



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Clima institucional y el desempeño docente en ambientes  
virtuales en la institución educativa N° 5086 Politécnico de  
Ventanilla, año 2021**

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

**AUTOR:**

Lizano Cano, Luis Fernando (ORCID: 0000-0003-4738-6919)

**ASESOR:**

Mg. Guerra Bendezú, Carlos Andrés (ORCID: 0000-0002-8928-1237)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

**Este proyecto de investigación la dedico  
a mi esposa y mis hijas que me animan  
constantemente para lograr este objetivo.**

## **Agradecimiento**

**A la Universidad Cesar Vallejos,  
a los docentes que con sus conocimientos  
y paciencia ayudaron a culminar  
este trabajo de investigación.**

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstarct .....	viii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA.....	21
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	22
3.2. Variables y operacionalización .....	23
3.3. Población, muestra y muestreo .....	26
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos. ....	26
3.5. Procedimientos.....	28
3.6. Métodos de análisis de datos .....	29
3.7. Aspectos Éticos .....	30
IV. RESULTADOS .....	31
V. DISCUSIÓN.....	46
VI. CONCLUSIÓN.....	49
VII. RECOMENDACIONES.....	50
REFERENCIAS.....	51
ANEXOS.....	1

## Índice de tablas

Tabla 1. Esquema de validez: clima institucional y desempeño docente. ....	27
Tabla 2. Estadísticas de fiabilidad.....	28
Tabla 3. Frecuencia y porcentaje de clima institucional .....	31
Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de desempeño docente.....	32
Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de la dimensión estructura .....	33
Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de la dimensión recompensa .....	34
Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones .....	35
Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de la dimensión identidad .....	36
Tabla 9. Frecuencia y porcentaje de la preparación para el aprendizaje .....	37
Tabla 10. Frecuencia y porcentaje de la enseñanza para el aprendizaje.....	38
Tabla 11. Frecuencia y porcentaje de la participación en la gestión.....	39
Tabla 12. Frecuencia y porcentaje del desarrollo de la identidad docente.....	40
Tabla 13. Correlación entre el clima institucional y desempeño docente .....	41
Tabla 14. Correlación entre la estructura y desempeño docente.....	42
Tabla 15. Correlación entre la recompensa y desempeño docente .....	43
Tabla 16. Correlación entre las relaciones y desempeño docente .....	44
Tabla 17. Correlación entre la identidad y desempeño docente .....	45

## **Índice de figuras.**

Figura 1. Teoría del clima organizacional de Likert.....	13
Figura 2. Niveles de clima institucional.....	32
Figura 3. Niveles de desempeño docente .....	33
Figura 4. Niveles de la dimensión estructura.....	34
Figura 5. Niveles de la dimensión recompensa .....	35
Figura 6. Niveles de la dimensión relaciones.....	36
Figura 7. Niveles de la dimensión identidad.....	37
Figura 8. Niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje.....	38
Figura 9. Niveles de la dimensión ejecución para el aprendizaje .....	39
Figura 10. Niveles de la dimensión participación en la gestión .....	40
Figura 11. Niveles de la dimensión desarrollo de la identidad.....	41

## Resumen

El propósito de la investigación es establecer la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Esta situación la expreso en el problema ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021? El objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales. A partir de este se formuló la hipótesis general, Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales.

Se emplea la metodología descriptiva correlacional, se aplicó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento para el clima institucional y desempeño docente en ambientes virtuales. De los resultados se afirma que existe una relación directa entre el clima institucional y desempeño docente en ambientes virtuales de la institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla, 2021, habiendo obtenido un p-valor menor que 0.01, el Rho de Spearman obtenido es de 0.437, lo cual se considera como correlación positiva de grado medio.

**Palabras clave:** *Clima institucional, desempeño docente, ambientes virtuales.*

## **Abstarct**

The purpose of the research is to establish the relationship between organizational climate and teacher performance. I express this situation in the problem: What is the relationship between the institutional climate and the teaching performance of the Educational Institution N ° 5086 Politécnico de Ventanilla in 2021? The objective of the research was to establish the relationship between the institutional climate and teaching performance in virtual environments. From this, the general hypothesis was formulated, There is a significant relationship between the institutional climate and teaching performance in virtual environments.

The descriptive correlational methodology is used, the survey technique and the questionnaire were applied as an instrument for the institutional climate and teaching performance in virtual environments. From the results it is affirmed that there is a direct relationship between the institutional climate and teaching performance in virtual environments of the educational institution N ° 5086 Politécnico de Ventanilla, 2021, having obtained a p-value less than 0.01, the obtained Spearman Rho is of 0.437, which is considered a positive correlation of medium degree.

Keywords: Institutional climate, teaching performance, virtual environments.



## I. INTRODUCCIÓN

Los docentes son uno de los factores importantes para alcanzar los objetivos de los estudiantes y sus instituciones. Especialistas a nivel internacional mencionan que para que un docente se desempeñe muy bien se tiene que tener en cuenta varios aspectos como son las capacitaciones constantes, análisis de su rendimiento, motivación dentro de un buen clima laboral.

En este sentido la UNESCO (2016) resaltó que “el reto que confronta la carrera docente se relaciona con la cantidad de docentes en las instituciones, calidad en sus estudios y las limitaciones institucionales donde se desarrollan”. En tal sentido, para que el docente pueda realizar un buen trabajo en las escuelas, deberá sentirse motivado, reconocido e identificado para realizar un trabajo pedagógico de manera efectiva donde tomará en cuenta las características de la región y la de los estudiantes, también se requiere que el clima organizacional sea favorable para los individuos que trabajan en las escuelas, donde las normas sean las adecuadas, se reconozca y fortalezca el desempeño docente a través de capacitaciones y actualizaciones, el trato entre toda la comunidad educativa sea de respeto y colaboración de tal manera que se identifiquen con los objetivos de la escuela.

UNESCO (2016), mencionó que la meta a realizar si se quiere respaldar una “educación imparcial, inclusiva con calidad y enseñanza a lo largo de la existencia para todas y todos” es que debe haber más y mejores docentes.

El clima organizacional es indispensable en la administración de las personas trabajadoras, por lo tanto es una preocupación de los directivos y profesores de muchas escuelas a nivel estatal de generar un buen ambiente y mantener las relaciones en armonía y organizadas entre toda la comunidad educativa, el desempeño docente se ve disminuido y poco valorado por las entidades como el Ministerio de educación, Ugeles e Instituciones educativas por falta de reconocimiento y motivación a su trabajo diario con los estudiantes, no recibe actualizaciones y capacitaciones de las nuevas tecnologías de información en este tiempo de pandemia, no recibe el apoyo de recursos y equipos tecnológicos

para el progreso de sus trabajos en sus clases virtuales, en tal sentido, el docente no se siente reconocido y valorado en su trabajo por lo tanto muchos docentes no se identificaran con las actividades realizadas en las escuelas.

Como lo mencionó el diario el peruano (2018), el intelecto de la persona es el recurso indispensable de todas las instituciones, es necesario implementar un saludable ambiente laboral, si es contradictorio se afectaría en un 20% el rendimiento de la organización, menciona el Portal Aptitus. Asimismo, Aptitus recalcó que el 81% de los operarios peruanos estiman que el ambiente laboral es indispensable para su función en la institución. El ambiente laboral tiene una consecuencia inmediata en la tranquilidad de los trabajadores. “En un clima laboral eficiente se labora de forma sobresaliente. Conservar a un trabajador animado en la ocupación no es solo un aspecto económico, además es una composición de varios componentes”, recalcó el directivo de Aptitus, Joseph Zumaeta. La remuneración es fundamental, el especialista agrega que incluso prevalecen los principios interpersonales y los vinculados con el clima de trabajo, y se relacionan con la alegría, la motivación y el deber con la institución.

También se menciona que el clima organizacional se puede mejorar siempre y cuando exista una buena estructura de las normas y reglas de funcionamiento de cada una de las instituciones educativas, el personal de toda la comunidad educativa debe demostrar responsabilidad y autonomía en la realización de las actividades, debe realizarse en forma constante el reconocimiento y motivación a los integrantes de la institución al realizar un buen desempeño en sus actividades, se debe practicar el respeto y la colaboración para la generación de un buen ambiente de trabajo, cooperación de todos los miembros de la institución en todas las actividades los trabajos colaborativos, la solución de cualquier tipo de conflicto se debe realizar con la intervención activa de todos los miembros de la institución.

Para un buen desempeño docente, como principales insumos se necesita que el docente tenga una buena preparación sobre el aprendizaje, debe conocer las características socioculturales e individuales de sus alumnos a cargo, debe ser capacitado y actualizado en forma constante sobre los procesos y estrategia para el aprendizaje en este tiempo de pandemia, utilizará los recursos tecnológicos para atender de forma individual o grupal de acuerdo al propósito de la clase, el docente

debe contribuir en la administración de la escuela en forma activa en el intercambio de experiencia para realizar la mejora de los aprendizajes, el docente debe reflexionar constantemente sobre su práctica pedagógica del desarrollo y producto de la enseñanza.

A nivel local, la institución educativa N° 5086 politécnico de ventanilla que pertenece a la región Callao, cuenta con 32 secciones de secundaria, 21 secciones de primaria, con un total de 75 docentes entre primaria y secundaria, como su nombre lo menciona es una institución de Variante técnica con ocho especialidades que se les brinda a los estudiantes de secundaria, la población estudiantil es de 1113 estudiantes de secundaria y 764 de primaria, se observa que no hay la motivación y responsabilidad por parte de los profesores a superar el nivel del logro que se obtiene cada año, esto indicaría una consecuencia a partir de las dificultades que existen en la institución educativa, donde la mayoría de los docentes no se involucran a buscar soluciones porque no se sienten motivados, reconocidos por su labor pedagógica, cada especialidad trabaja en forma independiente no hay trabajo colaborativo, en algunas otras áreas también se observa la falta de trabajo en equipo, existen grupos dispersos de trabajo, no se integran, esto se refleja en el comportamiento de los padres de los estudiantes como la poca colaboración en los trabajos de la institución educativa, en los estudiantes se observa el conformismo por sus calificaciones, ósea no hay la motivación por parte de los docentes para la superación de sus calificaciones. El clima negativo en una institución por el rompimiento de las relaciones humanas es uno de las circunstancias que predominan en la labor de los profesores. La esencia de la labor docente es la de enseñar en el aula, pero las exigencias educativas lo orientan a varios aspectos en ser expertos en estrategias de enseñanza, creadores de materiales educativos, y su colaboración directa en la preparación de los escritos de gestión educativa. El docente debe motivar a los padres para que sumen en el crecimiento de la formación de sus hijos.

En la institución educativa N° 5086 Politécnico de ventanilla en el 2021, se visualiza un limitado clima institucional y lógicamente se plasma también en el limitado desempeño docente. En el presente estudio de investigación, pretendemos diagnosticar la relación entre el clima institucional y su relación en la labor docente.

En tal sentido, planteamos la pregunta ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en entornos virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021?, El presente trabajo de investigación se realizó tomando como partida que existe una relación entre el clima institucional y el desempeño docente en entornos virtuales en la institución educativa N° 5086 Politécnico de ventanilla en el 2021.

Se plantearon como problemas específicos; ¿Cuál es la relación que existe entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la recompensa y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021?, ¿Cuál es la relación que existe entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021?

Se presentó una justificación teórica, donde se aporta de cómo se correlaciona el clima institucional y desempeño docente en este entorno virtual, cuyos resultados se podrán utilizar para otras investigaciones y luego ser añadidas como conocimiento al enfoque teórico. Además, el proyecto presenta una justificación práctica donde la investigación ayudará a resolver problemas vinculados al clima institucional y desempeño docente en entornos virtuales, donde se requiere la participación en conjunto de todos los participantes de la institución educativa. Finalmente, posee una justificación metodológica de acuerdo a los productos conseguidos en la investigación sobre la relación que encuentre entre las dos variables lo que podrá ser destinado como antecedentes de información para otros proyectos de investigación.

Se presenta como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021. Asimismo, se proponen Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución

educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021, Determinar la relación que existe entre la recompensa y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021, Determinar la relación que existe entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021, Determinar la relación que existe entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

Para el trabajo de investigación se planteó la siguiente hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021. Asimismo, se proponen las siguientes hipótesis específicas: Existe relación directa y significativa entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021, Existe relación directa y significativa entre la recompensa y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021, Existe relación directa y significativa entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021, Existe relación directa significativa entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

A nivel nacional mencionaron los investigadores como, Marreros (2017) en su tesis de maestría utilizó el enfoque cuantitativo y cualitativo, del tipo de nivel es descriptivo correlacional, el número de su población fue de 104 docentes con un tamaño de muestra de 82 profesores de la Universidad de Cajamarca en el 2017. Utilizó un cuestionario como instrumento de evaluación, aplicando el coeficiente de alfa de Cronbach, el autor busca en su investigación resolver como las capacidades pedagógicas, las relaciones entre la comunidad educativa y la labor docente se

relacionan con el clima organizacional, El autor concluye que la correlación entre el clima y labor docente es de grado débil, la correlación entre el clima y las capacidades es de grado moderado, la correlación entre el clima y la responsabilidad, vínculos interpersonales, la disposición del trabajo docente es de grado débil.

Asimismo, Pariona y Jeri (2017), utilizó el planteamiento cuantitativo, el modelo de investigación es elemental de nivel descriptivo, su población de estudio son 28 docentes y por la cantidad de participantes su muestra se convierte en censal con los 28 docentes. Sampieri, Callado, y Baptista (2014), “La muestra será del tipo censal, debido a que incluye en su totalidad a la población de la investigación”. Las investigaciones según los autores demuestran que el trabajador docente cuando se siente complacido y reconocido el desempeño del docente es favorable para la institución. Méndez (2006), menciona que “el ambiente está definido por apreciaciones de los trabajadores de la institución y también el modo de actuar y de ser del trabajador son concluyentes del ambiente institucional”. Los autores encontraron en su proyecto de investigación que el clima de la institución no es muy bueno lo que incide en el buen desempeño de los docentes.

Del mismo modo, Tacuri (2019), su trabajo fue del tipo descriptivo correlacional, cuantitativo, la población son 24 profesores de la institución agropecuaria de Layo, por ser la cantidad de población muy pequeña esta fue tomada como censal. El motivo del proyecto de investigación fue encontrar la relación entre el desempeño docente y el clima institucional. El resultado que halló fue que existe una relación directa entre las dos dimensiones, agrega, si los docentes se involucran y conocen el clima organizacional, se realizarán cambios planificados. Asimismo, finaliza que existe una asociación entre las dos variables de 0.945 de significancia, cuya asociación es muy alta. Además, indica que el clima institucional se ubica en un nivel regular de un 70.8%, la labor docente se impulsa de manera óptima con un 80.2%. Recomienda que su trabajo se puede utilizar en otras instituciones educativas, se tiene que dar énfasis a la capacitación de docentes sobre el manejo de emociones.

También, Suarez, (2018), en su tesis planteó el tipo de investigación cuantitativa, de diseño descriptivo correlacional, su población estaba conformada

por 73 docentes los cuales conformaron la muestra, utilizó como instrumento dos cuestionarios, uno para el desempeño docente y otro para el clima institucional, la investigación se realizó en la región Pasco en el año 2018. El autor tuvo como propósito verificar el nivel de correlación entre el clima institucional y el desempeño docente, encontró que en la institución los docentes perciben un buen ambiente institucional además de el buen desempeño en la preparación de sus actividades para la enseñanza-aprendizaje, igualmente se encontró que el docente se desempeña en la administración entre la institución – comunidad, logrando de esta manera la identificación del profesor con el desarrollo de su profesionalidad. Recomienda proponer y aplicar un clima positivo en toda la comunidad educativa con la meta de lograr una buena labor docente.

De igual modo, Vásquez, (2020) en su trabajo de tesis su meta principal fue encontrar la correlación entre el desempeño docente y la competencia digital en la institución educativa 20391 de Chancay, su investigación utilizó el enfoque cuantitativo del tipo básico, el método es no experimental correlacional, utilizó a 20 docentes para la toma de datos para conseguir la confiabilidad aplicando el alfa de Cronbach, cuyos resultados fueron 0.961 y 0.951 lo cual indica que son confiables, utilizó una población del tipo censal de 93 docentes utilizando un cuestionario para cada variable, los productos logrados fue que la relación entre las dos dimensiones fue moderada, obteniendo un Rho de Spearman de 0.587.

Benavides, (2017) en su investigación tuvo como meta hallar la relación entre el clima organizacional y desempeño docente, su metodologías es el enfoque cuantitativo, básica con nivel descriptivo, correlacional no experimental, su muestra fue de ochenta docentes, aplicó la encuesta como técnica y su cuestionario como instrumento, utilizo el paquete estadístico SPSS, logrando a través de la verificación de Rho de spearman que se encontró relación positiva y significativa en sus dos variables, dicha correlación fue de 0.713 y un p-valor de < a 0.05.

De la misma manera, Sánchez, (2018) desarrolló su trabajo de investigación con el objetivo de encontrar una correlación entre clima institucional y el desempeño docente en la universidad San Andrés en el 2017. El enfoque de estudio es el cuantitativo cuyo método de estudio es descriptivo y diseño correlacional, construyó sus instrumentos con la escala de Likert para una población de tipo censal de 60

docentes, sus productos logrados según los objetivos y las hipótesis propuestas son que según las percepciones de los docentes encuestados el clima institucional predomina en un nivel alto, igualmente al desempeño docente predomina en un nivel alto como percepción de las personas encuestadas, concluye que la variable uno se relaciona con la segunda variable.

