



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima institucional y desempeño profesional docente en los
profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la
Provincia de El Oro, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Castro Vaca, Roger Marcelino (ORCID: 0000-0002-4015-697X)

ASESOR:

Dr. Lozano Rivera, Martin Wilson (ORCID: 0000-0002-5861-932X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

Piura-Perú

2021

Dedicatoria

A mi esposa e hijos quienes han sido una fortaleza en los momentos más difíciles en el camino de este proceso enseñanza-aprendizaje. A mi madre que siempre esta predispuesta a ayudarme en todo momento, para que pueda culminar con éxito esta maestría.

Agradecimiento

Agradezco al señor Jesucristo Dios del cielo y de la tierra, que ha permitido mantenerme con salud y motivación para poder culminar con éxito esta maestría. Mis más sinceros agradecimientos a todos/as los compañeros que colaboraron en este proceso enseñanza-aprendizaje. A si también agradezco enormemente al Dr. Martin Wilson Lozano Rivera por sus valiosos aportes durante la elaboración de la tesis.

Índice de contenido

| | |
|---|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 5 |
| III. METODOLOGÍA | 17 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación | 17 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 18 |
| 3.3 Población, muestra y muestreo | 20 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 21 |
| 3.5 Procedimientos | 22 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 22 |
| 3.7 Aspectos éticos | 22 |
| IV. RESULTADOS | 23 |
| V. DISCUSIÓN | 31 |
| VI. CONCLUSIONES | 42 |
| VII. RECOMENDACIONES | 43 |
| REFERENCIAS | 44 |
| ANEXOS | 50 |

Índice de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Docentes participantes | 20 |
| Tabla 2 Distribución de los niveles del Clima institucional en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia de EL Oro, 2021. | 23 |
| Tabla 3 Distribución de los niveles del desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia de El Oro, 2021. | 23 |
| Tabla 4 Prueba de normalidad de los puntajes de las dimensiones y general del clima institucional y el puntaje general del desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021. | 24 |
| Tabla 5 Prueba Rho de Pearson para medir la relación que existe entre el clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021. | 25 |
| Tabla 6 Prueba Rho de Pearson para medir la relación que existe entre comunicación del clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados: | 26 |
| Tabla 7 Prueba Rho de Pearson para medir la relación que existe entre Motivación del clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados: | 27 |
| Tabla 8 Prueba Rho de Pearson para medir la relación que existe entre Confianza del clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados: | 28 |
| Tabla 9 Prueba Rho de Pearson para medir la relación que existe entre Participación del clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados: | 29 |

Resumen

El objetivo de investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia de El Oro, 2021. De diseño no experimental, de tipo básica, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional-transversal, teniendo como población y muestra a 50 docentes, obtenida mediante el muestreo no probabilístico intencional, utilizándose como técnica la encuesta, como instrumentos se utilizó la adaptación del cuestionario de clima institucional de Flores (2020) y el cuestionario adaptado de desempeño docente de Reto (2018), los cuales fueron validados por el juicio profesional de expertos y la confiabilidad fue obtenida mediante el coeficiente de fiabilidad de Alpha de Cronbach, obteniendo ambos una validez y confiabilidad muy alta. Los resultados mostraron que las dimensiones del clima institucional: comunicación ($Rho=-0.264$); motivación ($Rho=0.182$); confianza ($Rho=0.217$); participación ($Rho=0.217$) no se relacionan con el desempeño profesional docente. Concluyendo que no existe relación entre la variable clima institucional y el desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021, con un ($Rho=0.114$).

Palabras claves: clima institucional, desempeño profesional docente, comunicación, participación

Abstract

The research objective was to determine the relationship between the institutional climate and professional teaching performance in teachers of an Educational Institution of the Province of Oro, 2021. Non-experimental design, basic type, quantitative approach, cross-correlational level, having as population and sample 50 teachers, obtained through intentional non-probabilistic sampling, using the survey as a technique, as instruments the adaptation of the institutional climate questionnaire from Flores (2020) and the adapted questionnaire on teacher performance from Reto (2018) were used, which were validated by the professional judgment of experts and the reliability was obtained through Cronbach's Alpha reliability coefficient, both obtaining very high validity and reliability. The results showed that the dimensions of the institutional communication climate (Rho = -0.264); motivation (Rho = 0.182); confidence (Rho = 0.217); participation (Rho = 0.217) are not related to teacher professional performance. Concluding that there is no relationship between the institutional climate variable and the professional teaching performance of the teachers of an Educational Institution of the Province of Oro, 2021, with a (Rho = 0.114).

Keywords: institutional climate, teacher professional performance, communication, participation.

I. INTRODUCCIÓN

El desempeño docente se refiere a las capacidades pedagógicas que muestra el docente para guiar, evaluar y orientar el proceso de aprendizaje en los estudiantes, para lo cual, debe tener el dominio de las funciones y tareas específicas que su función le exige (Ponce, 2005, citado en Martínez-Chairez et al., 2016). En este sentido, el desempeño son todas aquellas actividades específicas, que permiten medir el rendimiento de los docentes en sus escuelas (Anchundia-Delgado, 2019).

Los estudios realizados por el Banco Mundial en la India, demuestra que durante las visitas no anunciadas a las escuelas el 24% de los docentes estuvieron ausentes, asimismo, existe una alta deficiencia de docentes con una alta calidad, estableciéndose, que en la región africana son siete los países donde un tercio del total de profesores de educación primaria tienen dificultades para multiplicar números con dos cifras y la cuarta parte no puede realizar una restar. Además, solo el 10% de docentes hacen uso de las mejores prácticas docentes, por lo que, en su mayoría no poseen habilidades pedagógicas que les permita impartir los conocimientos a los escolares (Muralidharan et al., 2016).

