2018). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso Nacional de Investigación Educativa, 1-11. <https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>.
- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2017). Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. Minedu. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5922>.

- Ministerio de Educación [MINEDU]. (2018). Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes. Minedu. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-debuendesempeno-docente.pdf>.
- Molina, J. (2017). Pasos para la elaboración de un trabajo de investigación. Creative Commons. [https://www.academia.edu/38229631/Pasos\\_para\\_la\\_elaboraci3n\\_de\\_un\\_trabajo\\_de\\_grado\\_pdf](https://www.academia.edu/38229631/Pasos_para_la_elaboraci3n_de_un_trabajo_de_grado_pdf).
- Murrieta, P., Farje, J., (2020). Clima institucional y gesti3n administrativa en colegios con jornada escolar completa, Rodriguez de mendoza, Perú. <https://doi.org/10.25127/rcsh.20203.648>
- Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., and Durán, S. E.(2020). Motivational strategies to characterize the organizational climate inhealth sector. Espacios Magazine, 41(29), 1-17. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>.
- Ponce-Dominguez, Joseph F., Erazo-Moreno, Milagros M., Nina-Cuchillo, Josue, & Colich3n-Chiscul, María E.. (2024). Clima institucional y desempe1o de los docentes de una universidad p3blica de Lima (Perú). Formaci3n universitaria, 17(3), 95-106. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062024000300095>.
- Quispe-Llactahuaman, S. M., Dávila-Asenjo, M., Cubas-Diaz, M., y Tapia-Díaz, A., Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempe1o docente en Perú, <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520> , Horizontes Revista de Investigaci3n En Ciencias de La Educaci3n, 7(27), 359-371 (2023).
- Rivero, Jos3 et. al. (2003), Propuesta Nueva Docencia en el Perú, Ministerio de Educaci3n del Perú, Lima.
- Siguenza , C (2021). El desempe1o docente: Bases te3ricas que fundamentan los elementos para su evaluaci3n.Universidad de El Salvador. <https://orcid.org/0000-0003-0420-8485>
- Siligiris, V., y Hill, C., A prospective model for aligning educational quality and student experience in international higher education, <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1628203>, *Studies in Higher Education*, 46(2), 228-244 (2019)
- Trejo. L (2022) . Clima institucional: una revisi3n bibliogr3fica - Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México. ISN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero- febrero, 2022, Volumen 6, Número 1. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578\\_p1280](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578_p1280).
- Tsiligiris, V., y Hill, C., A prospective model for aligning educational quality and student experience in international higher education,

<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1628203>, *Studies in Higher Education*, 46(2), 228-244 (2019).

Vaquerano, A (2020). ¿Cómo se encuentra el clima organizacional en las empresas de El Salvador en tiempos de post pandemia ? - Departamento de Administración de Empresas, UCA.

Wahyudi, C (2021). Clima organizacional y desempeño de los docentes en las instituciones privadas de Indonesia.-

## ANEXOS:

### ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

#### Presupuesto:

**Tabla 1:**

**Presupuesto estimado para el financiamiento del proyecto de investigación.**

Actividades	Bienes o servicios	Cantidad	Precio unitario	total
✓ <b>Objetivo específico 1. Determinar la relación entre el ambiente laboral institucional y la planificación para la enseñanza y aprendizaje de los escolares en una Institución Educativa del Callao 2023.</b>				
1.1. Análisis y búsqueda de información	Servicio de internet, compra de bibliografía copias e impresiones	1000	S/ 0.10	S/ 100.00
1.2. Elaboración y validación de instrumento e ítems.	Servicio profesional, de copias e impresiones	100	S/ 0.10	S/ 10.00
1.3 Aplicación de instrumentos	Servicio de copias , impresiones	400	S/ 0.10	S/ 40.00
1.4 Procesamiento de datos	Servicio de internet , aplicativo	1	s/ 300	S/ 300.00
✓ <b>Objetivo específico 2. Establecer la relación entre el ambiente laboral institucional y el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes en una Institución Educativa del Callao 2023.</b>				
2.1. Análisis y búsqueda de información	Servicio de internet, compra de bibliografía copias e impresiones	1000	S/ 0.10	S/ 100.00
2.2. Elaboración y validación de instrumento e ítems	Servicio profesional, de copias e impresiones	100	S/ 0.10	S/ 10.00
2.3 Aplicación de instrumentos	Servicio de copias , impresiones	400	S/ 0.10	S/ 40.00
2.4 Procesamiento de datos	Servicio de internet , aplicativo	1	s/ 300	S/ 300.00
✓ <b>Objetivo específico 3: Determinar la relación del ambiente laboral institucional con la participación en la gestión escolar ligada a la comunidad en una Institución Educativa del Callao 2023.</b>				
3.1. Análisis y búsqueda de información	Servicio de internet, compra de bibliografía copias e impresiones	1000	S/ 0.10	S/ 100.00
3.2. Elaboración y validación de instrumento e ítems	Servicio profesional, de copias e impresiones	100	S/ 0.10	S/ 10.00
3.3 Aplicación de instrumentos	Servicio de copias , impresiones	400	S/ 0.10	S/ 40.00
3.4 Procesamiento de datos	Servicio de internet , aplicativo	1	s/ 300	S/ 300.00
✓ <b>Objetivo específico 4: Determinar la relación entre ambiente laboral institucional y el desarrollo profesional en una Institución Educativa del Callao en el año 2023.</b>				
4.1. Análisis y búsqueda de información	Servicio de internet, compra de bibliografía copias e impresiones	1000	S/ 0.10	S/ 100.00
4.2. Elaboración y validación de instrumento e ítems	Servicio profesional, de copias e impresiones	100	S/ 0.10	S/ 10.00
4.3 Aplicación de instrumentos	Servicio de copias , impresiones	400	S/ 0.10	S/ 40.00
4.4 Procesamiento de datos	Servicio de internet , aplicativo	1	s/ 300	S/ 300.00