En alusión a los trabajos de investigación utilizados en el contexto internacional relacionados con las variantes clima institucional y desempeño docente, Niebles, Hoyos y De La Ossa (2018), utilizó la metodología cuantitativa, descriptivo-correlacional. La muestra utilizada fueron 107 docentes universitarios. Los autores utilizaron un cuestionario con 30 ítems, utilizando la escala de Likert. En la investigación científica describieron que para lograr un clima positivo es necesario contar con los factores de liderazgo, el trabajo debe ser cooperativo, motivacional, toma de decisiones y buenas relaciones interpersonales los cuales ayudarán a lograr los objetivos. Con respecto al desempeño docente mencionan que se tiene que tener en cuenta el perfil como característica del docente, mencionando que sus competencias académicas son la parte principal del docente, las competencias administrativas son la parte rutinaria de la actividad docente, en las competencias humanas sociales practican como parte importante de sus actividades pedagógicas, los valores como la comunicación, la empatía y el respeto.

Igualmente, Almeida (2019), realizó un trabajo de investigación con un planteamiento cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, sobre el clima institucional y su correlación con el desempeño docente aplicado a una población de 45 docentes, y por ser pocos la muestra se convierte en tipo censal, los resultados con respecto al clima organizacional indican una debilidad con un 48.9% en la dimensión estructura, en cuanto al desempeño docente indica que se encuentran en un buen desempeño con 53.3%. Como conclusión menciona que se debe realizar en forma constante la evaluación de los docentes para reflexionar y acompañar en su fortalecimiento pedagógico, también indica que los directivos deben actualizarse en habilidades socioemocionales para ayudar y orientar a los docentes aplicando la empatía y liderazgo los cuales influyen en el buen manejo del clima organizacional.



Por otro lado, Barrios (2020), el tipo de investigación utilizada es con enfoque cuantitativo, descriptivo, la autora plantea realizar la explicación sobre el clima organizacional tomando en cuenta la participación de la familia en instituciones educativas en Colombia. Se realizó el trabajo con una población de 765 y su muestra fue de 93. Con respecto a los resultados menciona que las metas se logran cuando la comunidad educativa de acuerdo a su percepción se identifique más con la institución educativa, los estudios se demuestran que se encuentra una correlación entre el clima organizacional y la forma de colaboración de los padres de familia en la institución, concluye mencionando que el estudio demuestra la poca participación de los padres en la escuela de acuerdo a los resultados y propone realizar estrategias de cooperación de los padres con respecto a la escuela.

También, Brito, Prite y Cardona (2020), realizaron una investigación con planteamiento cuantitativo y nivel descriptivo y correlacional, su objetivo es verificar la influencia de sus dimensiones seleccionadas del clima institucional con el desempeño de los empleados de la organización, cuya población está compuesta por 90 trabajadores y su muestra es de 78 participantes. En su trabajo de investigación encontraron que las dimensiones favorables de acuerdo a la percepción de su trabajadores para un buen clima organizacional son el estímulo y la orientación, agrega también que para construir un ambiente adecuado es indispensable el liderazgo de los directivos, menciona también que un 50% de los encuestados están satisfechos y se sienten reconocidos por los directivos, de su estudio sostiene que se debe revisar el proceso de seguimiento y acompañamiento de parte de los directivos y así los empleados se sientan más orientados y apoyados. Los autores concluyen que en los procesos de acompañamientos se debe implementar una comunicación más efectiva, el liderazgo y seguimiento de los directivos es necesario para la creación de un buen clima organizacional, los trabajadores se sienten motivados cuando participan en la toma de decisiones.

Finalmente, Quiñones y Peralta (2016), su trabajo de investigación fue con planteamiento cuantitativo del tipo correlacional con un diseño no experimental y transversal, con una participación de una población de 267 docentes donde se tomó como muestra a 157, pertenecientes a ocho instituciones educativas de la costa de Ecuador, el objetivo del proyecto es constituir la correspondencia entre el clima

institucional y el desempeño docente de los colegios adventistas de Ecuador. Los autores coinciden con lo que mencionan Torres y Espín (2014), un ambiente verdadero beneficia a una motivación mejor en tal sentido a un mayor desempeño por de los trabajadores de la institución”, agregan también que un clima positivo otorga a los docentes que se sientan comprometidos y sean más leales a la organización, concluyeron que su trabajo de investigación les dio como resultado una información indispensable para las autoridades competentes de educación de las regiones de la costa de Ecuador, verificando que en las instituciones adventistas se practica una educación basada en conocimientos técnicos y principios morales.

La influencia de un buen clima institucional en todas las escuelas es de suma interés con el caudillismo de los directivos y trabajo colaborativo de los profesores. El clima institucional influye de acuerdo a la percepción de los integrantes de las instituciones y se refleja en el comportamiento de cada uno de los integrantes para lograr un buen desempeño laboral de los miembros de la escuela.

Las concepciones sobre el clima organizacional son muy diversas de acuerdo a los investigadores, reconociendo que la conducta de los individuos en una institución depende de cómo éste percibe el clima.

Maldonado (2017) define el clima organizacional como las características, propiedades que se manifiestan en un ambiente de trabajo los cuales son captadas y experimentadas por los integrantes de una organización y que llegan a influir en su comportamiento. Dicha percepción puede ser un impedimento para un buen desempeño de los profesores de la institución, dichos factores son los que predominan en la conducta de las personas que pertenecen a la institución.

Por su parte, Uribe (2015) consideró que el clima institucional repercute en las conductas de los trabajadores de una organización, recién está tomando una gran importancia por parte de las empresas utilizándose para obtener ciertas calificaciones y certificaciones. Precisa también que el clima institucional es un compuesto de particularidades observadas por individuos para detallar a una institución y diferenciarlas de otras, el clima institucional predomina en la conducta de los trabajadores en la institución.

Según Brunet (1987), el clima laboral forma de hecho el estilo de una institución, en el entendimiento de que está conformado por varias dimensiones que arman su estructura total. El clima laboral limita la conducta de un integrante de la organización. Así mismo afirmó que el clima organizacional se basa en dos tipos de escuelas; la escuela Gestalt que se enfoca en la percepción del entorno que tienen los integrantes de una institución lo cual influye en la forma de actuar llegando a la adaptación en la organización y la escuela funcionalista se refiere que las diferencias individuales y el ambiente de trabajo predominan en la conducta de los individuos llegando a interactuar y poder tomar determinaciones en el clima de la organización.

Según los teóricos Litwin y Stringer (1968), determinaron que el clima es como una propiedad parcialmente fija del entorno interno de una institución, que es entendido por sus integrantes, que apoya su proceder y es demostrado contando las particularidades de la institución. Así mismo explican valiosos aspectos de la actuación de los integrantes dentro de una institución, de acuerdo a la motivación y percepción. Los autores usan una valoración de tipo perceptual del ambiente ya que especifican el clima institucional tal como lo aprecian los individuos de la institución.

De acuerdo a estas definiciones, nos podemos referir que el ambiente institucional es la manera en que las personas aprecian la realidad de la institución donde participan, estas percepciones obedecen a las actitudes y características personales de cada individuo y de las interacciones grupales adentro de la institución.

Las Teorías del clima organizacional según Likert (1968) citado por Brunet (1986), se refiere en su teoría sobre el clima institucional, que el proceder de los trabajadores en parte, por la conducta y las limitaciones administrativas de la organización que los individuos perciben, también en parte, por las percepciones, los valores, las informaciones y capacidades. El comportamiento de un individuo ante cualquier circunstancia se relaciona con la percepción que se posee de esta. Si el entorno interviene tras la apreciación, es la percepción la que decide el tipo de proceder que un trabajador tomará.

Las causas que repercuten en la percepción personal del clima y los cuales ayudarán a manifestar la esencia de los microclimas dentro de una organización son las siguientes: (1) los perfiles unidos al ambiente, a la ciencia y a la estructura misma de la organización. (2) la ubicación o cargo que ocupa el individuo en la institución y la remuneración que percibe. (3) los causantes personales como las actitudes, la personalidad y el grado de complacencia. (4) las diferentes percepciones que tienen cada uno de los integrantes relacionado al clima de la organización.

Likert (1968) citado por Brunet (1986) especifica que existen tres variables que deciden las especificaciones de una organización las cuales son:

**Variables causales.** Son las que deciden el propósito en que una institución cambia, así como los productos que se consiguen las cuales contienen la conformación de la organización y su administración. Las variables causales pueden ser alteradas o cambiadas por los integrantes de la organización.

**Variables intermediarias.** muestran la situación interna y salud de la organización, los motivos, los objetivos de productividad, la obtención de decisiones, la efectividad de las comunicaciones. Son las que forman los protocolos de una institución.

**Variables finales.** Son dependientes que aparecen del producto de los dos anteriores, muestran los productos alcanzados por la organización, la producción, los gastos, la utilidad y los daños.

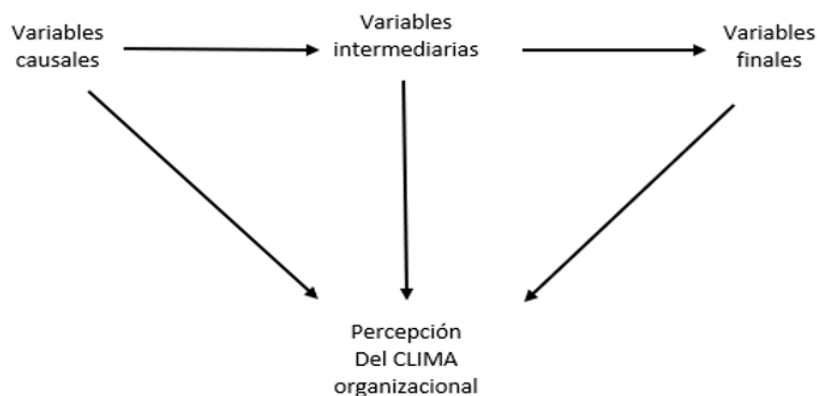


Figura 1. Teoría del clima organizacional de Likert.

La conjunción y la interrelación entre estas variables admite decidir dos tipos de clima divididos en cuatro sistemas: (1) el Clima explotador dominante (sistema I), donde no hay confianza de directivos a sus trabajadores. Los objetivos y decisiones lo disponen los directivos, los trabajadores laboran dentro de un ambiente de susto, de sanción, de intimidación, escasamente retribuidos. Las escasas interrelaciones entre los directivos y trabajadores se disponen en principio al miedo y la suspicacia. En este tipo de clima la comunicación entre los directivos y los trabajadores es solamente mediante directrices e instrucciones específicas. El clima autoritario paternalista (sistema II), se refiere a que los directivos sostienen una fe complaciente en sus trabajadores. La totalidad de las decisiones las realizan los directivos, y algunas con sus trabajadores. Para alentar a los trabajadores se aplican como procedimiento los premios y en algunas ocasiones los castigos. Las interrelaciones entre los trabajadores y directivos se disponen con tolerancia por parte de los directivos y con cautela por parte de los trabajadores. (2) El clima participativo consultivo (sistema III), menciona que los directivos tienen confianza en sus trabajadores. La dirección y la toma de decisiones las realizan los directivos permitiendo a los trabajadores tomar resoluciones específicas en los niveles inferiores. Los premios, las sanciones ocasionales se utilizan como estímulo de los trabajadores. La relación entre directivos y trabajadores es de mucha confianza. El clima con participación en grupo (sistema IV), donde los directivos absolutamente confían en sus trabajadores. La adquisición de resoluciones es en forma conjunta en toda la institución. Los trabajadores están motivados por su intervención, por el mejoramiento del sistema de labores también la valoración de productividad en función de las metas. La interrelación entre los directivos y los trabajadores es de lealtad y seguridad. Los directivos y trabajadores realizan su trabajo en equipo para conseguir las metas y fines institucionales.

Cuanto el clima de la organización se encuentre más cerca al sistema IV, la interrelación es muy buena entre los directivos y los trabajadores de una organización; cuando el clima esté más cerca al sistema I, la relación entre directivos y trabajadores no serán buenas. De acuerdo a la teoría de Likert los sistemas III y IV mencionado como abierto se refiere a un clima activo para lograr los objetivos, donde trabajadores y directivos interactúan en equipo para la toma de decisiones. Donde existe un clima cerrado o un sistema I y II, la organización será

rígida, donde los trabajadores no estarán satisfechos con su trabajo dentro de la organización.

Con relación a las dimensiones del clima organizacional hay muchos autores que mencionan sobre la influencia directamente sobre el comportamiento de las personas, para los investigadores Litwin y Stinger (1968) las dimensiones que miden la percepción de los trabajadores los cuales repercuten en la actuación de los individuos son la estructura, la recompensa, las relaciones e identidad.

Según Litwin y Stinger (1968) la estructura organizacional se refiere al conocimiento de los integrantes de una institución acerca del número de normas y su efectividad, los procedimientos para realizar trámites y los niveles jerárquicos en la organización. El efecto negativo o positivo, se encontrará de acuerdo donde la institución pone intensidad en los trámites, frente a la intensidad puesto de un entorno de ocupaciones libres, voluble y poco ordenado.

La recompensa se relaciona con la percepción que tiene cada uno de los integrantes de la organización con respecto a los estímulos y motivaciones que reciben por su trabajo realizado, lo cual llevaría a un mejor desempeño laboral. Es la magnitud donde la institución emplea más los estímulos ante la sanción, esta dimensión permite crear el ambiente adecuado en la institución, siempre y cuando no se sancione sino se motive a enriquecer en el mediano tiempo.

Las relaciones entre todos los trabajadores de la institución deben ser de respeto y colaboración lo cual influirá en los trabajos en equipo que permitirá conseguir los propósitos de la institución. Apreciación de los integrantes de una organización, referente a la presencia del entorno de trabajo agradable y de agradables interrelaciones sociales entre directivos y trabajadores, estos vínculos se producen internamente y externamente de la institución, comprendiendo que hay dos grupos dentro de toda institución.

La identidad es la actitud que toma el individuo con respecto a la identidad, participación e involucramiento para con la organización para lograr los objetivos personales e institucionales. Es la impresión de corresponder a la institución y ser integrante útil de la institución. También, la impresión de participar con los objetivos personales y los de la institución.

El desempeño docente es la ejecución de las responsabilidades pedagógicas, que se encuentra establecido por causas asociadas al propio docente, a los alumnos y a su ambiente.

En tal sentido Valdés (2004) expresa que el desempeño docente es la tarea educativa concerniente a la praxis de las capacidades conseguidas en su aprendizaje pedagógico, donde las capacidades del profesor es la pertenencia de la comprensión de los temas teóricas y prácticas del aprendizaje y del comportamiento de las personas, conductas que fomenten el aprendizaje y los vínculos humanas, conocimiento de los temas a desarrollar y dominio de las estrategias de la educación que permitan el logro de competencias.

También, Valdés (2009), menciona que, la medición del desempeño de profesores, se deduce como el compuesto de fundamentos, hipótesis, concepciones, estrategias, recursos y herramientas que colocan en movimiento los directivos, profesores, alumnos, padres de familia y organizadamente, vinculados entre sí, colaborando a reunir y estructurar las comunicaciones que anticipadamente se ha respetado ser destacado a los resultados de alcanzar entendimientos argumentados que deben tenerse en cuenta a consecuencia de cualquier determinación que se acoja a la condición laboral de los profesores y su programa de formación profesional.

También, Montenegro (2003) describió que el desarrollo del desempeño laboral del profesor esté concentrado en un trabajo apoyado en la investigación permanente de su particular actividad, de esta forma reflexionara sobre la realidad que se le muestran lo cual se decide con su particular valoración, igualmente la valoración del desempeño realizada por los directivos teniendo en cuenta como una habilidad de motivación.

Asimismo, Chiavenato (2011) refiere que el desempeño docente es el comportamiento de cada individuo con relación a su labor pedagógica, el desempeño docente depende del clima situacional y cambia de individuo a individuo en las cuales influyen muchas variables. La percepción del individuo con respecto al valor que le da a las recompensas influye en el esfuerzo que cada

individuo está presto a realizar. De la misma manera, el esfuerzo de cada individuo depende de sus capacidades y habilidades, y de la sensación del rol que cumplirá.

De la misma forma, Chiavenato (2006) mencionó que el cumplimiento es la eficiencia del trabajador en las instituciones, lo cual es muy importante, el trabajador mediante su buen trabajo logrará una gran satisfacción. Por lo tanto, el desempeño de los trabajadores es la unión de la forma de actuar con los resultados que obtiene el trabajador. El desempeño precisa el rendimiento del trabajador, ósea lo que puede desarrollar un trabajador para producir un producto o servicio en un tiempo mínimo establecido sin esforzarse mucho, pero con muy buena calidad y siendo medido se obtendrá su desenvolvimiento como resultado final.

Según el Minedu (2012a), describió al desempeño docente como el trabajo pedagógico del docente manteniendo un clima positivo del aprendizaje, el conocimiento de temas curriculares, la permanente motivación de los alumnos, la aplicación de habilidades metodológicas y de valoración formativa, y el uso efectivo de técnicas didácticas. También se refiere a las actividades con la comunidad educativa de intercambio de experiencias, trabajo colaborativo. La reflexión constante referente a su praxis pedagógica, la capacitación, el trabajo en equipo y actualización permanente para su desarrollo profesional.