En Latinoamérica los estudios realizados en Chile sobre el desempeño de los docentes establece que existe un 30% y 35% de profesores que ha alcanzado un desempeño básico e insatisfactorio respectivamente (Chile, 2016 citado en Obrequé et al., 2019). Asimismo, las inadecuadas prácticas de aula, el bajo nivel de conocimiento y el ausentismo de los docentes son indicadores que permiten establecer que el desempeño de los profesores es bajo en toda Latinoamérica, en este sentido, se analizaron 19 procedimientos de evaluación en la región y 12 procedimientos de buen desempeño en otros países, con la finalidad de encontrar mecanismos que permitan mediante las evaluaciones mejorar el perfil docente para así optimizar la calidad educativa (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2020).

En Ecuador el 2016 se realizó la evaluación del desempeño docente de educación pública a través de la prueba Ser Profesor, donde el investigador de

la fundación Edúcate, Max Núñez realiza una comparación con los resultados obtenidos por los estudiantes en la prueba Ser Bachiller el mismo año, teniendo como resultados que de cada 100 docentes evaluados, 88 están en un nivel de elemental e insuficientes en el área de Matemáticas (El Universo, 2018).

En el Cantón Las Lajas provincia de El Oro, en una Unidad Educativa, he podido observar que existe un clima institucional hostil determinado por elementos como falta de comunicación asertiva entre los diferentes grupos existentes, entre los docentes y los demás miembros de la comunidad educativa porque la mayoría de los docentes tiene actitudes ofensivas sobre todo con los estudiantes de extracto social humilde, lo que genera conflictos con sus representantes. También, existe falta de motivación por parte de los docentes, sea por desinterés, celo profesional y confrontación de grupos que pugnan por el control de la institución educativa en las diversas actividades que se realizan durante todo el año lectivo. Falta de confianza entre los docentes debido a las diferencias de criterios en el momento de tomar decisiones porque solo se considera las ideas del grupo que ha logrado imponer su hegemonía, es importante mencionar que las actitudes antes mencionadas traen como consecuencia la poca participación empática y oportuna de los demás miembros que integran el cuerpo docentes, teniendo una intervención pasiva en función que cumplen estas labores por obligación debido a que el clima institucional lo condiciona. El desempeño profesional docente, así mismo, se encuentran falencias en las capacidades pedagógicas ya que tienen dificultades en la elaboración y ejecución de sus planificaciones en el proceso enseñanza – aprendizaje, debido que imparten clases de asignaturas que no corresponden a su perfil académico, lo que hace que sus conocimientos no sean sólidos, muestran falta de dominio de los contenidos esenciales, esto conlleva que su sentir emocional se vea afectado provocando una baja autoestima, inseguridad y dificultades al momento de impartir la clase, evaluar y calificar; asimismo se ha evidenciado un desacierto al momento de designar a profesores que no son de área, lo que conduce a la falta de responsabilidad en el desempeño de sus funciones ya que según reporte de asistencia de los docentes de la institución existe un índice elevado de salidas inesperadas de ciertos profesores en horas laborables dejando a los alumnos

abandonados y por lo tanto creando vacíos de los contenidos esenciales de las asignaturas que se ven implicadas en este abandono por parte del docente; finalmente, las relaciones interpersonales sobre todo entre profesores y estudiantes no es la más propicia ya que en el aula no incentivan los debates de opinión con sus estudiantes y no se comunican o tienen poco interés por propiciar un contacto con los padres de familia, todo esto inclusive ha provocado que la mayoría de estudiantes se cambien a otras instituciones educativas a pesar que esto les genere gastos económicos a los Padres. Por lo que se planteó el siguiente problema general: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021?

Como problemas específicos se consideró: ¿Cuál es la relación entre la comunicación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Cantón Las Lajas de El Oro, 2021?;

¿Cuál es la relación entre la motivación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Cantón Las Lajas de El Oro, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la confianza y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021?; ¿Cuál es la relación entre la participación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021?

El estudio consideró un aporte teórico ya que se busca generar conocimiento a partir de un determinado contexto sobre la relación de las variables clima institucional y desempeño profesional docente, las cuales se fundamentarán en los modelos teóricos de Martín (2000) y Valdés (2004) respectivamente, asimismo, el presente trabajo servirá como fuente bibliográfica a nuevas investigaciones de nivel correlacional. También, la investigación consideró un aporte metodológico ya que a partir de los fundamentos teóricos se elaboraron cuestionarios para medir las variables en estudio, generando de esta manera instrumentos válidos y fiables que serán de utilidad a los docentes e investigadores interesados en estudiar las variables de la investigación. De igual

manera, se consideró un aporte práctico ya que los resultados obtenidos permitieron a las autoridades de la institución tomar decisiones en base a la problemática que le afecta a la institución y desarrollar estrategias que ayude a superarlos y brindar un bienestar a la comunidad educativa.

Como objetivo general se planteó: Determinar la relación entre el clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021. De igual manera, se plantearon los siguientes objetivos específicos: 1) Determinar la relación entre la comunicación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Cantón Las Lajas de El Oro, 2021. 2) Determinar la relación entre la motivación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Cantón Las Lajas de El Oro, 2021. 3) Determinar la relación entre la confianza y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021. 4) Determinar la relación entre la participación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Cantón Las Lajas de El Oro, 2021.