**Total**

**s/1800**



## INSTRUMENTOS:

### CUESTIONARIO SOBRE CLIMA INSTITUCIONAL

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) docente esperamos su colaboración, respondiendo el presente cuestionario anónimo que tiene como objetivo, recoger información sobre el clima organizacional de la Institución Educativa. La veracidad en sus respuestas nos ayudara a lograr los objetivos de la investigación.

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con el cual esté de acuerdo

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

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	<b>ESTRUCTURA</b>					
1	Percibo una distribución del poder democrática y participativa.					
2	Participo en la toma de decisiones de la Institución					
3	Conozco el organigrama de la I.E, mis funciones y responsabilidades.					
4	Conozco la misión y visión de la I.E					
5	Percibo que la organización de la I.E promueve la inclusión y el respeto a la diversidad.					
	<b>COMUNICACIÓN</b>					
11	Me comunican con claridad y transparencia las diferentes acciones que debo realizar.					
12	Tengo acceso a la información de los diferentes niveles de organización de la Institución.					
13	Fomento el intercambio de ideas con escucha activa y respeto.					
14	Percibo un espíritu de ayuda mutua por parte de mis colegas y equipo directivo.					
	<b>MOTIVACIÓN</b>					

6	Percibo que mi trabajo contribuye al logro de los objetivos organizacionales.					
7	Soy reconocido por el buen desempeño profesional.					
8	Me brindan oportunidades de aprendizaje y desarrollo de habilidades.					
9	Participo activamente en la toma de decisiones .					
10	Percibo apoyo mutuo y respeto de parte de mis colegas y equipo directivo.					
	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>					
15	Percibo una comunicación abierta y efectiva cuando trabajo en equipo.					
16	Asumo responsabilidades y roles cuando trabajo en equipo.					
17	Fomento la colaboración y cooperación entre todos los miembros del equipo.					
18	Aplico habilidades de resolución de conflictos que benefician a todos cuando trabajo en equipo.					

Gracias por su colaboración

## CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

**INSTRUCCIONES:** Estimado(a) docente esperamos su colaboración, respondiendo el presente cuestionario que es anónimo. El cuestionario tiene como objetivo, recoger información sobre el desempeño docente en la Institución Educativa. La veracidad en sus respuestas nos ayudara a lograr los objetivos de la investigación.

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con el cual esté de acuerdo

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

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	<b>PLANIFICACIÓN PARA LA ENSEÑANZA APRENDIZAJE</b>					
1	Conozco las características necesidades e intereses de mis estudiantes,					
2	Tengo dominio disciplinar y de la didáctica del área que enseño.					
3	Elaboro creativamente la programación anual, unidades y sesiones , articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes, las estrategias y medios seleccionados y las presento oportunamente.					
4	Diseño la secuencia y estructura de las sesiones en coherencia con los propósitos de aprendizaje y el tiempo.					
	<b>PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE</b>					
5	En las sesiones fomento un clima propicio para que los estudiantes aprendan y convivan democráticamente.					
6	Utilizo diversas estrategias en los diferentes procesos pedagógicos y didácticos de la sesión de aprendizaje.					
7	Propicio el desarrollo de actividades que promuevan el pensamiento crítico, reflexivo y creativo en los					

	estudiantes .					
8	Utilizo recursos tecnológicos , materiales educativos diversos pertinentes para el logro de los propósitos de aprendizaje de la sesión.					
9	Evalúo los aprendizajes desde un enfoque formativo y sistematizo los resultados para tomar decisiones y brindar retroalimentación oportuna.					
	<b>PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN ESCOLAR LIGADA A LA COMUNIDAD</b>					
10	Participo activamente en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, de la propuesta curricular, plan anual de trabajo ,reglamento interno y planes de mejora.					
11	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica que contribuyan a la mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.					
12	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.					
	<b>DESARROLLO PROFESIONAL</b>					
13	Participo en eventos y concursos educativos. (feria de ciencias, eventos culturales, académicos, concurso, entre otros donde se manifiesta la profesionalidad e identidad docente con la Institución.					
14	Asisto a capacitaciones, cursos, diplomados etc. con responsabilidad y puntualidad en concordancia a mis necesidades de aprendizaje.					
15	Actúo con ética y tomo decisiones respetando los derechos de las personas y cumpliendo mis deberes.					