Es indispensable indicar que el desempeño docente se relaciona no solo con el trabajo en el aula, sino también lo que se ejecuta internamente en las escuelas, se integran características como: la impresión del profesor, compromiso en el desempeño de los deberes pedagógicos, vínculos interpersonales con la escuela.

Asimismo, Minedu (2012b) describe que el marco del buen desempeño docente es la competencia y las prácticas que califican una justa enseñanza que son requeridos al total de profesores del país. Establece un convenio especial y colectivo con la sociedad, los profesores y el estado, relacionados con las competencias que espere que manejen los docentes del país, con continuos periodos de trayectoria pedagógica, con el objetivo de lograr el aprendizaje de los alumnos.

El objetivo del escenario del buen desempeño docente es: (a) determinar una comunicación usual entre la comunidad educativa y los profesores para



describir los diferentes procedimientos de la enseñanza. (b) Fomentar que los profesores mediten sobre su labor pedagógica, se empoderen de los desempeños que determinan la labor docente y elaboren, en colectivos de labor pedagógica, una percepción colaborativa de la educación. (c) Incrementar el valor colectivo y profesional de los profesores y reconfortar el concepto como especialistas aptos que se forman, se perfeccionan y se innovan en la praxis de la educación. (d) Dirigir y entregar congruencia al proyecto en implementación de regímenes de formación, valoración, agradecimiento profesional e incremento de los requisitos de labor del profesor.

Según el Minedu (2012) las dimensiones son: la organización para el aprendizaje que se entiende como la planeación de la labor pedagógica mediante de la realización de proyectos curriculares, las actividades de aprendizaje y unidades didácticas dentro del planteamiento inclusivo e intercultural. Describe un entendimiento de las primordiales propiedades culturales, cognitivas, y sociales de sus alumnos, conocimiento de temas pedagógicos, como la clasificación de medios educativos, habilidades de enseñanza y valoración del aprendizaje. La enseñanza para el aprendizaje se entiende como la dirección del desarrollo de enseñanza mediante un planteamiento que aprecie la incorporación y la pluralidad en todas sus declaraciones. Describe el acuerdo pedagógico del profesor en el progreso de un ambiente conveniente al aprendizaje, el conocimiento de los temas, la motivación persistente de los alumnos, el progreso de distintas habilidades metodológicas y valoración, como el uso de medios didácticos adecuados y sobresalientes. Abarca la aplicación de múltiples métodos y herramientas que facilitan el reconocimiento del resultado y los retos en el desarrollo de aprendizaje, como también las características de la enseñanza que es necesario enriquecer. La contribución en la gestión de la escuela se describe como la relación positiva con los integrantes de la organización educativa, la colaboración en la preparación, realización y valoración del Proyecto Educativo Institucional, como la aportación a instaurar un ambiente institucional positivo. Incorpora la evaluación y cortesía a la institución y sus particularidades y la responsabilidad de los padres en los productos de los aprendizajes. Y el crecimiento como profesional y la identificación docente, se refiere al desarrollo y los trabajos que identifican la creación y progreso de la asociación profesional de profesores. Describe la meditación ordenada de su

ejercicio pedagógico, de sus compañeros, la labor en equipo, cooperación con sus pares y su colaboración en tareas de crecimiento profesional.

Lo anteriormente mencionado se refiere a la enseñanza en forma presencial, lo cual se ha modificado a raíz de una enfermedad a nivel mundial. La OMS (2020), informa el 11 de marzo del 2020 a la prensa mundial sobre una enfermedad por coronavirus (COVID-19) que se propaga y contagia de persona a persona en forma rápida. Esto tuvo como resultado que los gobiernos declararon a favor de acoger e instaurar medidas de necesidad sanitaria, internamiento y encierro social para impedir la dispersión del virus en los distintos países. Dicha enfermedad se propagó a nivel mundial. En tal sentido el Ministerio de educación suspende las actividades educativas presenciales y el 2 de abril del 2020, el MINEDU (2020) mediante la resolución viceministerial N° 088, menciona las condiciones para la labor remota de los docentes para el proceso educativo a distancia ante la aparición del COVID-19. Para dar continuidad a la enseñanza se aplica la modalidad a distancia donde el ministerio de educación propone la utilización de una plataforma virtual llamado “aprendo en casa” con ayuda de otros medios de comunicación y telecomunicación, donde los profesores tienen que adaptarse a la aplicación de las tecnologías de información y comunicación (TIC). Los docentes presentaron algunas interrogantes sobre la organización y la competencia previa en el uso de herramientas y materiales digitales para exponer una actividad no presencial, el acceso a internet y la colaboración de los padres para lograr la continuidad de la enseñanza.

En referencia, la UNESCO (2020) recomienda el uso de medidas para asegurar la entrada de los estudiantes, los dispositivos para concebir lazos entre las instituciones, los estudiantes, los profesores y padres, la elaboración de actividades de orientación para los profesores y padres para el monitoreo y acompañamiento, la exigencia del periodo de permanencia de las unidades de aprendizaje de acuerdo a las habilidades de control de estímulos de los estudiantes y la especificación de un orden de enseñanza razonable con el nivel de autocontrol y de las conductas de procesos cognitivos de los estudiantes. Estas sugerencias podrían ser patrocinadas por las instituciones a fin de conseguir acomodar y desenvolver el procedimiento de aprendizaje no presencial contextualizado a las carencias particulares de los estudiantes.

En tal sentido, Montse (2014) refiere que, ahora, vivimos en una fase de cambios persistentes. Un componente secreto de este cambio es el crecimiento y uso de las (TIC) en cerca de todos los ámbitos de la vida. En efecto, los procedimientos educativos se están cambiando para adecuarse a las situaciones sociales actuales. En tal sentido, la presentación de las tecnologías en el entorno educativo ha cedido lugar a un nuevo contexto basado en la aplicación de las (TIC), el cual conforma un aprendizaje distinto al que tiene espacio de forma presencial.

La educación está evolucionando con la implementación del uso de las TIC en todas las instituciones educativas y esto está trasladando a un cambio de roles. En esta línea, Montse (2014) mencionó que la educación, como procedimiento justificado en las competencias, mensajes e interacciones sociales se ha visto perjudicado de forma drástica por la emergencia de la educación digital, en tal sentido ha cambiado a los alumnos y docentes, estimulando la exigencia de transformación en las propias escuelas. Esta transformación de rol, supone pensar un perfil distinto de profesor, con una formación inicial basada en el uso de las TIC. Cambios que consideran desplegar nuevos conocimientos, entre ellas la digital, pero también otras vinculadas con las conductas y las vivencias. El rol del docente en red es como un facilitador del proceso de aprendizaje del estudiante, guía, da consejos sobre fuentes de comunicación, productor de habilidades y capacidades en la búsqueda, elección y procesamiento de la información digital, y permitiendo que la información que ayude se transforme en competencias.

Así, el profesor que ejecuta su actividad especialmente mediante el ambiente virtual debe estar enlazado de forma constante, comprobar de manera constante qué es lo que está aconteciendo en el aula virtual, y dialogar solo cuando lo estime más pertinente. Debe promover el ambiente ideal para dar solución a la exigencia que tienen los alumnos de la relación interpersonal, la ocasión de preguntarse, de proponerse desafíos y de argumentar. En el progreso de la interacción abierta entre los integrantes, el profesor debe observar el desarrollo de interacción, proceder de mediador y regular los debates virtuales.

Asimismo, Redecker (2020a) mencionó que los docentes deben meditar sobre las herramientas reales para la competencia virtual y resumir en un modelo racional que les autorice a los docentes en general a valorar y desplegar su

competencia digital pedagógica de forma completa. Los profesores son ejemplos para la próxima generación. En tal sentido, es indispensable que estén capacitados en la competencia digital que todos los ciudadanos requieren para poder colaborar de forma eficaz en una comunidad digital.

Como ejemplos de alusión, deben ser aptos de evidenciar de forma clara su competencia digital a los alumnos y difundir su aplicación crítica y creativa de las tecnologías digitales. Sin embargo, los profesores no son solo ejemplos que imitar. Son, ante todo, acompañantes del aprendizaje o, de forma más clara, profesores. Como especialistas entregados a la educación, requieren, también de las competencias digitales universales para el trabajo y la vida, las competencias digitales particulares del docente que les aprueben emplear eficientemente las tecnologías digitales para la educación.

Redecker (2020 b) reconoce seis áreas distintas en las que se coloca de evidencia el uso eficiente de los tics. (1) El compromiso profesional menciona que la competencia digital de los docentes se manifiesta en su talento para aplicar las técnicas digitales, no solo para regenerar la educación, asimismo en las relaciones con sus pares, alumnos, padres y otros afectados, para su progreso personal y para el beneficio común y la mejora permanente en la institución y en la carrera del profesor. (2) Temas digitales se describe a que los docentes se confrontan ahora a una infinidad de herramientas digitales (didácticos) que deben emplearse en la educación. Las capacidades esenciales que todo docente requiere implementar es administrar esta diversidad, reconocer como forma segura los medios que preferiblemente se adecuen a sus metas de aprendizaje, conjunto de estudiantes y forma de enseñanza, organizar la inmensa variedad de herramientas, vincularlos entre sí y transformarlos, agregar y fomentar las herramientas digitales con los que proteger su enseñanza. (3) Enseñanza y aprendizaje se refiere a las técnicas digitales que consiguen confortar y renovar las habilidades de enseñanza y aprendizaje de diferentes formas. Por lo tanto, la habilidad o planteamiento pedagógico que se seleccione, la competencia digital particular del docente se establece en operar eficientemente la utilización de las tecnologías digitales en las variadas etapas y contexto de la evolución del aprendizaje. La competencia esencial en este medio se alude al diseño, programación e implementación de la

utilización de tecnologías digitales en las distintas fases de la evolución del aprendizaje. (4) Valoración y retroalimentación permite apoyar o dificultar la mejora en la enseñanza. Al incorporar las tecnologías digitales en el aprendizaje y la enseñanza, debemos observar cómo las tecnologías digitales permiten renovar las estrategias de valoraciones actuales. De la misma manera, además debemos observar cómo permiten aplicarse para favorecer planteamiento de valoraciones innovadoras. Los docentes digitalmente capacitados serán competentes en emplear las técnicas digitales en un contexto de la valoración. (5) El fortalecimiento de los alumnos es una de las primordiales virtudes de las tecnologías digitales en la enseñanza, es su capacidad para ayudar con las habilidades pedagógicas correctas en el estudiante y fomentar el deber eficiente de los alumnos en su desarrollo de aprendizaje y hacer que se apoderen del estudiante. En tal sentido, las tecnologías digitales se pueden emplear para fomentar la colaboración eficaz de los alumnos, por ejemplo, al investigar un tema, probar con variadas alternativas o resultados, entender vínculos, idear resultados creativos o inventar un artefacto y meditar sobre él. (6) El progreso de la capacidad digital de los alumnos es una de las competencias transversales que los docentes requieren inspirar en los estudiantes. Entretanto que la promoción de otras competencias transversales simboliza sólo una apariencia del uso eficiente de las tics en la prudencia en que las técnicas digitales se empleen para elaborarlo, la capacidad de ayudar que los alumnos desarrollen su competencia digital.

### **III. METODOLOGÍA**

En el capítulo se abordará la matriz metodológica, como el enfoque que se adecua al trabajo realizado, así como el tipo y nivel de trabajo de investigación a realizarse. También, se definirán las variables, tanto conceptual como operacional y se mencionará la técnica de recolección de datos a utilizarse. Baena (2017), confirma el recorrido como metodología es acompañar mediante una secuencia de acciones y guías determinadas anticipadamente para lograr la solución propuesta, ya que pretende disponer los pasos que deben continuarse, en el orden de las percepciones, experimentaciones y argumentaciones.

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

Es del tipo básica ya que no se aplicará de forma inmediata, el propósito es ampliar el conocimiento existente de lo que se está investigando, los cuales se irán perfeccionando. Asimismo, según Carrasco (2019a), la investigación a realizarse es básica, dado que con el presente trabajo de investigación solo busca incrementar los conocimientos ya existentes relacionados al enfoque teórico.

El trabajo es correlacional cuya meta es encontrar la asociación o relación entre las variables, donde se pretende dar respuesta a la relación entre clima y desempeño a través de la medición de las variables, cuantificar utilizando la estadística y analizar la relación. Según, Arias (2006), la investigación es correlacional porque su finalidad es especificar el nivel de asociación o correspondencia real entre dos o más variables. En esta investigación, primeramente, se valoran las variables y después, a través de ensayos de hipótesis correlacionales y el empleo de métodos estadísticas, se considera la correlación. Sin embargo, la investigación correlacional no constituye de manera directa correlaciones, puede contribuir con pistas sobre las supuestas orígenes de un fenómeno.

De la misma manera, se empleó un diseño no experimental que es la estrategia para obtener información sin manipulación de las variables, de los hechos ya vividos y observados en su entorno natural. Según Pimienta (2017), menciona que un trabajo de investigación incumbe a un proyecto no experimental cuando sus variables no serán manipuladas en forma intencional ni se utilizarán para un trabajo experimental. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018a), mencionan que en un trabajo no experimental solo se observan los acontecimientos ya existentes no existe algún tipo de control directo de las variables. El trabajo se desarrolla en un tiempo específico siendo catalogada como de corte transversal. Además, la investigación es descriptiva, correlacional, lo mencionan Hernández, y Mendoza (2018), el interés de la investigación es encontrar el vínculo dentro las dos variables los cuales serán definidos y medidos.

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

El clima institucional es la manera en que los individuos perciben la realidad de la institución donde participan, estas percepciones obedecen a las actitudes y características personales de cada individuo y de las interacciones grupales adentro de la institución. Según los teóricos Litwin y Stringer (1968), precisan al clima como al conjunto de percepciones directa o indirectamente vividas por los trabajadores de una institución las cuales llegan a influir en su motivación y su forma de actuar lo cual se puede medir y cuantificar.

#### **Definición operacional**

Las dimensiones de la variable Clima institucional este compuesto por diecinueve ítems divididos en: estructura desde el uno hasta el cinco, recompensa desde el seis hasta diez, relaciones desde el once hasta el quince y la identidad es desde dieciséis hasta el diecinueve. Cada ítem se valorará utilizando la escala de Likert con los valores de (1 a 5), siendo uno para totalmente en desacuerdo y cinco para totalmente en acuerdo.

La estructura es la percepción que tienen los trabajadores con respecto a las normas y cantidad de tramites de su institución, si se sienten motivados sobre el trato de los directivos sobre el trabajo realizado a los trabajadores, la relación entre trabajadores y directivos, la percepción de los trabajadores para sentirse parte importante e identificado con la institución. En tal sentido, para realizar la medición se utilizará un cuestionario por cada una de las dimensiones. Según Litwin y Stinger (1968) la estructura organizacional se refiere al conocimiento de los integrantes de una institución acerca del número de normas y su efectividad, los procedimientos para realizar trámites y los niveles jerárquicos en la organización. La recompensa se relaciona con la percepción que tiene cada uno de los integrantes de la organización con respecto a los estímulos y motivaciones que reciben por su trabajo realizado, lo cual llevaría a un mejor desempeño laboral. Los vínculos es la apreciación de los integrantes de una institución, referente a la presencia del entorno de trabajo agradable y de agradables interrelaciones sociales entre directivos y trabajadores, estos vínculos se producen internamente y externamente de la institución, comprendiendo que hay dos grupos dentro de toda institución. La

identidad es la actitud que toma el individuo, la impresión de corresponder a la institución y ser integrante útil de la institución. También, la impresión de participar con las metas particulares y las de la institución.

### **Indicadores**

El clima institucional se desarrolla teniendo en cuenta a las normas de convivencia en los ambientes virtuales, el reglamento de la organización, el desarrollo del personal, reconocimiento a los desempeños, resolución de conflictos de manera asertiva, el trabajo cooperativo, la práctica de buenas relaciones humanas, el sentido de pertenencia, la identidad con la institución y responsabilidad en el trabajo. De la misma forma el desempeño docente en ambientes virtuales se desarrolla teniendo en cuenta las particularidades de los estudiantes, la preparación de la enseñanza en ambientes virtuales, elaboración de recursos tecnológicos, clima del aula, estrategias pedagógicas, evaluación formativa y retroalimentación, participación activa y democrática, relaciones de respeto y colaboración, reflexión y responsabilidad.

### **Escala de medición**

Se utilizó un instrumento para registrar y valorar las referencias de la percepción de los docentes del clima organizacional de la institución, será mediante la escala de tipo ordinal, tipo Likert. Carrasco (2019b) menciona que se utiliza la escala de likert para medir los comportamientos individuales o colectivos donde tienen que expresar su opinión o percepción de manera precisa y objetiva.

### **Variable 2: Desempeño docente en ambientes virtuales**

Es la ejecución de las responsabilidades pedagógicas, que se encuentra establecido por causas asociadas al propio docente, a los estudiantes y a su ambiente. Es indispensable indicar que el desempeño docente se vincula no solo con el trabajo en el aula, sino también lo que se realiza dentro de las instituciones, compromiso en la labor de sus deberes profesionales, comunicación con la comunidad educativa. Minedu (2012), establece que el desempeño docente se define como un convenio entre el Estado, el docente y la comunidad relacionadas



a las capacidades que logren los maestros del país, en repetidas fases de la trayectoria pedagógica y el interés de alcanzar el aprendizaje de los alumnos.