Asimismo, se planteó la siguiente hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Antecedentes a nivel internacional, Según, Flores (2020) en su investigación: “Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la Institución Educativa Encarnación Villacorta Peña – Pucallpa, 2019” cuyo objetivo fue determinar la relación de variables. No experimental, transversal-correlacional. El instrumento utilizado fue el cuestionario, con una muestra a 56 docentes. Los resultados muestran que el 54% docentes se encuentran en un nivel “bueno” del clima institucional y el 96% de profesores se encuentra en un nivel “regular” del desempeño docente. Asimismo, si existe una relación positiva débil entre la comunicación y el desempeño docentes ($r = 0.42$), si existe una correlación positiva media entre la motivación y desempeño docente ($r = 0.54$), si existe una correlación positiva débil entre la confianza y el desempeño docente ($r = 0.43$) y si existe una correlación positiva media entre la participación y el desempeño docente ($r = 0.68$). concluyendo que si existe relación positiva media entre las variables con ($r = 0.67$).

Según, Delgado (2019) en su investigación: “Clima institucional y desempeño docente en aula de las instituciones educativas iniciales de Quispicanchis” tuvo como objetivo determinar la relación de variables. De tipo correlacional, no experimental-descriptivo-correlacional, con una muestra de 25 docentes. Utilizando como instrumentos el cuestionario. Los resultados muestran que el 76% de docentes perciben el clima laboral de deficiente y regular. Sobre el desempeño docente el 84% perciben que su desenvolvimiento en aula está en los niveles de deficiente y regular, por lo tanto, las variables se relacionan.

Según, Zelada (2018) en su investigación doctoral: “clima institucional y desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército – 2018” El objetivo fue determinar la relación entre las variables. De enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y nivel descriptivo correlacional, no experimental. Se utilizo como instrumento el cuestionario. Con una muestra de 16 docentes. Se concluye con la existencia de una relación entre las variables.

Según, Loayza (2017) en su investigación: “El clima institucional y el desempeño docente de la institución pública educativa de Ventanilla”, El objetivo fue

determinar la relación entre las variables. De tipo básica, descriptiva y correlacional. No experimental, con una muestra de 76 docentes, utilizándose como instrumento el cuestionario. Concluyéndose que si existe relación entre las variables.

A nivel nacional, Según, Brasales (2021), en su investigación: “El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación”, cuyo objetivo fue determinar la relación del clima laboral y de desempeño de los docentes, teniendo como resultados que 81% de los docentes considera que el nivel del clima laboral es “muy bueno” y el 91% considera que el desempeño laboral está en un nivel de “muy bueno”. Concluyendo las variables se relacionan con un Rho de Spearman. = 0,412.

Según, Almeida (2020), en su artículo: “Clima organizacional y el desempeño docente en la Educación General Básica” planteó determinar la relación entre las variables de una institución de Guayaquil, Ecuador. De nivel descriptivo correlacional, donde se encuestaron a 45 docentes. La correlación entre las variables se estableció por medio del sistema de Spearman, con un resultado de $Rho=0,848$, mostrando una relación directa y positiva entre el desempeño docente y el clima organizacional.

Según, Enríquez y Calderón (2017) en su artículo: “El Clima Laboral y su Incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador”, cuyo objetivo fue determinar el clima laboral y desempeño de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de diseño cuantitativo, teniendo como resultado que el desempeño de los docentes no es el 100% requerido ya que el clima laboral no es el propicio para que realicen todas las actividades que se les requiere. Concluyéndose que no se atienden las necesidades personales, pero si las laborales lo que denota una falta de comunicación con el órgano rector.

Después de describir los antecedentes de la investigación se revisaron las teorías de la variable clima institucional que se enmarca en los aspectos cotidianos institucionales que incluye diferentes elementos internos que se

desarrollan entorno a sus integrantes y que influyen negativa o positivamente en la organización (Rodríguez, 1995, citado en Dueñas y Bobadilla, 2014). En este sentido, el clima organizacional, está vinculado al aspecto motivacionales de integrantes de una institución, significando, que un buen clima organizacional se ve reflejado en el trabajador mediante acciones de satisfacción en las relaciones, cooperación, etc. Sin embargo, cuando la motivación se encuentra en niveles bajos, como consecuencia de la frustración de los trabajadores o dificultades en cubrir los requerimientos de sus necesidades, entonces el clima organizacional disminuye, caracterizándose por estados de desinterés, insatisfacción, etc.; en casos extremos se traduce en estados de inconformidad y agresividad (Chiavenato, 2019).

El clima organizacional muestra la apreciación que tiene los colaboradores respecto a diferentes elementos que influyen en su comportamiento como son los organizacionales, grupales y psicológicos, que tienen, consecuencias en aspectos fundamentales de la organización como la rotación y el rendimiento del personal (Ucrós y Gamboa, 2010). El estudio del clima organizacional permite realizar una reingeniería respecto a los procesos que fijan las conductas en cada institución, admite planificar y generar cambios en la estructura organizacional, las actitudes y comportamiento de los integrantes. El clima organizacional influye en el comportamiento a través de las percepciones de la realidad que se forman sus integrantes y que condicionan el rendimiento y sus niveles motivacionales, como aspectos que hacen la diferencias en cada institución. Las transformaciones y el conocimiento en las instituciones son alcanzables mediante el ejercicio de una comunicación adecuada entre los niveles jerárquicos, significando, que quien define el clima en las organizaciones es el factor humano (More y Morey, 2021).

El clima de las instituciones y su estudio, lo convierten en una herramienta precisa para conocer las opiniones y percepciones de los factores que influyen en la satisfacción de los que la integran, pues nos permite conocer la realidad de la organización (Pacheco et al., 2018). Según Campos (2007), el clima donde se desarrollan las actividades se define como la percepción general que se forma en el personal respecto a lo que ocurre en su espacio laboral, a través de su

estudio se busca medir diferentes variables que interesan saber de la organización, con la finalidad de desarrollar medidas correctivas. Entre las variables que se miden tenemos: las condiciones, las relaciones y el ambiente donde se desenvuelven las personas al momento de ejecutar sus tareas y procesos en el desarrollo de sus actividades.