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

**Título de la investigación:** Clima institucional y las dimensiones del buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao 2024.

Investigadora: Lidda Castellón Ayllón

### **Propósito del estudio:**

Se le solicita autorizar realizar una investigación en la I.E "Callao" titulada "CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS DIMENSIONES DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CALLAO 2024", cuyo objetivo es establecer la relación entre el ambiente laboral institucional y las diversas dimensiones que conforman el buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao en 2024 .

Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo y aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa "Callao" de Bellavista -Callao.

### **Impacto del problema de la investigación.**

Esta investigación es importante porque proporciona una comprensión profunda de la conexión entre el clima institucional y el marco que define el buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao, aspectos cruciales para el logro y mejora de los aprendizajes y la prestación de un buen servicio educativo.

**Procedimiento:** Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se aplicará a los docentes una encuesta utilizando un cuestionario que recogerá información sobre el clima organizacional de la Institución Educativa.
2. Se aplicará a los docentes una encuesta utilizando un cuestionario que recogerá información sobre las dimensiones del buen desempeño docente en la Institución Educativa..

**Participación voluntaria (principio de autonomía):** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea que su hijo participe o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea que continúe puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):** Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):** Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación en un boletín. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole.

El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):** Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:** Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Lidda Castellón Ayllón, email: [liddacastillon@gmail.com](mailto:liddacastillon@gmail.com) y asesor Mgtr. Adonías Julia Villa Calderón, email: [ajvilla@ucvvirtual.edu.pe](mailto:ajvilla@ucvvirtual.edu.pe)

### **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación.



**SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN EN UNA INSTITUCIÓN**

Bellavista, 2 de junio de 2024

Señor (a):  
CCASANI RAMIREZ GEORGE EDGAR  
DIRECTOR  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "CALLAO"  
Presente.-

Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del II ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos de obtención de mi título profesional al finalizar mis estudios de Segunda Especialidad en Políticas Educativas y Gestión Pública.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y LAS DIMENSIONES DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL CALLAO 2024"

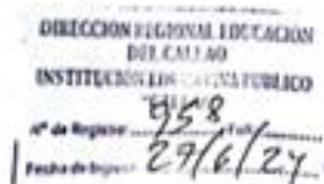
En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la IE, así como de los participantes, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la IE.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

  
LIDIA CASTILLÓN AYLLÓN



**EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario sobre clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

**1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	ANA JULIA ENOSO TRUJILLO
Grado profesional:	Maestría (X)    Doctor (    )
Área de formación académica:	Clinica (    )    Social (    ) Educativa ( X )    Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (    ) Más de 5 años ( X )
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

**2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

**Título: Clima institucional y las dimensiones del buen desempeño docente en una Institución Educativa del Callao 2023.**

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre clima institucional
Autora:	Lidia Castellón Ayllón
Procedencia:	Elaboración propia



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	personas y cumpliendo mis deberes.				
--	------------------------------------	--	--	--	--

**ENCISO TRUJILLO, ANA JULIA**

Firma del evaluador

DNI 09223947



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	personas y cumpliendo mis deberes.				
--	------------------------------------	--	--	--	--

**ENCISO TRUJILLO, ANA JULIA**

Firma del evaluador

DNI 09223947

Identidad docente .	Instrumentos de gestión.				
	Desarrollo individual y colectivamente proyectos de investigación, innovación pedagógica que contribuyan a la mejora de la calidad del servicio educativo de la IE.	4	4	4	
	Fomento respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes.	4	4	4	

Cuarta dimensión: **DESARROLLO PROFESIONAL.**

- Objetivos de la Dimensión: Medir la reflexión sobre la práctica pedagógica, mediante la participación en la formación continua, tanto a nivel individual como grupal.



Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desarrollo profesional .	Participo en eventos y concursos educativos locales, regionales y nacionales.	4	4	4	
	Asisto a capacitaciones, cursos, diplomados etc. con responsabilidad y puntualidad .	4	4	4	
	Actúo con ética y tomo decisiones respetando los derechos de las personas y cumpliendo mis deberes.	4	4	4	

AZUCENA VIDAL ASCÓN DE QUIRCATE

DNI N° 18099624

Firma del evaluador