Las dimensiones de la variable desempeño docente este compuesto por diecinueve ítems divididos en: preparación para el aprendizaje desde el veintiuno hasta el veinticuatro, enseñanza para el aprendizaje desde el veinticinco hasta el treinta, participación en la administración de la institución desde el treinta y uno hasta el treinta y cuatro y el desarrollo de la identidad es desde el treinta y cinco hasta el treinta y ocho. Cada ítem se valorará utilizando la escala de Likert con los valores de (1 a 5), siendo uno para totalmente en desacuerdo y cinco para totalmente en acuerdo.

Para valorar el desempeño docente en ambientes virtuales se determinará teniendo en cuenta la organización para el aprendizaje, la enseñanza para el aprendizaje, la intervención del profesor en la administración de la organización y el progreso del profesionalismo y la personalidad del profesor. Coiduras, L, Blanch, I. (2020). La evaluación de la labor docente tiene como propósito acrecentar el entendimiento, las capacidades y la praxis sobre enseñanza, al momento que ofrece retroalimentación a los alumnos sobre su competencia, distinguiendo lo que es eficaz y lo que debe renovarse.

El desempeño docente en ambientes virtuales se desarrolla considerando las particularidades de los estudiantes, la organización de la enseñanza en ambientes virtuales, elaboración de recursos tecnológicos, clima del aula, estrategias pedagógicas, evaluación formativa y retroalimentación, participación activa y democrática, relaciones de respeto y colaboración, reflexión y responsabilidad y respeto a los derechos fundamentales.

En el desempeño docente también se utiliza el instrumento de observación de escala de tipo ordinal, tipo Likert, se utiliza para registrar y evaluar los datos de la percepción de la comunidad educativa con relación al desempeño docente en ambientes virtuales. Gil. J. (2011) mencionan que la escala de Likert es el compuesto de ítems en forma de juicios o confirmaciones donde se le pide al encuestado su grado de acuerdo y desacuerdo del ítem.

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

La población son los 75 docentes conformados por el nivel secundaria y primaria de la institución N° 5086 politécnico de ventanilla. Moran. G, Alvarado. D. (2010) indican que la población es el grupo de personas que encajan con definidas cualidades.

En el trabajo de investigación se aplicó un censo, debido a que se utilizará a todos los profesores de secundaria y primaria de la institución educativa N°5086 politécnico de ventanilla, por tratarse solo de 75 docentes. Por lo tanto, Ramírez (1997) precisa que la muestra censal es aquella donde el total de las cantidades de investigación son tomadas como muestra. De allí, que la población a analizar se especifique como censal por ser al mismo tiempo muestra, población y universo.

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

La técnica que se manejó fue las encuestas, utilizando dos cuestionarios como instrumentos contruidos en razón a la escala de Likert, un instrumento para valorar el clima institucional y el segundo para valorar el desempeño docente en ambientes virtuales aplicados a todos los profesores de la institución educativa, los instrumentos nos permiten recoger la información solicitada para luego realizar la medición de las dos variables y poder encontrar las relaciones correspondientes. Según Martínez (2012) precisa a la encuesta que es una técnica que busca conseguir testimonio que proporciona un grupo o muestra de personas sobre si mismos, o en concordancia con un contenido en específico. De la misma manera menciona que el instrumento es la manera de encuesta que se ejecuta de modo escrita en una configuración contenido de una sucesión de interrogantes. Se le designa temario autogestionado ya que será completado por el encuestado, sin intromisión del encuestador.

#### **Instrumentos:**

##### **Cuestionario referente al clima institucional y desempeño docente**

Se utilizó en todos los profesores de la institución para la primera variable (clima institucional) y la segunda variable (desempeño docente) mediante el cuestionario se propuso conocer la apreciación de los profesores con respecto al clima laboral en la institución N° 5086 politécnico de Ventanilla, también el cuestionario estaba orientado a conocer el desempeño docente de cada uno de los profesores de secundaria y primaria de la institución. En el cuestionario se tuvo en cuenta 38 items para valorar el nivel de las reacciones, comportamientos de los profesores en el cuestionario se aplicó la escala de Likert. Cea. A. (2001) refiere que el cuestionario se basa en una relación de interrogantes homogenizadas (observadas textualmente y continuando con el mismo sistema al dialogar a cada persona). Su representación es similar para cada encuestado.

## Validez y confiabilidad

### Validez

Para precisar la validez del instrumento se solicitó la colaboración a tres expertos, 2 doctores y un magister acreditados, los cuales con el conocimiento respectivo de las variables y del trabajo de investigación, lo sometieron a juicio de expertos teniendo en cuenta los indicadores: pertinencia, relevancia y claridad, donde cada uno tiene un valor de SI y No corresponde. Hernández y Mendoza (2018b) describieron a la validez de expertos, al nivel en que realmente un instrumento valora la variable de tendencia, conforme a especialistas entendidos en la materia de investigación.

**Tabla 1.** *Esquema de validez obtenido por juicio de expertos del instrumento: clima institucional y desempeño docente.*

Criterio	E1	E2	E3	Opinión
Pertinencia	SI	SI	SI	Aplicable
Relevancia	SI	SI	SI	Aplicable
Claridad	SI	SI	SI	Aplicable

*Fuente:* Reporte de los certificados de validez

## Confiabilidad

Juni. J, Urbano. C (2014) precisaron que la confiabilidad es la pertenencia de un instrumento de valoración que le admite conseguir resultados semejantes, al utilizarse en una o más ocasiones al mismo individuo o conjunto de individuos en diferentes espacios de tiempo.

El instrumento antes de ser aplicado a todos los docentes, se utilizó en una pequeña muestra de quince profesores con el objetivo de verificar el grado de coherencia, utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Malhotra, N. (2004), es el centro de todos los factores fraccionados posibles que se muestran de diferentes formas de fraccionar los reactivos de la escala. Este coeficiente puede cambiar de 0 a 1, y una valoración de 0.6 o menos por lo común muestra confiabilidad no satisfactoria.

**Tabla 2.** *Estadísticas de fiabilidad*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de ítems
V1 + v2	0.890	38
V1	0.794	19
V2	0.932	19

Luego de realizar las pruebas de confiabilidad se observa que el valor alcanzado es con un índice de 0.890 con respecto a las dos variables clima institucional y desempeño docente, con la variable clima institucional se alcanza un índice de 0.794 y con la variable desempeño docente se alcanza un índice de 0.932, en tal sentido nos indica que existe una confiabilidad aceptable del instrumento utilizado.

### 3.5. Procedimientos

El trabajo de investigación tuvo como inicio los problemas encontrados en la institución relacionados al desempeño docente con el clima en la institución, se

realizó la búsqueda y estudio de datos contenidos en el marco teórico, se realizó el esquema de la estrategia de investigación, luego, se determinó los procesos de la estrategia, se elegirán los instrumentos a utilizar en el proyecto. Al final, se presentó el desarrollo de análisis adaptado a los datos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En nuestro trabajo de tesis se utilizó un método descriptivo, porque se va a poder analizar una de nuestra variable que es el clima organizacional y poder establecer su vínculo con el desempeño docente en los ambientes virtuales de la institución educativa N° 5086 politécnico de ventanilla.

#### **Estadística Descriptiva.**

Nos facilitó plantear y presentar con tablas de porcentajes Y frecuencias, donde se detallan en forma cuantitativo los productos de las dimensiones y sus variables. Asimismo, fue indispensable emplear los esquemas de barras donde se interpretan los detalles de las variables de sus resultados. Fernández, S., Cordero, J. y Córdova, A. (2002) mencionan que lo mencionado fomenta un grupo de técnicas cuyo propósito es mostrar y disminuir los distintos datos contemplados. La exposición de datos se ejecuta mediante un orden en tablas procedimiento nombrado de tabulación, y su siguiente exhibición gráfica.

#### **Estadística Inferencial.**

Se aplicó la estadística inferencial para ratificar la aceptación o la negación de las hipótesis diseñadas. Considerando que, en el enfoque cuantitativo, se emplea para especificar la presencia de una correlación de las variables, se consideró utilizar el Rho de Spearman para las pruebas de las hipótesis. Vargas. A. (1995) manifiesta que la estadística inferencial tiene como propósitos la evaluación de los valores de los datos de la población, la especificación de un grupo de valores con una posibilidad de alta, dada, de englobar al real valor de los datos, la valoración de ciertos productos cuando se ejecutan definidos valores de los datos de una población.

### **Formulación de la Hipótesis Estadística:**

H0: No existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

H1: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

### **Prueba Estadística:**

Citando a Hernández (2018) la verificación particular del coeficiente de correlación Rho de Spearman dispone que se empleen para estimar correlaciones en las que participan las variables, teniendo como variables al clima institucional y desempeño docente con enfoque cuantitativo, de escalas tipo ordinal.

### **3.7. Aspectos Éticos**

En trabajo se ha realizado, basándose y adecuándose en las normas y los respectivos valores, a su vez se ha respetado haciendo uso del APA y teniendo en cuenta en el cumplimiento de los lineamientos de nuestro de proyecto de investigación; se estará respetando las identidades de todas las personas que estarán siendo encuestadas de la institución, lo que buscamos en obtener una información verdadera, lo que hacemos es que nuestro trabajo sea propio sin presentar ningún plagio.

Espinoza Y Calva (2020) menciona que los comportamientos inadecuados en una investigación, no solo en su autenticidad científica, asimismo en las apariencias éticas del desarrollo de la creación y difusión de un trabajo científico, podrán ayudar al olvido de la credibilidad y prestigio de editores e investigadores. Así, las organizaciones, sus directivos y todos los implicados en el desarrollo de la publicación e investigación deben impedir las malas praxis provenientes del trabajo bajo coacción y ante el empuje de tener un aumento en la cantidad de publicaciones, no arriesgarse al peligro de un desgaste de su calidad.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

#### Distribución de frecuencias de la variable clima institucional

En la Tabla 3 y figura 2 se contempla en razón al clima institucional, que el 8.0% de docentes encuestados perciben un clima malo, el 21.3% percibe un clima regular y el 70.7% percibe un clima bueno.

Tabla 3. Frecuencia y porcentaje de clima institucional

	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)	Porcentaje válido
malo	6	8.0	8.0
regular	16	21.3	21.3
bueno	53	70.7	70.7
Total	75	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

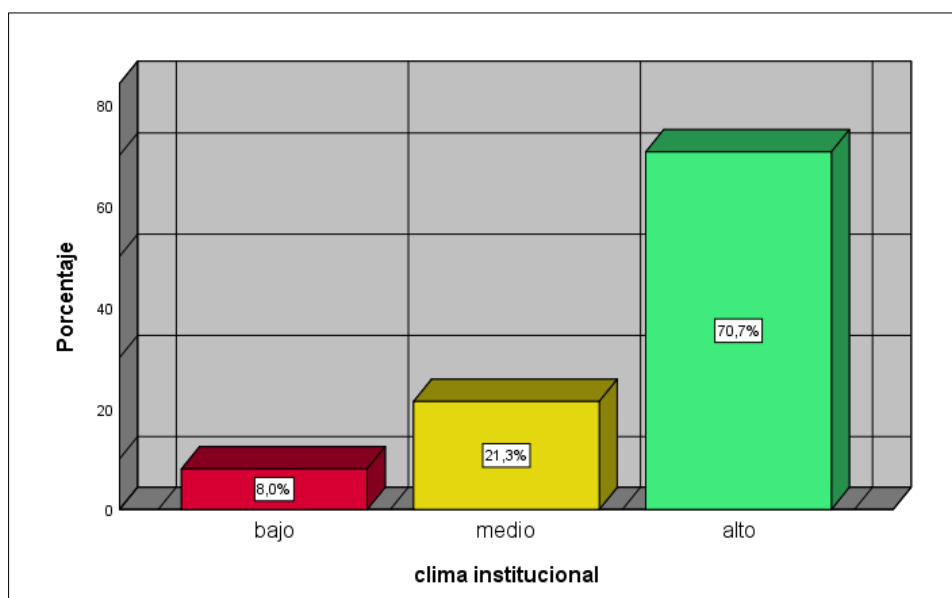


Figura 2: Niveles de clima institucional

## Variable 2: desempeño docente

### Distribución de frecuencias de la variable desempeño docente

En la Tabla 4 y figura 3 se muestra en razón al nivel de labor docente, que el 2.7% de docentes encuestados eligieron un nivel bajo, el 4.0% eligió un nivel medio y el 93.3% eligió un nivel alto.

Tabla 4. Frecuencia y porcentaje de desempeño docente

	(f)	(%)	Porcentaje válido
bajo	2	2.7	2.7
medio	3	4.0	4.0
alto	70	93.3	93.3
Total	75	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

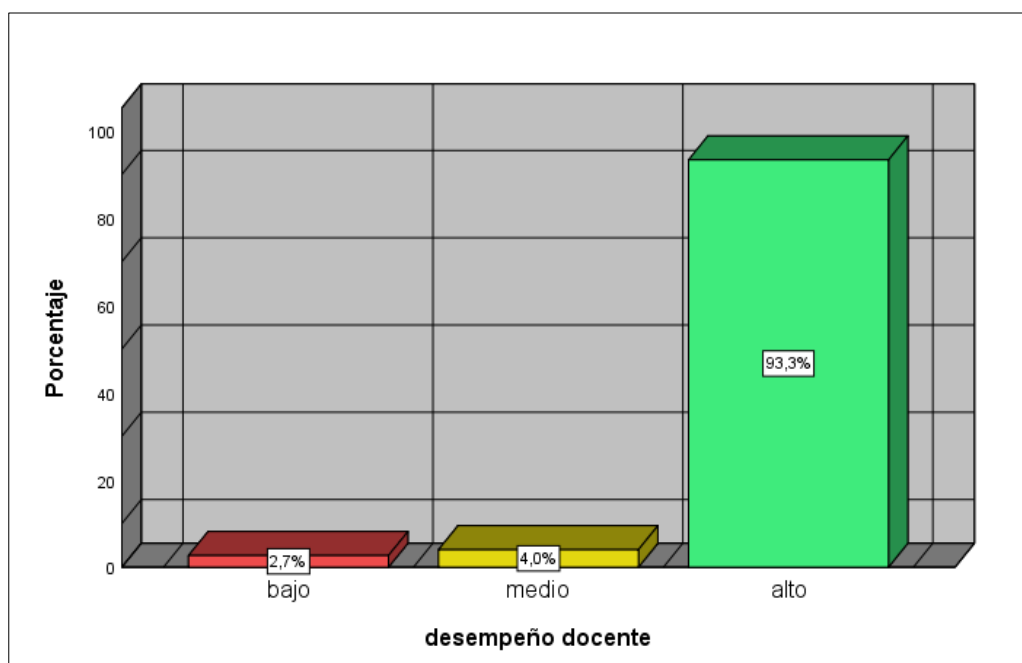


Figura 3: Niveles de desempeño docente



## Dimensión estructura

### Distribución de frecuencias de la dimensión estructura

En la Tabla 5 y figura 4 se muestra en razón a la estructura, que el 1.3% de docentes encuestados eligieron un nivel bajo, el 18.7% eligió un nivel medio y el 80.0% eligió un nivel alto.

Tabla 5. Frecuencia y porcentaje de la dimensión estructura.

	(f)	(%)	Porcentaje válido
bajo	1	1.3	1.3
medio	14	18.7	18.7
alto	60	80.0	80.0
Total	75	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia

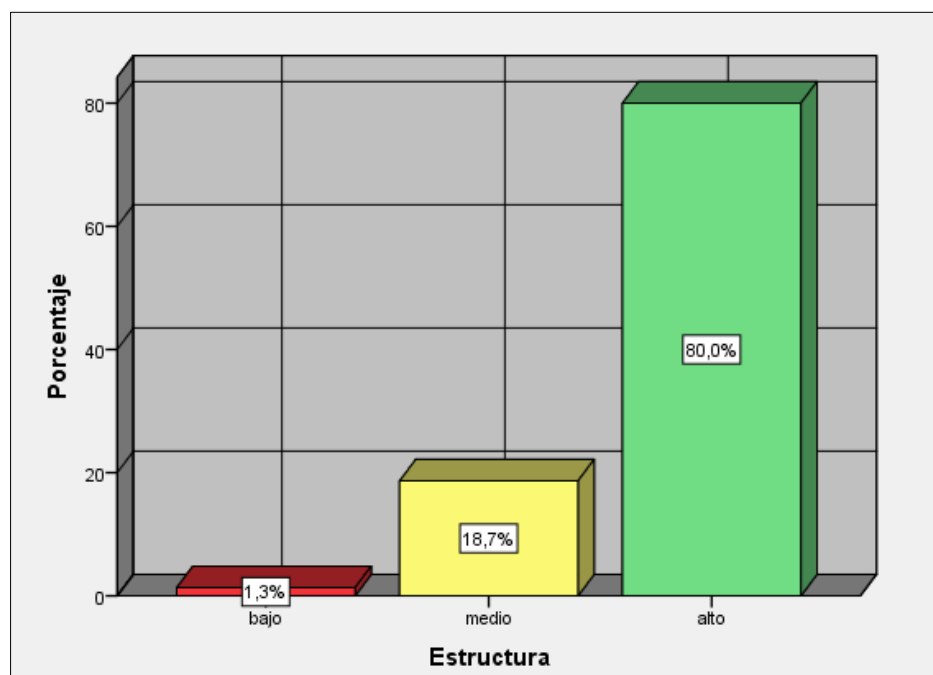


Figura 4: Niveles de la dimensión estructura.