En el clima organizacional se puede evidenciar la actitud de los colaboradores, la cual depende de diferentes motivos, entre los que tenemos: la entrega de aguinaldos, la reducción de personal, el aumento salarial, los días de cierre mensual, etc. Por ejemplo, la motivación y actitud de los trabajadores se puede ver influenciada por un aumento salarial demostrándose estas de manera positiva, sin embargo, estas se pueden presentar de forma negativa si se les reduce el sueldo o recorta personal (Calcina, 2014).

Las características principales del clima organizacional, según, Silva (1996) describe las siguientes: rodea al individuo, es externo, puede comportarse diferente a lo que percibe la persona; es diferente a la cultura organizacional, existe en la organización. Asimismo, según Rodríguez (2001 citado Calcina, 2014) el clima organizacional se caracteriza por: ser constante, lo que significa que las organizaciones tienen un clima laboral con cierto grado de estabilidad, pero con ciertos cambios, el clima influye en el comportamiento de los colaboradores, su identificación y compromiso. Ante estas características el comportamiento y el clima de las organizaciones tienen una fuerte vinculación, donde el clima genera un efecto importante sobre el individuo, en tal sentido, si este los afecta de manera directa e indirecta en su percepción esta tendrá consecuencias en el proceder de las personas. De igual manera, se puede establecer que el proceder de los individuos causa un impacto en el clima de las instituciones (Calcina, 2014).

Entre los factores más importantes que permiten evaluar el clima de las organizaciones se encuentran la percepción que tienen los colaboradores de su lugar de trabajo, lo que se relaciona indudablemente con el trabajo en equipo, la confianza, la estabilidad y la interacción que se desarrolla entre los trabajadores, lo cual, influye negativa o positivamente en la producción de las

organizaciones. Asimismo, Reyes (2010) refiere la existencia de seis factores para el clima laboral: Comunicación.- la cual debe desarrollarse al interior de la organización a través de un sistema abierto, lo que significa, que está no debe ser exclusiva del nivel descendiente jerárquico, sino, que esta debe ser ejercida de manera horizontal, en este sentido, los colaboradores tendrán conocimiento de, los logros, objetivos que se ha propuesto la organización y las necesidades que está tiene. Por lo tanto, la comunicación, es la habilidad que se tiene para ejercer un poder, influir en las personas y generar autoridad con la finalidad de liderar, en tal sentido, la persona que muestre una buena comunicación tiene como peculiaridad ser carismático, logra que estos cambien y llega todos quienes conforman la organización (Ribeiro, 1998).

El segundo factor es la colaboración. – este factor se encarga de evaluar la forma de comunicarse, el grado de madurez, el nivel de colaboración, compañerismo, confianza y respeto. Estos factores son importantes para el desarrollo de un buen clima laboral, el cual tiene como resultado la calidad en las interacciones humanas en la organización y que son percibidas por los clientes (Pilligua y Arteaga, 2019).

El liderazgo, mediante sus modelos teóricos o enfoques, han precisado que permiten una transformación las organizaciones, donde el liderazgo enmarca a los colaboradores que se dirigen y los responsables de cada una de las áreas organizacionales, donde se pueden alcanzar resultados alentadores a corto plazo en el desempeño institucional (Pilligua y Arteaga, 2019). En este sentido, Maxwell (2013), refiere que mediante el liderazgo se puede conocer la particularidades de cada persona, de manera que está no necesite tener a su lado otros individuos que permitan que se sienta como líder.

Otro de los factores es la carrera profesional. - la cual está vinculada con el nivel de destrezas, habilidades y preparación académica que se aprecie en los colaboradores que optan por alcanzar un ascenso, el cual genera cambios en la calidad de vida del trabajador, mejor sueldo y acorde con su desempeño. Cuando las organizaciones fomentan el perfeccionamiento profesional, estas pueden establecer diferentes objetivos, entre los que se tiene: capacidad a su talento y

mostrar un mayor conocimiento para ocupar puestos que a largo y mediano plazo se encuentran disponibles en la organización, fortalecer la comunicación al interior de las instituciones y establecer dentro de la planificación anual el perfeccionamiento profesional (Núñez et al., 2012).

Otro factor es la satisfacción laboral. - se refiere a las actitudes que muestra el colaborador respecto a su labor. Lo que significa, que un colaborador cuando esta al interior de una organización con un ambiente saludable, busca que los directivos valoren su labor y lo incentiven a seguir capacitándose a través de un ascenso u otro tipo de acciones que lo motiven y le generen un desarrollo en lo personal. Por lo tanto, la satisfacción laboral, es un tema importante y crucial al interior de las instituciones, donde los colaboradores no lo demuestran abiertamente, cuando no están satisfechos o si lo demuestran comienzan a disminuir la productividad (Pilligua y Arteaga, 2019), en tal sentido, para Sánchez y García (2017) refieren que el nivel directivo deben generar un vínculo sano entre los colaboradores y la administración.

Condiciones físicas. – se refiere a la minimización de ruidos, iluminación, ambientes óptimos, los equipos y herramientas las cuales son fundamentales para los colaboradores y que las instituciones deben ofrecer a sus colaboradores para que eleven su productividad. Por lo tanto, es necesario que los directivos dentro de la organización tomen decisiones óptimas para que se refleje en un buen clima institucional (Pilligua y Arteaga, 2019). En tal sentido, Tamayo Salamanca et al. (2014) sostienen que la toma de decisiones sobre los procesos que implica los cuales deben estar considerados como un todo y asimismo, subsistemas que se relacionan e interactúan recíprocamente entre sí, respondiendo a los objetivos individuales y la misión de la organización donde se fija el horizonte que se percibe en corto plazo, asimismo, se debe considerar la visión, que a veces consideran una partición disminuida de los recursos según las necesidades previamente establecidas en la estrategia principal de las organizaciones.