## Dimensión recompensa

### Distribución de frecuencias de la dimensión recompensa

En la Tabla 6 y figura 5 se muestra a la recompensa, que el 1.3% de docentes encuestados eligieron un nivel bajo, el 52.0% eligió un nivel medio y el 46.7% eligió un nivel alto.

Tabla 6. Frecuencia y porcentaje de la dimensión recompensa.

	(f)	(%)	Porcentaje válido
bajo	1	1.3	1.3
medio	39	52.0	52.0
alto	35	46.7	46.7
Total	75	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia.

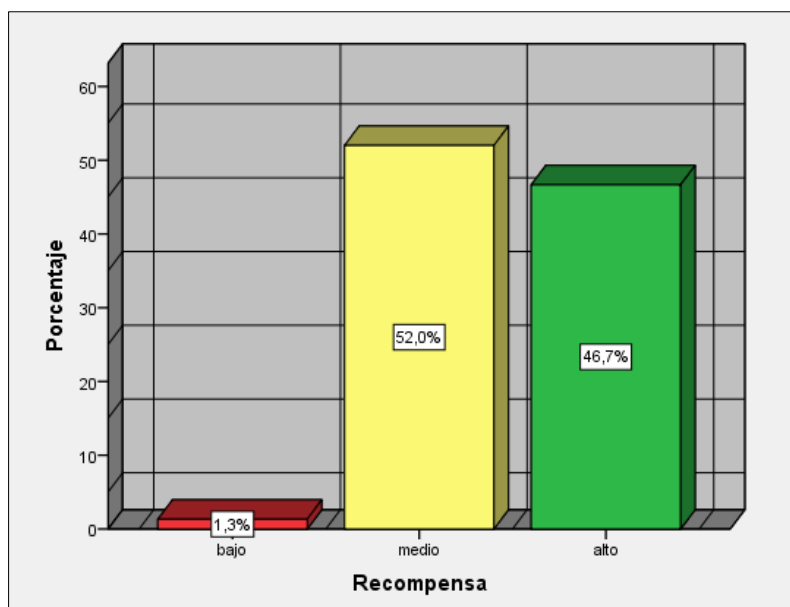


Figura 5: Niveles de la dimensión recompensa.

## Dimensión relaciones

### Distribución de frecuencias de la dimensión relaciones

En la Tabla 7 y figura 6 se observa a las relaciones, que el 2.7% de profesores encuestados eligieron un nivel bajo, el 22.7% eligió un nivel medio y el 74.7% eligió un nivel alto.

Tabla 7. Frecuencia y porcentaje de la dimensión relaciones.

	(f)	(%)	Porcentaje válido
bajo	2	2.7	2.7
medio	17	22.7	22.7
alto	56	74.7	74.7
Total	75	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia

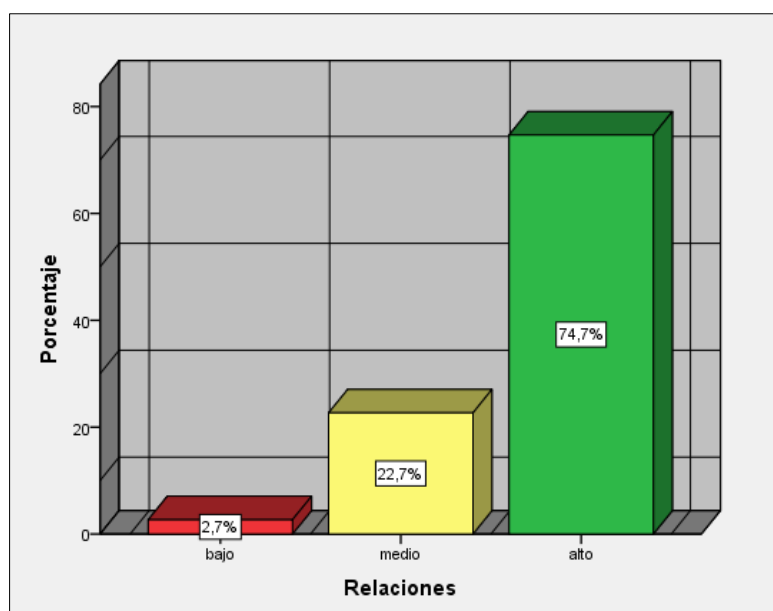


Figura 6: Niveles de la dimensión relaciones.

## Dimensión identidad

### Distribución de frecuencias de la dimensión identidad

En la Tabla 8 y figura 7 se muestra con respecto a la identidad que el 69.3% de profesores encuestados eligieron un nivel medio, y el 30.7% eligió un nivel alto.

*Tabla 8. Frecuencia y porcentaje de la dimensión identidad.*

	(f)	(%)	Porcentaje válido
medio	52	69.3	69.3
alto	23	30.7	30.7
Total	75	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia

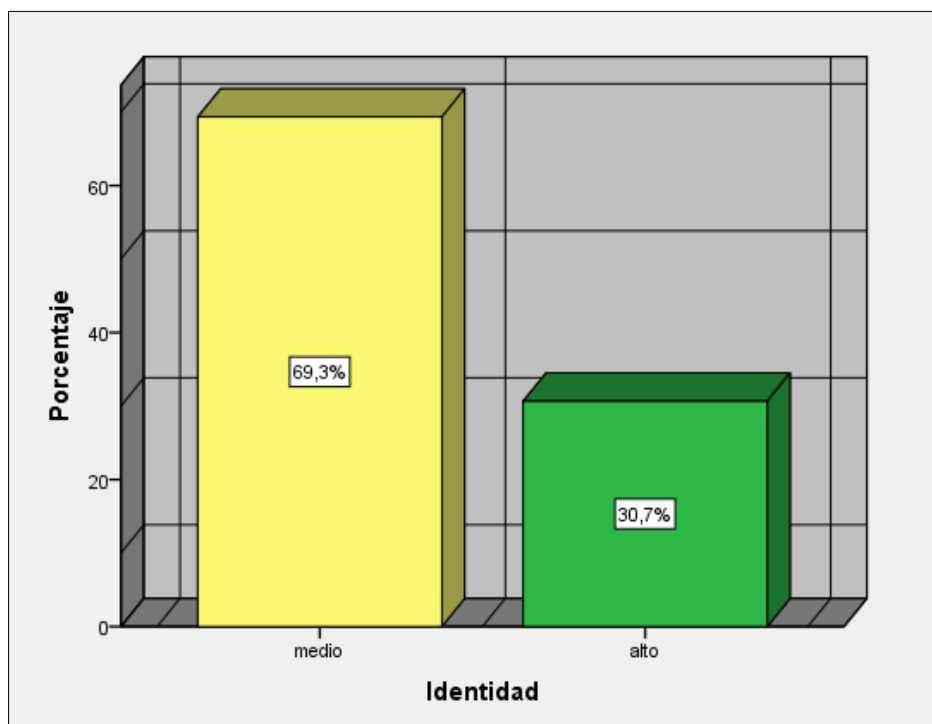


Figura 7: Niveles de la dimensión identidad.

## Dimensión preparación para el aprendizaje

### de Distribución de frecuencias la dimensión preparación para el aprendizaje

En la Tabla 9 y figura 8 se observa en razón a la preparación para el aprendizaje que el 10.7% de profesores encuestados eligieron un nivel medio, y el 89.3% eligió un nivel alto.

Tabla 9. Frecuencia y porcentaje de la dimensión preparación para el aprendizaje.

	(f)	(%)	Porcentaje válido
medio	8	10.7	10.7
alto	67	89.3	89.3
Total	75	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia

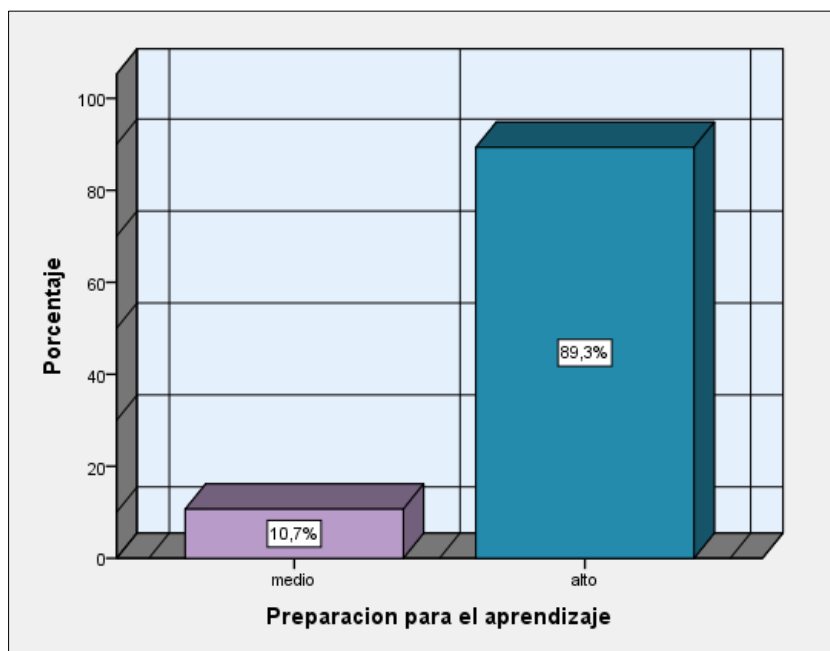


Figura 8: Niveles de la dimensión preparación para el aprendizaje.

## Dimensión enseñanza para el aprendizaje

### Distribución de frecuencias de la dimensión enseñanza para el aprendizaje

En la Tabla 10 y figura 9 se muestra en razón a la enseñanza para el aprendizaje que el 8.0% de profesores encuestados eligieron un nivel medio, y el 92.0% eligió un nivel alto.

*Tabla 10. Frecuencia y porcentaje de la dimensión enseñanza para el aprendizaje.*

	(f)	(%)	Porcentaje válido
medio	6	8.0	8.0
alto	69	92.0	92.0
Total	75	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia

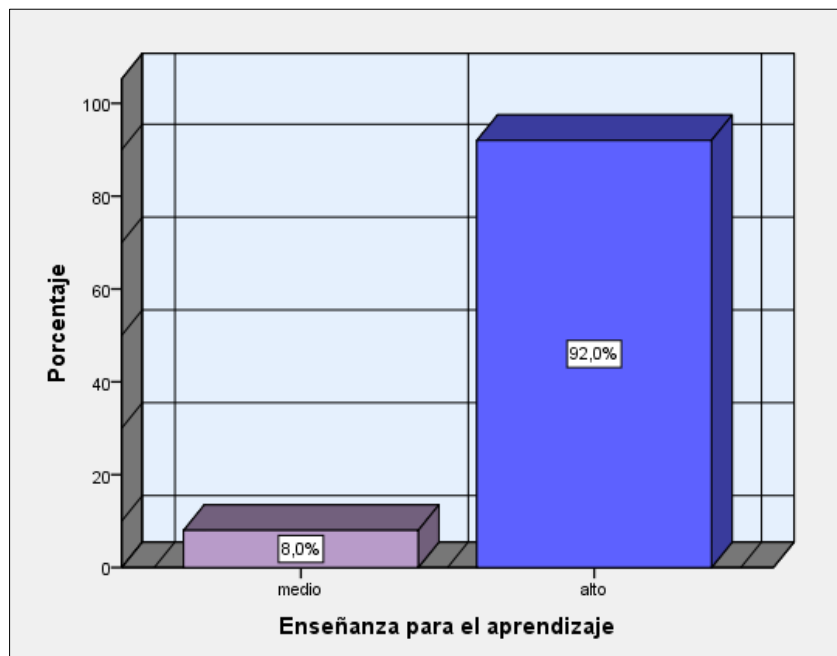


Figura 9: Niveles de la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

## Dimensión participación en la gestión

### Distribución de frecuencias de la dimensión participación en la gestión.

En la Tabla 11 y figura 10 se muestra con respecto a la participación en la gestión, que el 13.3% de profesores encuestados eligieron un nivel medio, y el 86.7% eligió un nivel alto.

Tabla 11. Frecuencia y porcentaje de la dimensión participación en la gestión.

	(f)	(%)	Porcentaje válido
medio	10	13.3	13.3
alto	65	86.7	86.7
Total	75	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia

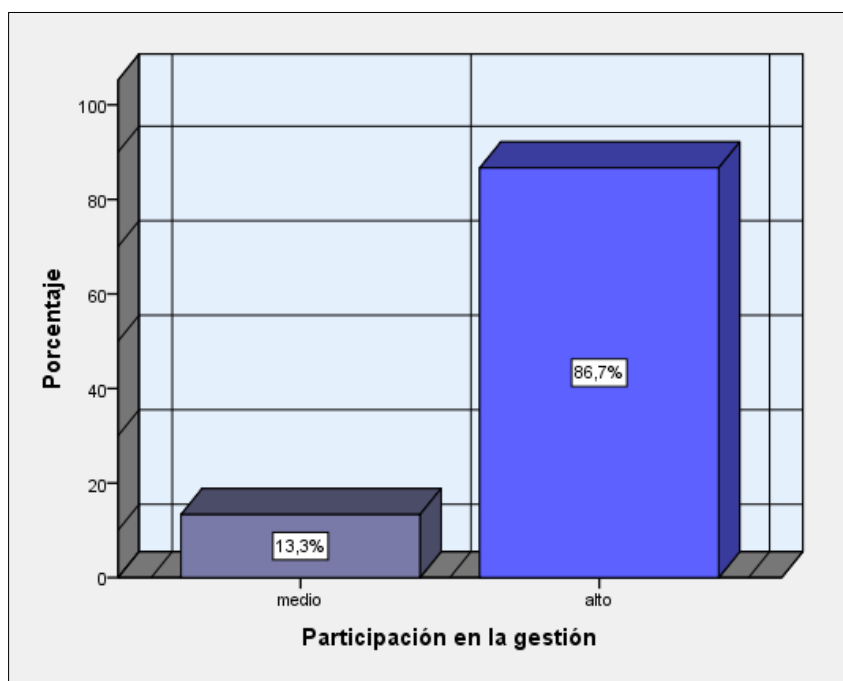


Figura 10: Niveles de la dimensión participación en la gestión.

## Dimensión desarrollo de identidad docente

### Distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo de la identidad docente.

En la Tabla 12 y figura 11 se muestra en razón a la identidad, que el 9.3% de profesores encuestados eligieron un nivel medio y el 90.7% eligió un nivel alto.

Tabla 12. Frecuencia y porcentaje de la dimensión desarrollo de la identidad docente.

	(f)	(%)	Porcentaje válido
medio	7	9.3	9.3
alto	68	90.7	90.7
Total	75	100.0	100.0

Fuente: elaboración propia

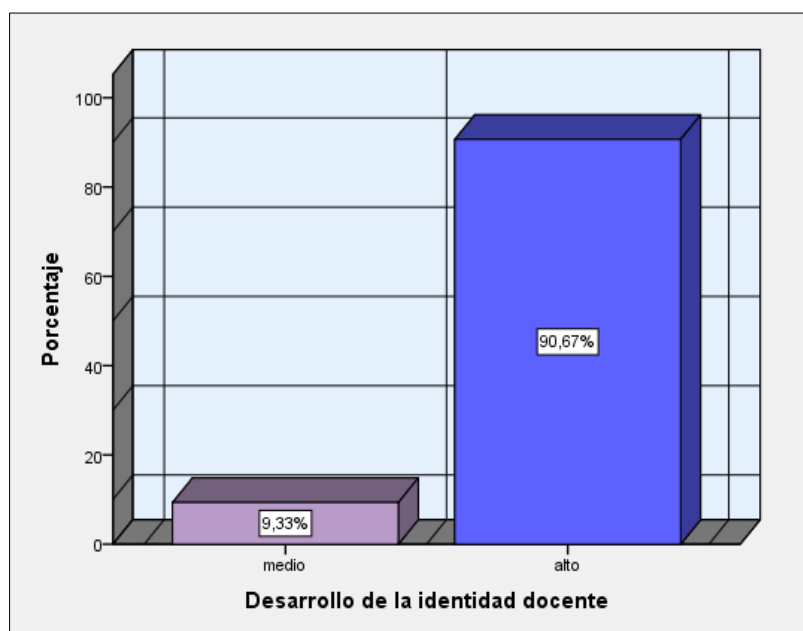


Figura 11: Niveles de la dimensión desarrollo de la identidad docente.



## ANÁLISIS INFERENCIAL

Para el estudio de las hipótesis se observó la relación de las variables mediante el coeficiente de correlación (Rho de Spearman) y para hallar el nivel de significancia se tomó en cuenta el p-valor que debe estar dentro del rango  $<0.05$  o  $<0.01$  para rechazar la hipótesis nula.

### Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis estadísticas para la hipótesis general:

H0: No existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

H1: Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

*Tabla 13: Correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.*

			clima institucional	desempeño docente
Rho de Spearman	clima institucional	Coeficiente de correlación	1.000	,437**
		Sig. (bilateral)		0.000
	desempeño docente	N	75	75
		Coeficiente de correlación	,437**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	75	75

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 13 se visualiza el valor para el coeficiente de correlación de Spearman de 0.437, considerándolo como correlación positiva media. La valoración resultante para la significancia o el p-valor en ambos casos es 0.000 la cual es inferior que 0.01, en tal sentido no se aprueba la hipótesis nula.

Por lo tanto, se confirma que “Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021”.

### Prueba de hipótesis específica 1

Prueba de hipótesis estadísticas para la hipótesis específica 1:

H0: No Existe relación directa significativa entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

H1: Existe relación directa significativa entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

*Tabla 14: Correlación entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.*

			estructura	desempeño docente
Rho de Spearman	estructura	Coeficiente de correlación	1.000	,460**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	75	75
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	,460**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	75	75

*Fuente:* Elaboración propia

En la Tabla 14 se visualiza el valor de 0.460 como coeficiente de correlación, indicándonos que pertenece a una correlación positiva media. El nivel de significancia obtenido o p-valor es 0.000 la cual es  $< 0.01$ , permitiendo no aprobar la hipótesis nula.

En tal sentido, afirmaremos que “Existe relación directa significativa entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021”.

## Prueba de hipótesis específica 2

Prueba de hipótesis estadísticas para la hipótesis específica 2:

H0: No Existe relación directa significativa entre la recompensa y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

H1: Existe relación directa significativa entre la recompensa y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

*Tabla 15: Correlación entre la recompensa y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.*

			recompensa	desempeño docente
Rho de Spearman	recompensa	Coefficiente de correlación	1.000	,257*
		Sig. (bilateral)		0.026
		N	75	75
	desempeño docente	Coefficiente de correlación	,257*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.026	
		N	75	75

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 15 se visualiza el valor 0.257 como coeficiente de correlación, indicándonos como correlación positiva media. El p-valor obtenido es 0.026, siendo  $< 0.05$ , permitiéndonos no aprobar la hipótesis nula.

Entonces, confirmaremos que “Existe relación directa significativa entre la recompensa y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.”.

### Prueba de hipótesis específica 3

Prueba de hipótesis estadísticas para la hipótesis específica 3:

H0: No Existe relación directa significativa entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

H1: Existe relación directa significativa entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

*Tabla 16: Correlación entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.*

			relaciones	desempeño docente
Rho de Spearman	relaciones	Coefficiente de correlación	1.000	,389**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	75	75
		Coefficiente de correlación	,389**	1.000
	desempeño docente	Sig. (bilateral)	0.001	
		N	75	75

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 16 se visualiza el valor 0.389 como coeficiente de correlación, indicándonos como correlación positiva media. La valoración del p-valor es 0.001 afirmando que es  $< 0.01$ , lo que facultó no aprobar la hipótesis nula.

Entonces, afirmaremos que “Existe relación directa significativa entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.”.

#### Prueba de hipótesis específica 4

Prueba de hipótesis estadísticas para la hipótesis específica 4:

H0: No Existe relación directa significativa entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

H1: Existe relación directa significativa entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.

*Tabla 17: Correlación entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.*

		identidad	desempeño docente
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000
	identidad	Sig. (bilateral)	,399**
		N	0.000
		N	75
	desempeño docente	Coeficiente de correlación	75
		Sig. (bilateral)	,399**
		0.000	1.000
		N	75
		N	75

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 17 se visualiza el valor de 0.399 como coeficiente de correlación, indicándonos como correlación positiva media. La valoración del p-valor es 0.000 afirmando que  $<0.01$ , lo que facultó no aprobar la hipótesis nula.

Por lo tanto, se confirma que “Existe relación directa significativa entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021”.

## **V. DISCUSIÓN.**

Los docentes son uno de los agentes fundamentales para lograr los objetivos de los estudiantes y sus instituciones educativas, pero lo que determina un buen desempeño de un profesor son varios aspectos, como la satisfacción de sentirse a gusto en su centro de labores, sentirse reconocido por su trabajo, ser integrante en la toma de decisiones de su institución, todo esto se logra dentro de un buen clima institucional. De las variables investigadas podríamos deducir que el clima institucional es la manera en que los docentes observan el clima de trabajo, de acuerdo a esta percepción es su forma de actuar ya sea en forma grupal e individual adentro de la institución. Según los teóricos Litwin y Stringer (1968), explican valiosos aspectos de conductas de las integrantes adentro de una institución, de acuerdo a la motivación y apreciación. La otra variable investigada se vincula con el desempeño docente que es la responsabilidad que tiene cada uno de los docentes con relación a la enseñanza aprendizaje de los estudiantes, también la relación con los padres de familia y su comunidad. Chiavenato (2000), refiere que el desempeño docente es el comportamiento de cada individuo con relación a su labor pedagógica, el desempeño docente depende del clima situacional y cambia de individuo a individuo en las cuales influyen muchas variables. Asimismo, Redecker (2020), menciona que los docentes deben ser aptos de evidenciar de forma clara su competencia digital a los alumnos y difundir su aplicación crítica y creativa de las tecnologías digitales.

En el trabajo de investigación se tuvo como principal meta establecer la relación entre las variables, clima institucional y el desempeño docente, los resultados se obtuvieron después de haber aplicado la encuesta a 75 docentes de la institución, se utilizó un cuestionario como instrumento y la encuesta como técnica aplicando la escala de Likert para los 38 ítems.

Marreros (2017) concluyó que la correlación entre el clima y labor docente es de grado débil, la correlación entre el clima y las capacidades es de grado moderado, la correlación entre el clima y la responsabilidad, vínculos interpersonales, la disposición del trabajo docente es de grado débil. Los resultados de nuestra investigación tienen un grado de similitud con los resultados de Marreros los resultados presentan, que el 21.3% de los profesores encuestados distinguen un nivel medio sobre el clima institucional. En este sentido, se reafirma con lo definido por la Teoría del clima organizacional según Likert (1968) citado por Brunet (1986) que el proceder de los trabajadores en parte, por la conducta y las limitaciones administrativas de la organización que los individuos perciben, también en parte, por las percepciones, los valores, las informaciones y capacidades.

Benavides (2017) arribó como conclusión que el clima organizacional es la percepción que poseen los trabajadores de una institución con respecto a la comunicación, respeto entre los trabajadores, aceptación lo cual llevará a un mejor rendimiento de los trabajadores, dichos resultados coinciden con nuestra investigación, el 80% de docentes encuestados perciben que el desempeño docente se encuentra en un nivel alto. Se corrobora con lo mencionado por Valdés (2004) expresa que el desempeño docente es la tarea educativa concerniente a la praxis de las capacidades conseguidas en su aprendizaje pedagógico.

Pariona y Jeri (2017) concluyeron que el clima de la institución no es muy bueno lo que afecta en el buen desempeño de los docentes. Los resultados de Pariona y Jerí difieren de nuestros resultados, estos muestran un valor para el coeficiente de correlación de Spearman de 0.437, lo cual indica como correlación positiva media, además expresa una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales. Asimismo, Ramírez (1997) encontró que existe una correlación directa entre el desempeño docente y el clima organizacional, lo que significa la existencia entre las dos variables de 0.945 de significancia, cuya asociación es muy alta; dichos resultados difieren con nuestros resultados, estos muestran un valor para el coeficiente de correlación de Spearman de 0.437, el cual es considerado como correlación positiva media. Además, menciona que el clima institucional se halla en un nivel regular de un 70.8%, y en

nuestra investigación es diferente sólo el 21.3% de los docentes encuestados perciben un nivel medio, asimismo, Ramírez encontró que la labor docente se impulsa de manera óptima con un 80.2%, de la misma manera nuestros resultados el 80% de docentes encuestados perciben que el desempeño docente se encuentra en un nivel alto.

Suarez (2018) encontró que el docente se desempeña en la administración entre la institución – comunidad, logrando de esta manera la identificación del profesor con el desarrollo de su profesionalidad, dicho resultado concuerda con nuestro resultado indicando que el 86.7% de los docentes encuestados perciben un nivel alto a razón de la participación en la gestión y un 69.3% demuestran en un nivel medio respecto a la identidad. Se reafirma entonces que la identidad es la actitud que toma el individuo con respecto a la identidad, participación e involucramiento para con la organización para lograr los objetivos personales e institucionales.

Vásquez, (2020) obtuvo como resultado la relación entre el desempeño docente y la competencia digital en un nivel moderada, obteniendo un Rho de Spearman de 0.587. Resultados de Vásquez, tiene una coincidencia con nuestros resultados en el aspecto de la dimensión estructura y desempeño docente encontrando valores para el índice de correlación de Spearman de 0.460, el cual es considerado como correlación positiva media.

Sánchez, (2018) concluyó que el clima institucional predomina en un nivel alto, igualmente al desempeño docente predomina en un nivel alto. Los resultados de nuestra investigación no coinciden con los resultados de Sánchez los resultados muestran, que el 21.3% de los profesores encuestados observan un nivel medio sobre el clima institucional. Pero si tienen similitud en el desempeño docente 80% de docentes en un nivel alto.

Almeida (2019) obtuvo como resultado que el clima organizacional indican una debilidad con un 48.9% en la dimensión estructura, en cuanto al desempeño docente indica que se encuentran en un buen desempeño con 53.3%. Los resultados en el aspecto de la dimensión estructura difieren a los nuestro, ya que



el 80.0% de los docentes observan un nivel alto; con relación al desempeño docente también existe una diferencia, nuestros resultados demuestran el 93.3% un nivel alto. En relación a la correlación de ambos aspectos los valores para el índice de correlación de Spearman de 0.460, el cual es considerado como correlación positiva media.

Brito, Prite y Cardona (2020) sostuvo que un 50% de los encuestados están satisfechos y se sienten reconocidos por los directivos. Resultado que coinciden con los nuestros ya que el 70.7% de los encuestados percibe un nivel alto. Además, dichos autores sostienen que en los procesos de acompañamientos se debe implementar una comunicación más efectiva, el liderazgo y seguimiento de los directivos es necesario para la creación de un buen clima organizacional, los trabajadores se sienten motivados cuando colaboran en la toma de decisiones. Lo cual se corrobora con los teóricos Litwin y Stringer (1968), el clima es como una propiedad parcialmente fija del entorno interno en una institución, que es entendido por sus trabajadores, que apoya su comportamiento y puede ser demostrado contando las particularidades de la institución.

## **VI. CONCLUSIONES.**

Primera

Para nuestra hipótesis general se entiende que coexiste una correlación directa entre el clima institucional y desempeño docente en ambientes virtuales de la institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla, 2021, habiendo obtenido un p-valor menor que 0.01, el Rho de Spearman obtenido es de 0.437, lo cual se considera como correlación positiva de grado medio.

Segunda

Para la primera hipótesis específica se entiende que coexiste relación directa significativa entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021, habiendo

obtenido un p-valor menor que 0.01, el Rho de Spearman obtenido es de 0.460, el cual es tomado en cuenta como correlación positiva media.

#### Tercera

Para la segunda hipótesis específica se entiende que coexiste relación directa significativa entre la recompensa y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021, habiendo obtenido un p-valor menor que 0.05, el Rho de Spearman obtenido es de 0.257, el cual es tomado en cuenta como correlación positiva media.

#### Cuarta

Para la tercera hipótesis específica se entiende que coexiste relación directa significativa entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021, habiendo obtenido un p-valor menor que 0.01, el Rho de Spearman obtenido es de 0.389, el cual es tomado en cuenta como correlación positiva media.

#### Quinta

Para la cuarta hipótesis específica se entiende que coexiste relación directa significativa entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021, habiendo obtenido un p-valor menor que 0.01, el Rho de Spearman obtenido es de 0.399, el cual es considerado como correlación positiva media.

## **VII. RECOMENDACIONES.**

### Primera

Basado en los valores obtenidos visualizados en la apreciación de los docentes con respecto al clima institucional se muestra un grado alto, en tal sentido, se recomienda realizar talleres de habilidades blandas para comunicarnos y relacionarnos de manera efectiva con todos y así fortalecer el clima. La percepción de los docentes con relación a su desempeño en el presente trabajo es de nivel alto en tal sentido se recomienda afianzar dicho nivel con talleres sobre estrategias de enseñanza aprendizaje.

### Segunda

De acuerdo con lo obtenido en los resultados entre la estructura y el desempeño docente se sugiere fortalecer el trabajo en equipo en la elaboración las normas, funciones y responsabilidades de la comunidad educativa.

Tercera

La percepción de los docentes con relación a la recompensa y su desempeño está en un nivel medio en tal sentido se recomienda realizar el reconocimiento a su labor mediante becas para capacitaciones y actualizaciones en forma constante en nuevas estrategias de aprendizaje.

Cuarta

El 22.7% de docentes percibe que las relaciones en la comunidad educativa no son tan buenas para su desempeño, en tal sentido se recomienda mejorar las relaciones entre directivos y docentes mediante talleres de integración Y actividades recreativas para afianzar la comunicación y escucha activa.

Quinta

La relación entre la identidad y el desempeño docente se ubica en un nivel medio, por lo tanto, se recomienda fomentar el respeto entre docentes y directivos, mejorar el trabajo en equipo, mejorar los ambientes de trabajo y comunicación constante sobre las actividades a realizar, se debe planificar en equipo y todos deben participar para ejecutarlas.

## REFERENCIAS.

- Almeida, M. (2019). *Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica*. REEA. No. 5, Vol. II. Recuperado de: <https://n9.cl/uvcjh>.
- Arias, F. (2006) *Metodología de la investigación. introducción a la metodología científica*. 6ª ed. Editorial episteme S.A. recuperado de: <https://n9.cl/42l7l>
- Baena, P. G. M. E. (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.) Grupo editorial Patria. recuperado de: <http://ebookcentral.proquest.com>

- Barrios, et al. (2020), *Organizational climate of the community participation processes of an educational institution*. Recuperado de: <https://n9.cl/uzk5j> <http://doi.org/10.5281/zenodo.4278>
- Benavides, A. (2017) *clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa politécnico nacional del callao, 2016*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/15076>
- Brito, C., Prite, R., Cardona, D. (2020), *Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (1987). *El Clima de Trabajo en las Organizaciones.: Definición, diagnóstico y consecuencias*. Editorial Trillas
- Carrasco, S. (2019a). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Carrasco, S. (2019b). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Cea. A. (2001) *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*. 3ª ed. Editorial síntesis, S.A.
- Coiduras, L, Blanch, I. (2020). *Initial teacher education in a dual-system\_ Addressing the observation of.en.es*. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.100834>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. 8ª ed. Editorial Mc Graw Hill Educación. México.
- Chiavenato, I. (2006). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill Educación. México
- Datta, A., y Singh, R. (2018). *Determining the dimensions of organizational climate perceived by the hotel employees*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.07.001>
- El peruano (2018) *clima laboral influye en la productividad empresarial*. Recuperado de: <https://n9.cl/h0jq>
- Espin, J., Torres, N. (2014). *Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo del servicio nacional de aduana del Ecuador distrito Quito*. Universidad Politécnica

- Salesiana. Recuperado de:  
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/6902>
- Espinoza, E., Calva, D. (2020). *La ética en las investigaciones educativas*. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 333-340. Recuperado de:  
<https://n9.cl/fb45c>
- Fernández. S, Cordero. J y Córdova. A. (2002) *Estadística descriptiva*. 2ª ed. Esisc editorial. RECUPERADO DE: <https://n9.cl/llo26>
- Gil. J (2011) *Técnicas e instrumentos para la recogida de información*. Librería UNED: C/Bravo Murillo, 38 – 28015 Madrid.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018a). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGRAW-HILL interamericana editores, S.A. de C.V.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018b). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixta*. McGRAW-HILL interamericana editores, S.A. de C.V.
- Juni. J, Urbano. C (2014) *Técnicas para investigar 2: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. 1ª ed. Córdoba: brujas.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.  
[url: https://n9.cl/eid42](https://n9.cl/eid42)
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados*. 4ª ed. Pearson educación, México.
- Maldonado, J. (2017). *Comportamiento desarrollo y cambio organizacional*. recuperado de: <https://n9.cl/pvfke>
- Marreros Sáenz, K. J. (2017). *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la escuela de post grado de la Universidad Nacional de Cajamarca, año 2017*. Recuperado de:  
<http://hdl.handle.net/11537/13782>
- Martínez. H. (2012). *Metodología de la investigación*. Cengage Learning Editores, S.A. de C.V.