Bajo estas premisas el clima organizacional de Likert (1968), en base a sus estudios refiere que según las características de la organización, estas influyen

en el comportamiento de los trabajadores, el conocimiento organizacional, la información que poseen y las capacidades que esta posee, siendo determinante el clima en el comportamiento de los trabajadores (Arias y Arias, 2014). En este sentido, Likert determina tres variantes que conceptualizan las características de una organización que afectan la percepción que se tiene del clima organizacional, una de estas variables son las causales cuya independencia señala la dirección en la que una organización se desarrolla y alcanza los resultados, teniendo como indicadores las competencias, actitudes, estructura administrativa y organizativa. Asimismo, se tienen las variables intermedias, que están dirigidas a medir de manera interna el estado de la organización, cuya manifestación se refleja en aspectos como la toma de decisiones, la comunicación, el rendimiento y la motivación. Por último, se encuentra las variables finales, estas nacen a consecuencia del efecto de las variables causales e intermedias cuyo objetivo es determinar los resultados alcanzados por la institución, como son las ganancias/perdida y la productividad (Rodríguez, 2016).

Asimismo, Litwin y Stringer (1968) sostienen que el clima organizacional es influenciado por factores como el estilo de los administradores y los efectos relativos apreciados del sistema formal, así como de otros componentes ambientales que influyen en las creencias, valores, motivaciones y actitudes de los integrantes de una organización. En este sentido, refieren que al interior de una organización el estilo de dirección es fundamental en la percepción que se tenga del clima en una organización, significando, que es a través de esta percepción los colaboradores se ubicaran al interior de un sistema cerrado o abierto, no participativo o participativo, desde la perspectiva de su rendimiento y satisfacción laboral. Para, Tagiuri, (1968) el clima organizacional es una condición relativa del ámbito interno de una institución, el cual influye en la conducta de los miembros que la experimentan, como un conjunto específico de características.

Para el estudio de la variable clima institucional nos basaremos en el modelo de Martín (2000) establece que el clima institucional se genera como consecuencia de la interacción de los factores y elementos de la organización desde un

contexto interno y un marco social y educativo externo, basado en un proceso y un esquema donde es fundamental la planificación. Establece cuatro dimensiones para el estudio del clima institucional: La comunicación, que se refiere al nivel en que se ejerce la comunicación entre las personas y los grupos, asimismo, estudia los procesos que se desarrollan en el traslado externo e interno de la información, al interior de cada departamento y entre departamentos, el grado de respeto que existe entre los miembros, el nivel de aceptación de las propuestas que se formulan en el ámbito educativo, entre otros aspectos (Martín Bris, 2000). La participación, estudia el grado en la que los miembros de la comunidad educativa participan de las actividades propuestas por el centro de estudios, en los grupos de trabajo, así como, el nivel de participación que promueve el docente entre los alumnos, padres de familia y compañeros, trabajo en equipo, el nivel de formación docente y el nivel de coordinación externa e interna del centro educativo (Martín Bris, 2000). La motivación. - se refiere a los niveles motivacionales en el que se encuentra el docente en su centro de labores profesional, mide el nivel de reconocimiento que tiene el centro al trabajo de los docentes, desde una visión integral. Percepción del prestigio, el nivel de valoración profesional y autonomía de la institución (Martín Bris, 2000). La confianza, mide el grado de confianza percibido por los docentes en la institución y el nivel de transparencia con la que se desarrolla la interacción entre las personas integrantes de la escuela (Martín Bris, 2000).

Respecto a los fundamentos de la segunda variable desempeño docente se determina que su contextualización se elabora desde diferentes aspectos. En este sentido, el desempeño se refiere a la ejecución particular de las practicas o acciones propias del desarrollo profesional docente (Martínez y Lavín, 2017), o de un conjunto de labores específicas. Asimismo, el desempeño del docente se concibe el desarrollo de las funciones, de acuerdo con las actividades asociadas al docente, el entorno y el estudiante. De igual manera, el desempeño se desarrolla en diferentes niveles y contextos del entorno institucional, siendo necearía su evaluación para cualificar el desempeño docente y mejorar la calidad en la educación (Montenegro, 2003, citado en León, 2016).

Montenegro (2003) quien refiere que el desempeño del docente puede ser

entendido como el desarrollo de su labor, la cual está establecida por diferentes factores que se encuentran vinculados al entorno, estudiante y docente de igual manera, este desempeño, está constituido en diversos niveles o campos, de igual forma, el ambiente del aula, el entorno social y cultural, el entorno del docente e institucional. En tal sentido, este desempeño es evaluado permanentemente para alcanzar mejoras en la calidad de la educación y cualificar al docente, por tal motivo, las evaluaciones tienen características y funciones establecidas que se consideran al momento de su aplicación, por lo tanto, se requiere establecer los estándares que servirán para los procesos de evaluación.

Según, Montenegro (2003) existen tres factores que influyen en el desempeño docente: Factores asociados al docente: se refieren a su nivel de motivación, formación profesional, compromiso laboral y sus condiciones de salud. En este sentido se puede encontrar una vinculación directa entre una formación de calidad con el desempeño eficiente de los docentes. Factores asociados al alumno: los cuales son similares a los del docente como el grado de preparación, el compromiso, la motivación y el grado de preparación. Estos factores de manera frecuente tienen dependencia con el nivel socioeconómico, el ambiente, las condiciones familiares y el docente que es quien induce a la motivación. Por lo tanto, el perfeccionamiento del docente debe estar reflejado en el desarrollo del estudiante. El contexto socio cultural: donde manifiestan que la sociedad se muestra como un elemento, económico, social, cultural y político lo que despliega una influencia fuerte en el desempeño de los docentes. Calidad del desempeño.