- MINEDU (2012) *Marco de Buen Desempeño Docente*: Corporación Gráfica Navarrete. Recuperado de: <https://n9.cl/4g1e2>
- MINEDU (2020), RVM. N° 088. *Disposiciones para el trabajo remoto de los profesores que asegure el desarrollo del servicio educativo no presencial de las instituciones y programas educativos públicos, frente al brote del covid-19*. Recuperado de: <https://n9.cl/8kl3g>
- Moran. G, Alvarado. D. (2010). *Métodos de investigación*. 1ª ed. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Méndez, C. (2006) *Clima organizacional en Colombia El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Recuperado de: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/914>
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Cooperativa editorial magisterio. Recuperado de: <https://n9.cl/0tsgs>
- Montse, G.,(2014) *El docente en línea. Aprender colaborando en la red*. Editorial UOC (Oberta UOC Publishing, SL). Recuperado de: <https://n9.cl/v7yqn>
- Niebles-Nuñez, W. A., Hoyos-Babilonia, L. D. C., & De-La-Ossa-Guerra, S. J. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla*. *Saber, Ciencia Y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- OMS (2020). *Brote de enfermedad por coronavirus (covid-19)*. Recuperado de: <https://n9.cl/qsdua>
- Pariona, R. Jeri, O. (2017). *Clima institucional en los Docentes de la Institución Educativa San Agustín de Taca de la Provincia de Víctor Fajardo Ayacucho* 2017. Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1782>
- Pimienta. J (2017). *Metodología de la investigación* (3a. ed.) Pearson educación de México, S.A de CV.
- Quiñones, C., Peralta, M., (2016), *Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de los colegios y escuelas adventistas de la Misión Ecuatoriana del Norte y Misión Ecuatoriana del Sur*, 2016. <https://doi.org/10.17162/riu.v6i1.1042>

- Redecker, C. (2020). *European framework for the digital competence of educators: DigCompEdu*. Publications Office of the European Union. Recuperado de: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC107466>
- Sanchez, E. (2018) *Relación del clima organizacional y el desempeño docente universitario-universidad san andrés-2017*. Recuperado de: <http://repositorio.usan.edu.pe/handle/usan/60>
- Sampieri, R, Collado, C, Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación*. 6ª ed. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. recuperado de: <https://n9.cl/2i4>
- Suarez, S. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa María Parado de Bellido – Yanacancha - Pasco 2018*. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3177>
- Tacuri, R. (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Agropecuario Layo*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36275>
- UNESCO (2020) *Diez recomendaciones para estudiar a distancia durante la emergencia del coronavirus*. Recuperado de: <https://n9.cl/muh3j>
- UNESCO (2016). *Perspectivas sobre políticas docentes en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: <https://n9.cl/lysxh>
- Uribe P, J. (2015). *Clima y Ambiente Organizacional, Trabajo, Salud y Factores Psicosociales*. Editorial El Manual Moderno. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Valdez, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Recuperado de: <https://n9.cl/3zmz>
- Valdez, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Tarea Asociación Gráfica Educativa. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>
- Vargas, a. (1995). *Estadística descriptiva e inferencial*. 2ª ed. Servicio de publicaciones de la Universidad de Castilla-La Mancha. Recuperado de: <https://n9.cl/2ajzh>

Vásquez, R. (2020) *Competencia digital y desempeño docente en una institución educativa pública, Chancay, 2020*. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/47841>



## ANEXOS.

Matriz de consistencia									
Título: Clima institucional y desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.									
Autor: Lizano Cano, Luis Fernando									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles		
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021?  <b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021?  ¿Cuál es la relación que existe entre la recompensa y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021?  ¿Cuál es la relación que existe entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021?  ¿Cuál es la relación que existe entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.  <b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación que existe entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.  Determinar la relación que existe entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.  Determinar la relación que existe entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.  <b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre la estructura y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.  Existe relación significativa entre la recompensa y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.  Existe relación significativa entre las relaciones y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.  Existe relación significativa entre la identidad y el desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.	<b>Variable 1: Clima institucional (Litwin y Stinger)</b>			1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Indiferente 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Bajo Medio Alto		
			Estructura	Normas de Convivencia en el trabajo virtual Reglamento interno Cantidad de trámites.	1 – 2 3 – 4				
			Recompensa	Desarrollo profesional. Reconocimiento a mi desempeño	6 – 7 8 – 10				
			Relaciones	Resolución de conflictos Práctica de buenas relaciones humanas. Trabajo cooperativo en la comunidad educativa	11 – 12 13 14 – 15				
		Identidad	Pertinencia Identidad con la institución educativa. Compromiso con el trabajo en la institución	16 19 – 18 19					
<b>Variable 2: Desempeño docente (Minedu)</b>									
			Preparación para el aprendizaje	Características de estudiantes Planificación de la enseñanza	20 – 21 22 – 24				
			Enseñanza para el aprendizaje	Clima en el aula Estrategias pedagógicas Evaluación y retroalimentación	25 – 26 27 – 28 29 – 30				
			Participación en la gestión	Participación activa y democrática Relaciones de Respeto y colaboración	31 – 32 33 – 34				
			Desarrollo de la identidad	Reflexión y responsabilidad Respeto a los derechos fundamentales	35 – 36 37 – 38				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística para utilizar
<b>Tipo de investigación:</b> Investigación básica  <b>Nivel:</b> Correlacional  <b>Diseño:</b> El diseño es no experimental De corte transversal  <b>Método:</b> El método es el Cuantitativo	<b>Población:</b> La población está conformada por 75 docentes de la institución educativa N° 5086b Politécnico de Ventanilla, 2021  <b>Tipo de muestreo:</b> Censal  <b>Tamaño de muestra:</b> La muestra está conformada por 75 docentes de la institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla, 2021	<b>Variable 1: Clima institucional</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> cuestionario sobre el clima institucional para directivos y docentes (tipo Likert)  Autor: Lizano Cano, Luis Fernando Año: 2021 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: individual Forma de Administración: directa  <b>Variable 2: Desempeño docente</b> <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario sobre el desempeño docente para docentes y directivos. (tipo Likert)  Autor: Lizano Cano, Luis Fernando Año: 2021 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: individual Forma de Administración: directa	<b>DESCRIPTIVA:</b> La investigación aplicará un análisis de datos de manera descriptiva con tablas de frecuencia, gráfico de barras y para la prueba de confiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach. El procesamiento de datos se desarrollará haciendo uso de la herramienta de software SPSS versión 25  <b>INFERENCIAL:</b> Estadística inferencial nos permite probar la Hipótesis y estimar parámetros. Para la investigación se aplicó la técnica de correlación de Spearman, obteniéndose los índices de correlación y los niveles de P-valor.

## MATRIZ DE OPERACIONALIDAD

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1  Clima Organizacional	Describen el clima como una propiedad parcialmente fija del entorno interno de una organización, que es entendido por sus integrantes, que apoya su conducta y puede ser demostrado cuantificando las particularidades de la organización. Así mismo explican importantes aspectos de conducta de las integrantes dentro de una institución, de acuerdo a la motivación y percepción. Litwin G y Stinger R (1998)	<b>Estructura</b>	Normas de convivencia. Reglamento interno Cantidad de tramites	1 – 2 3 – 4	1.- Totalmente en desacuerdo  2.- En desacuerdo  3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo  4.- De acuerdo  5.- Totalmente de acuerdo
		Representa la percepción que tienen los empleados de la empresa en cuanto a la cantidad de trámites, procedimientos y limitaciones por los que deben pasar para desarrollar su trabajo. Mide si la organización enfatizada en la burocracia. Litwin G y Stinger R (1998)			
		<b>Recompensa</b>	Desarrollo profesional. Reconocimiento a mi desempeño	6 – 7 8 – 10	
		Representa a la percepción de los empleados con respecto a la recompensa recibida. Aquí ellos miden la existencia de justicia en el reparto de estas recompensas; si se adecuía al esfuerzo realizado y si la empresa utiliza más el premio que el castigo. Litwin G y Stinger R (1998)			
		<b>Relaciones</b>	Resolución de conflictos de manera asertiva. Trabajo cooperativo en la comunidad educativa. Práctica de buenas relaciones humanas.	11 – 12 13 14 – 15	
		Es la percepción por parte de los empleados acerca de la existencia de un ambiente de trabajo agradable y de buenas relaciones sociales, tanto entre compañeros como entre jefes y subordinados. Litwin G y Stinger R (1998)			
<b>Identidad</b>	Pertenencia. Identidad con la institución educativa. Compromiso con el trabajo en la Institución educativa	16 17 – 18 19			
Es lo que perciben los empleados con respecto a la pertenencia que sienten hacia la organización y que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo. En general, es la sensación de compartir los objetivos personales con los de la organización. Litwin G y Stinger R (1998)					

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 2  Desempeño docente	Minedu (2012) Es el trabajo pedagógico del docente manteniendo un clima positivo del aprendizaje, el conocimiento de los contenidos curriculares, la motivación constante de sus estudiantes, la aplicación de estrategias metodológicas y de evaluación formativa, y el uso efectivo de recursos didácticos. También se refiere a las actividades con la comunidad educativa de intercambio de experiencias, trabajo colaborativo. La reflexión constante referente a su práctica pedagógica, el trabajo en equipo, la capacitación y actualización permanente para su desarrollo profesional.	<b>Preparación para el aprendizaje</b>	Características de los estudiantes. Planificación de la enseñanza	20 – 21 22 – 24	1.- Totalmente en desacuerdo  2.- En desacuerdo  3.- Ni de acuerdo ni en desacuerdo  4.- De acuerdo  5.- Totalmente de acuerdo
		Minedu (2012) Refiere el conocimiento de las características de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos disciplinares, así como la selección de materiales educativos, uso de recursos digitales en las estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje			
		<b>Enseñanza para el aprendizaje</b>	Clima del aula Estrategias pedagógicas y recursos digitales Evaluación y retroalimentación utilizando tecnología digital.	25 – 26 27 – 28 29 – 30	
		Minedu (2012) Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, uso de la tecnología digital para la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos digitales pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar			
		<b>Participación en la gestión de la escuela</b>	Participación activa y democrática con tecnología digital Relaciones de respeto y colaboración.	31 – 32 33 – 34	
		Minedu (2012) Comprende la participación en la gestión de la escuela. La comunicación utilizando la tecnología digital con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, Incluye la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.]			
<b>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</b>	Reflexión y responsabilidad Respeto a los derechos fundamentales.	35 – 36 37 – 38			
Minedu (2012) Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica digital personal, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas a nivel nacional y regional					

# INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE VARIABLES

1° validación del experto.



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimada Dra. Vivian Isabel Romaní Franco

### Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en Educación.

La investigación se titula: "Clima institucional y desempeño docente en ambientes virtuales en la institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla, 2021", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de docencia, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Lizano Cano".

**Lizano Cano, Luis Fernando**

Apellidos, Nombres

D.N.I.: 08180224

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>								
1	En la institución las actividades están claramente definidas y organizados	x		x		x		
2	Conozco claramente las normas de convivencia institucionales	x		x		x		
3	El reglamento interno se elabora en asamblea general	x		x		x		
4	Las funciones y responsabilidades están claramente definidas en el reglamento interno.	x		x		x		
5	Los trámites de documentos solicitados por la institución son los adecuados y necesarios	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Recompensa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	La institución brinda capacitación y actualización para un mejor desempeño en mis actividades	x		x		x		
7	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	x		x		x		
8	La institución realiza el reconocimiento por el buen desempeño en mis actividades	x		x		x		
9	La institución sanciona cuando se cometen errores	x		x		x		
10	En la institución hay muchas críticas	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	En la institución se aplica la escucha activa para manejar y solucionar los conflictos	x		x		x		
12	En la institución se resuelven problemas en forma conjunta	x		x		x		
13	En el trabajo cooperativo se demuestra agrado y respeto entre todos	x		x		x		
14	las relaciones entre directivos y docentes son agradables	x		x		x		
15	En la institución todos tienen la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Identidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Considero que mi trabajo es importante en la institución	x		x		x		
17	Me siento comprometido a presentar propuestas innovadoras	x		x		x		
18	No hay sinceridad por parte del personal hacia la institución	x		x		x		
19	Me siento orgulloso como miembro de la institución	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si hay suficiencia en los ítems observados.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable (X)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dra. Vivian Romaní franco      **DNI:** 08144929

**Especialidad del validador:** Educación

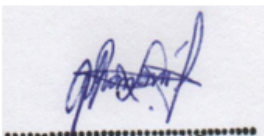
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de Julio De 2021



.....  
**Dra. Vivian Inabni Romaní Franco**  
**REGUC 004177**

.....  
**Firma del experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE</b>								
20	Conozco y comprendo las características individuales y socioculturales de sus estudiantes a cargo	x		x		x		
21	Demuestro y comprendo cómo se aplican los enfoques y procesos pedagógicos de mi área	x		x		x		
22	Elaboro las actividades pedagógicas y selecciono las estrategias y medios digitales pertinentes de forma colegiada	x		x		x		
23	Elaboro y selecciono recursos digitales y materiales para motivar e inspirar a sus estudiantes	x		x		x		
24	Diseño la evaluación formativa teniendo en cuenta las diferencias de sus estudiantes.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>								
25	Promuevo relaciones de respeto y colaboración entre sus estudiantes en el aula virtual	x		x		x		
26	Promuevo y orienta que todos sus estudiantes logren los propósitos de la actividad de aprendizaje	x		x		x		
27	Utilizo recursos tecnológicos para atender de forma individual o grupal de acuerdo al propósito de la clase	x		x		x		
28	Utilizo métodos y técnicas digitales en el momento oportuno de acuerdo al ritmo de aprendizaje	x		x		x		
29	Realizo la evaluación formativa permanente teniendo en cuenta las características de los estudiantes.	x		x		x		
30	Realizo la retroalimentación formativa identificando sus fortalezas y debilidades a mejorar	x		x		x		
<b>Dimensión 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA INSTITUCION</b>								
31	Participo en el intercambio de experiencias para mejora el trabajo pedagógico en reuniones virtuales	x		x		x		
32	Participó activamente en la elaboración y actualización de los documentos de gestión institucional	x		x		x		
33	Me comunico virtualmente con los padres de familia para apoyar a los estudiantes en los logros de aprendizaje	x		x		x		
34	Utilizo las tecnologías disponibles para comunicar a los padres en forma constante sobre los avances y logros de aprendizaje	x		x		x		
<b>Dimensión 4: DESARROLLO DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>								
35	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica digital y construyo comunidades de aprendizaje para mejorar los objetivos institucionales	x		x		x		
36	Participo en las capacitaciones y actualizaciones de competencias digitales para mejorar en la práctica de la enseñanza	x		x		x		
37	Actúo de acuerdo a la ética profesional dentro de la autonomía y la responsabilidad	x		x		x		
38	Tomo decisiones con un sentido de justicia y equidad respetando los derechos de los estudiantes	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia) :** si hay suficiencia en los ítems observados.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable ( X )**      **Aplicable después de corregir ( )**      **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dra. Vivian Romani franco

**DNI:** 08144929

**Especialidad del validador:** Educación.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

15 de Julio De 2021

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



.....  
**Dra. Vivian Isabel Romani Franco**  
 REGUC 204077

Firma del experto Informante.

2° validación del experto



#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimada Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa

**Presente**

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en Educación.

La investigación se titula: "Clima institucional y desempeño docente en ambientes virtuales en la institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla, 2021", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de docencia, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



**Lizano Cano, Luis Fernando**

Apellidos, Nombres

D.N.I.: 08180224

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	En la institución las actividades están claramente definidas y organizados	x		x		x		
2	Conozco claramente las normas de convivencia institucionales	x		x		x		
3	El reglamento interno se elabora en asamblea general	x		x		x		
4	Las funciones y responsabilidades están claramente definidas en el reglamento interno.	x		x		x		
5	Los trámites de documentos solicitados por la institución son los adecuados y necesarios	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Recompensa</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	La institución brinda capacitación y actualización para un mejor desempeño en mis actividades	x		x		x		
7	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	x		x		x		
8	La institución realiza el reconocimiento por el buen desempeño en mis actividades	x		x		x		
9	La institución sanciona cuando se cometen errores	x		x		x		
10	En la institución hay muchas críticas	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	En la institución se aplica la escucha activa para manejar y solucionar los conflictos	x		x		x		
12	En la institución se resuelven problemas en forma conjunta	x		x		x		
13	En el trabajo cooperativo se demuestra agrado y respeto entre todos	x		x		x		
14	las relaciones entre directivos y docentes son agradables	x		x		x		
15	En la institución todos tienen la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Identidad</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Considero que mi trabajo es importante en la institución	x		x		x		
17	Me siento comprometido a presentar propuestas innovadoras	x		x		x		
18	No hay sinceridad por parte del personal hacia la institución	x		x		x		
19	Me siento orgulloso como miembro de la institución	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si hay suficiencia en los ítems observados

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable (X)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dra. Rosa Elvira Villanueva

**DNI:** 07586867

**Especialidad del validador:** Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de Julio De 2021



Rosa Elvira Villanueva Figueras  
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN  
CIUDAD REGUCO 02000  
CÓDIGO RENACYTE: P0101893

Firma del experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE</b>								
20	Conozco y comprendo las características individuales y socioculturales de sus estudiantes a cargo	x		x		x		
21	Demuestro y comprendo cómo se aplican los enfoques y procesos pedagógicos de mi área	x		x		x		
22	Elaboro las actividades pedagógicas y selecciono las estrategias y medios digitales pertinentes de forma colegiada	x		x		x		
23	Elaboro y selecciono recursos digitales y materiales para motivar e inspirar a sus estudiantes	x		x		x		
24	Diseño la evaluación formativa teniendo en cuenta las diferencias de sus estudiantes.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>								
25	Promuevo relaciones de respeto y colaboración entre sus estudiantes en el aula virtual	x		x		x		
26	Promuevo y orienta que todos sus estudiantes logren los propósitos de la actividad de aprendizaje	x		x		x		
27	Utilizo recursos tecnológicos para atender de forma individual o grupal de acuerdo al propósito de la clase	x		x		x		
28	Utilizo métodos y técnicas digitales en el momento oportuno de acuerdo al ritmo de aprendizaje	x		x		x		
29	Realizo la evaluación formativa permanente teniendo en cuenta las características de los estudiantes.	x		x		x		
30	Realizo la retroalimentación formativa identificando sus fortalezas y debilidades a mejorar	x		x		x		
<b>Dimensión 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA INSTITUCION</b>								
31	Participo en el intercambio de experiencias para mejora el trabajo pedagógico en reuniones virtuales	x		x		x		
32	Participó activamente en la elaboración y actualización de los documentos de gestión institucional	x		x		x		
33	Me comunico virtualmente con los padres de familia para apoyar a los estudiantes en los logros de aprendizaje	x		x		x		
34	Utilizo las tecnologías disponibles para comunicar a los padres en forma constante sobre los avances y logros de aprendizaje	x		x		x		
<b>Dimensión 4: DESARROLLO DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>								
35	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica digital y construyo comunidades de aprendizaje para mejorar los objetivos institucionales	x		x		x		
36	Participo en las capacitaciones y actualizaciones de competencias digitales para mejorar en la práctica de la enseñanza	x		x		x		
37	Actúo de acuerdo a la ética profesional dentro de la autonomía y la responsabilidad	x		x		x		
38	Tomo decisiones con un sentido de justicia y equidad respetando los derechos de los estudiantes	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si hay suficiencia en los ítems observados

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable (X)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador** Dra. Rosa Elvira Villanueva

**DNI:** 07586867

**Especialidad del validador:** Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de Julio De 2021



Rosa Elvira Villanueva  
DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN  
CLAD REGUC 0389  
CÓDIGO RENACYTE P021889

Firma del experto Informante.