Según Harvey y Green (1993) refiere que el desempeño docente es la articulación de los aspectos cuantitativos y cualitativos que son particulares al desarrollo pedagógico profesional de un grupo o un docente. siendo una apreciación conceptual general, sin embargo, existen quienes consideran la calidad en sentido adjetival, en tal sentido, la calidad en el desempeño de los docentes se refiere a aquellos que realizan con excelencia sus actividades pedagógicas. Para que estas se desarrollen en un nivel de excelencia es necesario que revisen la vinculación que existe con la eficiencia, efectividad, etc.

En tal sentido, Harvey y Green (1993) incluyen diferentes alcances para conceptualizar el desempeño docente que es aquel que perfecciona las competencias (el actuar) en los estudiantes, atiende los requerimientos sociales y transforma el aprendizaje en un proceso que se desarrolla constantemente. De igual manera, se vincula a la conceptualización de la calidad en el desempeño de los docentes a la innovación lo que fortalece su potencial de transformación y relevancia. Por lo tanto, el docente es el ente principal para mejorar los procesos en la calidad educativa.

Asimismo, Cooper, (1993) expresa que el desempeño docente involucra el perfeccionamiento de las habilidades para interactuar con otras personas, el uso de diferentes modos y medios de comunicación, lo cual necesita, de un equilibrio entre los conocimientos pedagógicos y disciplinares donde se combina las características profesionales e individuales, las cuales se desarrollan en la escuela, la comunidad, el aula y diferentes espacios. Lo que implica que el docente tenga una formación permanente para que pueda enfrentar los nuevos retos que demanda la tecnología y la ciencia, donde se busca mejorar la calidad educativa.

Unos de los puntos principales en el desempeño es la evaluación docente del desempeño profesional, la cual es obtenida sistémicamente mediante un proceso de captación de información fiable y válida, con la finalidad de valorar y comprobar el efecto educativo que ejerce en los escolares, el desarrollo docente de su responsabilidad laboral, su emocionalidad, sus capacidades pedagógicas, sus relaciones interpersonales con los directivos, padres, colegas, representantes y alumnos de la comunidad institucional (Valdés Veloz, 2009).

En tal sentido, se configura la evaluación docente como las acciones que intervienen de forma organizada en las interacciones y mediaciones pedagógicas entre el conocimiento estudiantil y el científico y las mediaciones lingüísticas, sociales y culturales. Permitiendo, desarrollar acciones pedagógicas y didácticas que mejoren la formación y desarrollo profesional docente y los procesos de aprendizaje (Ministerio de Educación del Ecuador [MINEDUC], 2021) .

Dentro de los modelos de desempeño docente encontramos el modelo centrado en el perfil del docente, que consiste en evaluar el nivel de concordancia entre las características y rasgos, según el perfil determinado con anterioridad, en la búsqueda del docente ideal (Schon, 1987). Modelo centrado en los resultados obtenidos, el cual se caracteriza por evaluar el desempeño profesional docente a través de la demostración de los resultados o aprendizajes de los estudiantes.

En este modelo la evaluación se realiza poniendo atención en lo que el alumno desarrolla como respuesta de lo que el docente realiza y no poniendo atención en lo que el docente realiza (Schon, 1987). Se centra este modelo en los comportamiento de los tutores del aula, dicha evaluación se realiza en base a los logros del alumno basados en los comportamientos del docente, relacionados en su habilidad para generar en el aula un ambiente adecuado el aprendizaje (Schon, 1987). Modelo de la práctica reflexiva, cuyo fundamento se basa en la enseñanza, como procesos secuenciales en la búsqueda y resolución de problemas, donde las capacidades docentes se desarrollan mientras definen, resuelven y enfrentan problemas prácticos (Schon, 1987).

Para medir la variable desempeño profesional docente nos basaremos en el modelo propuesto por Valdés (2004) quien lo define como el accionar educativo basado en el desarrollo práctico de los conocimientos adquiridos por el docente dentro de su formación docente, en competencias sobre el dominio teórico y práctico del aprendizaje y conducta humana, las relaciones interpersonales, las actitudes que fomenten el aprendizaje, el dominio de la asignatura, los métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza que faciliten en el estudiante el aprendizaje. El autor desarrolla cuatro dimensiones para evaluar el desempeño de los docentes: Capacidades pedagógicas, donde el éxito de su desarrollo plantea que el docente debe tener una necesidad de una capacitación científica sólida, así como, conocimientos profundos, habilidades y capacidades pedagógicas (Valdés, 2004). Emocionalidad, se refiere a los sentimientos, estados emocionales y procesos emocionales que constituyen las características y forma natural en la que los sentimientos se experimentan, siendo la emoción la manera directa e inmediata para experimentarlos (Valdés, 2004).

Responsabilidad en el desempeño de funciones, se refiere al cumplimiento de sus funciones docentes. Donde se califica, puntualidad, asistencia, el nivel de participación en las jornadas de reflexión entre docentes y la participación de las sesiones metodológicas, capacitación, cumplimiento de las normas y participación personal en la toma de decisiones institucionales (Valdés, 2004).

Relaciones interpersonales, donde se tiene en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones de los estudiantes, las organizaciones, los docentes, la comunidad, las organizaciones sociales y la familia. Siendo necesario precisar que las relaciones estudiantes-docentes cumplen un papel fundamental, no solo en espacio de la clase, sino también en el desarrollo del trabajo que el docente realiza fuera de la clase (Valdés, 2004).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

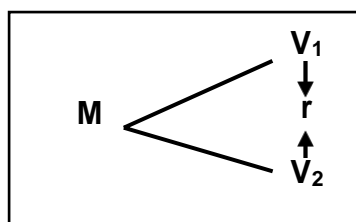
Tipo de investigación

Básica. Son aquellas investigaciones que buscan brindar un nuevo conocimiento basadas en la teoría, sin tener una intención aplicativa práctica a una determinada realidad problemática (Valderrama, 2015). Solo se determinó el nivel de asociación entre el clima institucional y el desempeño profesional docente en los profesores de una institución educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021.

Diseño de investigación

Fue de enfoque cuantitativo. Donde se recolecta la información con la finalidad de realizar la prueba de hipótesis mediante el análisis estadístico y la medición numérica (Pino, 2019). De diseño no experimental, donde las variables independientes no se manipulan intencionalmente para ver su repercusión en otra (Hernández y Mendoza, 2018). Transversal-correlacional. Donde se recogen los datos en un tiempo determinado de la realidad problemática para establecer el nivel de asociación de las variables (Carrasco, 2019).

El diseño:



Dónde:

“M” es la muestra.

“V₁” variable 1 (“Clima institucional”).

“r” representa la relación entre variables.

“V₂” variable 2 (“desempeño profesional docente”).

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1

Clima institucional

Definición conceptual

Según, Martín (2000) establece que el clima institucional se genera como consecuencia de la interacción de los factores y elementos de la organización desde un contexto interno y un marco social y educativo externo, basado en un proceso y un esquema donde es fundamental la planificación.

Definición operacional

Es la percepción del docente respecto del espacio de trabajo en el centro escolar, variable fue medida mediante las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación.

Indicadores

Comunicación/traslado de información, rapidez/agilidad, respeto, aceptación, espacios y horarios, oculta información, satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía, motivación, relaciones interpersonales, confianza, sinceridad, respeto de espacios, buen trato, participación activa, propicia la participación, equipos de trabajo, cooperación y coordinación.

Escala de medición

Ordinal

Es un nivel de medición que otorga la clasificación y el orden de los datos sin que haya cambios entre ellos.

Los datos pueden ser agrupados o clasificados.

Variable 2

Desempeño profesional docente

Definición conceptual

Según, Valdés (2004) define el desempeño profesional docente como el accionar educativo basado en el desarrollo práctico de los conocimientos adquiridos por el docente dentro de su formación docente, en competencias sobre el dominio teórico y práctico del aprendizaje y conducta humana, las relaciones interpersonales, las actitudes que fomenten el aprendizaje, el dominio de la asignatura, los métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza que faciliten en el estudiante el aprendizaje.

Definición operacional

Son las prácticas o acciones que determinan el desempeño de los docentes en su ambiente de trabajo, variable fue medida mediante las dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de funciones y las relaciones interpersonales.

Indicadores

Definición, explicación y orientación de los objetivos que se imparten, selección, organización y tratamiento de los contenidos, utilización de medios de enseñanza, vocación pedagógica, capacidad para actuar con justicia y realismo, satisfacción con la labor que realiza, asistencia y puntualidad, preocupación por los estudiantes, expectativas del desarrollo de sus estudiantes, flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión.

Escala de medición

Ordinal

Es un nivel de medición que otorga la clasificación y el orden de los datos sin que haya variación entre ellos.

Los datos pueden ser agrupados o clasificados.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población y muestra

Según, Vara (2015) la población se refiere a las unidades requeridas para el estudio (docentes) que poseen particularidades necesarias para el estudio. La población estará conformada por 50 docentes de una institución educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro.

Criterios de inclusión, docentes de una institución educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro.

Docentes que no consintieron su participación en la investigación.

Criterios de exclusión, docentes no están asistiendo a clases por problemas personales.

Muestra: Ñaupas et al. (2018) la muestra parte de la población de estudio donde se obtendrá la información. Contó con 48 docentes de una institución educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro.

Tabla 1

Docentes participantes

| Docentes por sexo | Docentes turno | |
|---------------------------|----------------|-----------|
| | mañana | tarde |
| Varones | 10 | 9 |
| Mujeres | 14 | 15 |
| Total, de docentes | | 48 |

Fuente: registro de asistencia docente de una institución educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro.

Muestreo: se utilizó el muestreo no probabilístico o dirigido, según, Silvestre y Huamán (2019) estos muestreos no están sujetos a las reglas estadísticas y solo atienden a la voluntad o decisión del investigador.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La técnica de recojo de la información fue la encuesta. Según, Palomino et al. (2019) son los procedimientos en los que se apoya el investigador para el levantamiento de la información.

Instrumento

Según, Ñaupas et al. (2018) son los medios a través de los cuales se obtiene la información de la población de estudio mediante la solicitud de respuestas ante preguntas o ítems. Como instrumento se utilizó la adaptación del cuestionario de clima institucional de Flores (2020) que está estructurado en cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación. Con opciones de respuesta en escala de Likert (Nunca= 1; Casi nunca=2; A veces= 3; Casi siempre= 4; Siempre=5), dirigido a profesionales docentes, con un tiempo de aplicación de 10 minutos. Para la variable desempeño profesional docente se utilizó la adaptación del cuestionario de Reto (2018) el cual está estructurado en cuatro dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de funciones y las relaciones interpersonales. Con opciones de respuesta en escala de Likert (Nunca= 1; Casi nunca=2; A veces= 3; Casi siempre= 4; Siempre=5), dirigido a profesionales docentes, con un tiempo de aplicación de 10 minutos. (Ver anexo N°2)

Validez de instrumento

Es el análisis cualitativo de los ítems de un cuestionario (Arbaiza, 2019), la validez se obtuvo por juicio de expertos quienes validaron los ítems o preguntas en coherencia, contenido, actualidad, entre otros criterios . (Ver anexo N°3)

Confiabilidad del instrumento

Fue obtenida a través de una prueba piloto a 10 docentes. Cuyos datos fueron procesados mediante el estadístico Alfa de Cronbach, (Ver anexo N°4)

3.5 Procedimientos

Se solicitó el permiso de la institución para realizar la investigación, se ejecutó el procedimiento de asentimiento informado a todos los decentes que formaron parte de la población de estudio, se diseñó e informó a los directivos y docentes el cronograma de actividades, se aplicaron los instrumentos según cronograma mediante la plataforma digital Zoom, se llenaron los resultados por dimensiones para su análisis.