3° validación de experto.



#### CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimada Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú

**Presente**

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en Educación.

La investigación se titula: "Clima institucional y desempeño docente en ambientes virtuales en la institución educativa N° 5086 Politécnico de ventanilla, 2021", y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de docencia, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Lizano Cano, Luis Fernando".

**Lizano Cano, Luis Fernando**

Apellidos, Nombres

D.N.I.: 08180224

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Estructura</b>								
1	En la institución las actividades están claramente definidas y organizados	x		x		x		
2	Conozco claramente las normas de convivencia institucionales	x		x		x		
3	El reglamento interno se elabora en asamblea general	x		x		x		
4	Las funciones y responsabilidades están claramente definidas en el reglamento interno.	x		x		x		
5	Los trámites de documentos solicitados por la institución son los adecuados y necesarios	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Recompensa</b>								
6	La institución brinda capacitación y actualización para un mejor desempeño en mis actividades	x		x		x		
7	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional	x		x		x		
8	La institución realiza el reconocimiento por el buen desempeño en mis actividades	x		x		x		
9	La institución sanciona cuando se cometen errores	x		x		x		
10	En la institución hay muchas críticas	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Relaciones</b>								
11	En la institución se aplica la escucha activa para manejar y solucionar los conflictos	x		x		x		
12	En la institución se resuelven problemas en forma conjunta	x		x		x		
13	En el trabajo cooperativo se demuestra agrado y respeto entre todos	x		x		x		
14	las relaciones entre directivos y docentes son agradables	x		x		x		
15	En la institución todos tienen la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: Identidad</b>								
16	Considero que mi trabajo es importante en la institución	x		x		x		
17	Me siento comprometido a presentar propuestas innovadoras	x		x		x		
18	No hay sinceridad por parte del personal hacia la institución	x		x		x		
19	Me siento orgulloso como miembro de la institución	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si existe suficiencia en los ítems observados.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable (X)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador Mg:** Carlos Andrés Guerra Bendezú

**DNI:** 09726163

**Especialidad del validador:** Educación.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de Julio De 2021



Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú  
REGUC 016016

.....  
**Firma del experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE<sup>1</sup>**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Dimensión 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE</b>								
20	Conozco y comprendo las características individuales y socioculturales de sus estudiantes a cargo	x		x		x		
21	Demuestro y comprendo cómo se aplican los enfoques y procesos pedagógicos de mi área	x		x		x		
22	Elaboro las actividades pedagógicas y selecciono las estrategias y medios digitales pertinentes de forma colegiada	x		x		x		
23	Elaboro y selecciono recursos digitales y materiales para motivar e inspirar a sus estudiantes	x		x		x		
24	Diseño la evaluación formativa teniendo en cuenta las diferencias de sus estudiantes.	x		x		x		
<b>Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>								
25	Promuevo relaciones de respeto y colaboración entre sus estudiantes en el aula virtual	x		x		x		
26	Promuevo y orienta que todos sus estudiantes logren los propósitos de la actividad de aprendizaje	x		x		x		
27	Utilizo recursos tecnológicos para atender de forma individual o grupal de acuerdo al propósito de la clase	x		x		x		
28	Utilizo métodos y técnicas digitales en el momento oportuno de acuerdo al ritmo de aprendizaje	x		x		x		
29	Realizo la evaluación formativa permanente teniendo en cuenta las características de los estudiantes.	x		x		x		
30	Realizo la retroalimentación formativa identificando sus fortalezas y debilidades a mejorar	x		x		x		
<b>Dimensión 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA INSTITUCION</b>								
31	Participo en el intercambio de experiencias para mejora el trabajo pedagógico en reuniones virtuales	x		x		x		
32	Participó activamente en la elaboración y actualización de los documentos de gestión institucional	x		x		x		
33	Me comunico virtualmente con los padres de familia para apoyar a los estudiantes en los logros de aprendizaje	x		x		x		
34	Utilizo las tecnologías disponibles para comunicar a los padres en forma constante sobre los avances y logros de aprendizaje	x		x		x		
<b>Dimensión 4: DESARROLLO DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>								
35	Reflexiono sobre mi práctica pedagógica digital y construyo comunidades de aprendizaje para mejorar los objetivos institucionales	x		x		x		
36	Participo en las capacitaciones y actualizaciones de competencias digitales para mejorar en la práctica de la enseñanza	x		x		x		
37	Actúo de acuerdo a la ética profesional dentro de la autonomía y la responsabilidad	x		x		x		
38	Tomo decisiones con un sentido de justicia y equidad respetando los derechos de los estudiantes	x		x		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** si existe suficiencia en los ítems observados.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable (X)**    **Aplicable después de corregir ( )**    **No aplicable ( )**

**Apellidos y nombres del juez validador Mg:** Carlos Andrés Guerra Bendezú

**DNI:** 09726163

**Especialidad del validador:** Educación.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el anunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota.** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

15 de Julio De 2021



Mg. Carlos Andrés Guerra Bendezú  
REGUC 016818

.....  
**Firma del experto Informante.**

ENCUESTA SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

Estimado(a) docente: Leer cuidadosamente cada uno de los ítems antes de responder con mayor sinceridad y honestidad posible, marcando la alternativa que mejor describa lo que sientes o piensas. Esta encuesta es anónima. Se le agradece por su colaboración.

Se utilizará la escala de Likert cuyos valores son:

Totalmente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), En desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1). CUESTIONARIO

INVESTIGACION	Escala de Likert
Clima Institucional y desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.	5= Totalmente de acuerdo
	4 = De acuerdo
	3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	2 = En desacuerdo
	1 = Totalmente en desacuerdo

Nº	Variable 1: CLIMA ORGANIZACIONAL	5	4	3	2	1
	<b>Dimensión 1: ESTRUCTURA</b>					
Item 1	En la institución las actividades están claramente definidas y organizados					
Item 2	Conozco claramente las normas de convivencia institucionales					
Item 3	El reglamento interno se elabora en asamblea general					
Item 4	Las funciones y responsabilidades están claramente definidas en el reglamento interno.					
Item 5	Los trámites de documentos solicitados por la institución son los adecuados y necesarios					
	<b>Dimensión 2: RECOMPENSA</b>					
Item 6	La institución brinda capacitación y actualización para un mejor desempeño en mis actividades					
Item 7	La institución ha contribuido en mi desarrollo profesional					
Item 8	La institución realiza el reconocimiento por el buen desempeño en mis actividades					
Item 9	La institución sanciona cuando se cometen errores					
Item 10	En la institución hay muchas críticas					
	<b>Dimensión 3: RELACIONES</b>					
Item 11	En la institución se aplica la escucha activa para manejar y solucionar los conflictos					
Item 12	En la institución se resuelven problemas en forma conjunta					
Item 13	En el trabajo cooperativo se demuestra agrado y respeto entre todos					
Item 14	las relaciones entre directivos y docentes son agradables					
Item 15	En la institución todos tienen la oportunidad de expresar sus ideas y opiniones					
	<b>Dimensión 4: IDENTIDAD</b>					
Item 16	Considero que mi trabajo es importante en la institución					
Item 17	Me siento comprometido a presentar propuestas innovadoras					
Item 18	No hay sinceridad por parte del personal hacia la institución					
Item 19	Me siento orgulloso como miembro de la institución					

Fuente: Elaboración propia

**ENCUESTA SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE**

Leer cuidadosamente cada uno de los ítems antes de responder con mayor sinceridad y honestidad posible, marcando con una (X) la alternativa que mejor describa lo que sientes o piensas. Esta encuesta es anónima. Se le agradece por su colaboración.

**CUESTIONARIO**

<i>INVESTIGACION</i>	<b>Escala de Likert</b>
<b>Clima institucional y desempeño docente en ambientes virtuales de la Institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla en el 2021.</b>	5= Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo

<b>N°</b>	<b>Variable 2: DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	<b>Dimensión 1: PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE</b>					
Item 20	Conozco y comprendo las características individuales y socioculturales de sus estudiantes a cargo					
Item 21	Demuestro y comprendo cómo se aplican los enfoques y procesos pedagógicos de mi área					
Item 22	Elaboro las actividades pedagógicas y selecciono las estrategias y medios digitales pertinentes de forma colegiada					
Item 23	Elaboro y selecciono recursos digitales y materiales para motivar e inspirar a sus estudiantes					
Item 24	Diseño la evaluación formativa teniendo en cuenta las diferencias de sus estudiantes.					
	<b>Dimensión 2: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE</b>					
Item 25	Promuevo relaciones de respeto y colaboración entre sus estudiantes en el aula virtual					
Item 26	Promuevo y orienta que todos sus estudiantes logren los propósitos de la actividad de aprendizaje					
Item 27	Utilizo recursos tecnológicos para atender de forma individual o grupal de acuerdo al propósito de la clase					
Item 28	Utilizo métodos y técnicas digitales en el momento oportuno de acuerdo al ritmo de aprendizaje					
Item 29	Realizo la evaluación formativa permanente teniendo en cuenta las características de los estudiantes.					
Item 30	Realizo la retroalimentación formativa identificando sus fortalezas y debilidades a mejorar					
	<b>Dimensión 3: PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA INSTITUCION</b>					
Item 31	Participo en el intercambio de experiencias para mejora el trabajo pedagógico en reuniones virtuales					
Item 32	Participo activamente en la elaboración y actualización de los documentos de gestión institucional					
Item 33	Me comunico virtualmente con los padres de familia para apoyar a los estudiantes en los logros de aprendizaje					
Item 34	Utilizo las tecnologías disponibles para comunicar a los padres en forma constante sobre los avances y logros de aprendizaje					
	<b>Dimensión 4: DESARROLLO DE LA IDENTIDAD DOCENTE</b>					
Item 35	Reflexiono sobre mi prácticas pedagógicas digital y construyo comunidades de aprendizaje para mejorar los objetivos institucionales					
Item 36	Participo en las capacitaciones y actualizaciones de competencias digitales para mejorar en la práctica de la enseñanza					
Item 37	Actúo de acuerdo a la ética profesional dentro de la autonomía y la responsabilidad					
Item 38	Tomo decisiones con un sentido de justicia y equidad respetando los derechos de los estudiantes					

Encuesta aplicado a docentes mediante formulario.

**Sección 1 de 9**

## CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE.

Estimado(a) docente: Leer cuidadosamente cada uno de los ítems antes de responder, marcando la alternativa que mejor describa lo que sientes o piensas. Esta encuesta es anónima. Se le agradece por su colaboración.

Después de la sección 1 Ir a la siguiente sección

---

**Sección 2 de 9**

## CLIMA ORGANIZACIONAL - ESTRUCTURA

Se utilizará los siguientes valores como:  
 Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5).

Resultado de la encuesta del formulario.

CUESTIONARIO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE. (Respuestas)

Archivo Editar Ver Insertar Formato Datos Herramientas Formulario Complementos Ayuda La última modificación se realizó hace unos segundos.

Marca temporal	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
1	1.- En la institución las ai	2.- Conozco claramente	3.- El reglamento interno	4.-Las funciones y respo	5.- Los trámites de docur	6.- La institución brinda c	7.- La institución ha conti	8.- La institución realiza e	9.- La institución sancion	10.- En la institución hay	11.- En
2	22/7/2021 14:16:22	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5
3	22/7/2021 14:28:13	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3
4	22/7/2021 14:34:05	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3
5	22/7/2021 14:34:39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	22/7/2021 14:41:22	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
7	22/7/2021 14:41:50	4	5	5	5	5	5	5	5	1	2
8	22/7/2021 14:44:23	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3
9	22/7/2021 14:47:52	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2
10	22/7/2021 14:51:27	5	5	1	5	5	4	3	4	1	1
11	22/7/2021 14:52:22	4	5	5	5	4	5	5	2	1	4
12	22/7/2021 15:02:37	5	4	3	3	4	3	3	1	4	2
13	22/7/2021 15:02:52	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2
14	22/7/2021 15:06:28	4	4	3	3	4	4	4	3	4	1
15	22/7/2021 15:10:31	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4
16	22/7/2021 15:25:59	5	5	4	4	4	4	4	4	1	2
17	22/7/2021 15:29:33	4	3	4	3	4	3	3	2	2	3
18	22/7/2021 15:35:08	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3
19	22/7/2021 15:39:40	4	5	5	5	4	4	3	3	3	2
20	22/7/2021 15:40:13	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
21	22/7/2021 15:49:01	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3
22	22/7/2021 15:50:04	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1
23	22/7/2021 15:57:31	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
24	22/7/2021 16:00:30	4	4	5	5	5	4	4	3	1	1
25	22/7/2021 16:01:05	4	5	5	5	2	4	3	3	4	2
26	22/7/2021 16:02:19	4	5	5	5	4	4	3	3	1	1
27	22/7/2021 16:03:20	4	4	4	4	4	4	5	5	3	3
28	22/7/2021 16:07:32	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3

Respuestas de formulario 1





# Resultados de la encuesta copiado al software SPSS

## Vista de datos

\*DATOS1\_75\_DOC.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: dimen\_02 3 Visib

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	dimen_01				
1	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	alto				
2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	5	medio			
3	4	5	5	5	4	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	alto			
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	medio			
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	alto		
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	alto		
7	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	alto		
8	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	alto	
9	5	5	1	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	alto		
10	4	5	5	5	4	5	5	2	5	2	4	3	3	4	4	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	alto		
11	5	4	3	4	4	3	3	1	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	alto	
12	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	alto	
13	4	4	3	3	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	medio	
14	5	4	5	5	4	4	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	alto	
15	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	alto	
16	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	medio	
17	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	alto
18	4	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	alto	
19	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	alto
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	alto	
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	alto	
22	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	alto

Vista de datos Vista de variables

\*DATOS1\_75\_DOC.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

22: dimen\_02 3 Visib

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	dimen_01					
54	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	alto			
55	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	5	medio			
56	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	5	alto			
57	4	2	2	2	5	5	5	4	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	medio		
58	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	alto		
59	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	alto		
60	4	4	4	4	4	5	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	alto		
61	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	3	3	5	3	5	5	4	3	4	5	4	5	alto		
62	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	alto	
63	5	5	5	5	5	4	5	5	1	3	4	4	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	alto	
64	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	4	2	3	2	3	3	4	4	5	5	alto		
65	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	alto
66	1	5	5	5	5	5	2	1	5	1	5	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	1	3	5	5	4	4	4	5	5	alto		
67	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	alto		
68	5	5	4	5	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	alto	
69	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	alto	
70	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	medio	
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	alto	
72	3	5	4	5	4	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	alto	
73	4	3	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	medio	
74	5	5	5	4	5	4	4	2	4	5	2	4	5	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	alto
75	5	5	5	5	5	5	4	4	1	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5</																						



## Vista de variables

DATOS1\_75\_DOC.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
2	p2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
3	p3	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
4	p4	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
5	p5	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
6	p6	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
7	p7	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
8	p8	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
9	p9	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
10	p10	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
11	p11	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
12	p12	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
13	p13	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
14	p14	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
15	p15	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
16	p16	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
17	p17	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
18	p18	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
19	p19	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
20	p20	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
21	p21	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
22	p22	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
23	p23	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
24	p24	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
25	p25	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

DATOS1\_75\_DOC.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
28	p28	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
29	p29	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
30	p30	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
31	p31	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
32	p32	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
33	p33	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
34	p34	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
35	p35	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
36	p36	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
37	p37	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
38	p38	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	4	Derecha	Nominal	Entrada
39	dimen_01	Númérico	8	0	Estructura	{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
40	dimen_02	Númérico	8	0	Recompe...	{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
41	dimen_03	Númérico	8	0	Relaciones	{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
42	dimen_04	Númérico	8	0	Identidad	{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
43	dimen_05	Númérico	8	0	Preparaci...	{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
44	dimen_06	Númérico	8	0	Enseñanz...	{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
45	dimen_07	Númérico	8	0	Participac...	{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
46	dimen_08	Númérico	8	0	Desarrollo...	{1, bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
47	variable_01	Númérico	8	0	Clima inst...	Ninguno	Ninguno	9	Derecha	Escala	Entrada
48	variable_02	Númérico	8	0	Desempe...	Ninguno	Ninguno	9	Derecha	Escala	Entrada
49	variable_01r...	Númérico	8	0	clima inst...	{1, bajo}...	Ninguno	13	Derecha	Nominal	Entrada
50	variable_02r...	Númérico	8	0	desempe...	{1, bajo}...	Ninguno	13	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**