3.6 Método de análisis de datos

Se aplicó la prueba Kolmogorov-Smirnov, para establecer la normalidad de las variables y determinar la prueba a utilizar (Pearson o Spearman). Se utilizó la estadística descriptiva para los niveles de cada variable y la inferencial para establecer el nivel de correlación, luego fueron presentados los resultados en tablas y gráficos.

3.7 Aspectos éticos

Según, Palomino et al. (2019) quienes refieren que no es solo un procedimiento metodológico, sino, un acto ético que se debe desarrollar de manera responsables sin afectar a las personas en el desarrollo de la investigación. Por lo que, se garantizó el respeto de los participantes, la confidencialidad de su identidad y resultados, el uso correcto de las normas y reglas establecidas por la Asociación Americana de Psicología (APA) en toda la investigación.

IV. RESULTADOS

Antes de evaluar los objetivos de esta investigación se realizó un análisis descriptivo de los niveles del Clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021.

Tabla 2

Distribución de los niveles del Clima institucional en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021.

| Baremación | | N° de Docentes | Porcentajes |
|-------------------------------|-------|----------------|-------------|
| Nivel del Clima institucional | Bajo | 0 | 0,0% |
| | Medio | 37 | 77,1% |
| | Alto | 11 | 22,9% |
| | Total | 48 | 100,0% |

Fuente: Cuestionario (2021)

Descripción:

Como se observa en la tabla N° 02, el 77.1% de los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021, tienen un nivel medio del clima institucional, el 22.9% de los profesores alcanzaron un nivel alto del clima institucional y por último ningún profesor alcanzaron un nivel bajo en el clima institucional.

Tabla 3

Distribución de los niveles del desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021.

| Baremación | | N° de estudiantes | Porcentajes |
|---|-------|-------------------|-------------|
| Nivel del Desempeño profesional docente | Bajo | 0 | 0,0% |
| | Medio | 20 | 41,7% |
| | Alto | 28 | 58,3% |

Fuente: Cuestionario (2021)

Descripción:

En la tabla N° 03, el 41.7 % de los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021, tienen un nivel medio del desempeño profesional docente, el 58.3% de los profesores alcanzaron un nivel alto del desempeño profesional docente y por último ningún profesor alcanzaron un nivel bajo del desempeño profesional docente.

Como primer paso se evalúan la normalidad de los puntajes de las dimensiones y general del clima institucional y el puntaje general del desempeño profesional

Tabla 4

Prueba de normalidad de los puntajes de las dimensiones y general del clima institucional y el puntaje general del desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021.

| | Shapiro - Wilk | | |
|---|----------------|----|------|
| | Estadístico | Gl | Sig. |
| Puntaje de la Dimensión: Comunicación | ,837 | 48 | ,000 |
| Puntaje de la Dimensión: Motivación | ,944 | 48 | ,023 |
| Puntaje de la Dimensión: Confianza | ,960 | 48 | ,009 |
| Puntaje de la Dimensión: Participación | ,937 | 48 | ,013 |
| Puntaje General del Clima institucional | ,920 | 48 | ,003 |
| Puntaje General del Desempeño profesional docente | ,981 | 48 | ,010 |

Fuente: Cuestionario (2021)

Hipótesis

Ho: Los puntajes de las dimensiones y general del clima institucional y el puntaje general del desempeño profesional docente tienen una distribución normal

H1: Los puntajes de las dimensiones y general del clima institucional y el puntaje general del desempeño profesional docente no tienen una distribución normal

Como se observa en la Tabla N° 04. La prueba es significativa para todos los puntajes de las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación, el puntaje general del clima institucional y del puntaje general del desempeño profesional docente. Por lo tanto, los puntajes de las dimensiones y del global del clima institucional con el desempeño profesional docente no tienen una distribución normal. Se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

De acuerdo con el objetivo general que consiste en determinar la relación entre el clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021, se encontraron los siguientes resultados

Tabla 5

Prueba Rho de Pearson para medir la relación que existe entre el clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021.

| | | Puntaje general del clima institucional | Puntaje general del desempeño profesional docente |
|-----------------|---|---|---|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,114 |
| | Puntaje general del clima institucional | Sig. (unilateral) | ,440 |
| | N | 48 | 48 |
| | Coeficiente de correlación | ,114 | 1,000 |
| | Puntaje general del desempeño profesional docente | Sig. (unilateral) | ,440 |
| | N | 48 | 48 |

Fuente; Cuestionario (2021)

En la tabla 04, el valor de Rho de Spearman fue de 0.114 esto quiere decir que

la correlación tiene un nivel muy baja positiva entre el clima institucional y el desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021. Además, la prueba de hipótesis del Rho de Pearson no es significativa, ya que su valor de significancia (0.44) es mayor al 5%. Por lo tanto, no existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño profesional docente.

De acuerdo con el primer objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la comunicación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados

Tabla 6

Prueba Rho de Pearson para medir la relación que existe entre comunicación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados:

| | | Puntaje de la dimensión: Comunicación del clima institucional | Puntaje general del desempeño profesional docente |
|---|--|--|---|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | -,264 |
| | Puntaje de la dimensión: Comunicación del clima institucional | Sig. (unilateral) | ,070 |
| | N | 48 | 48 |
| | Coeficiente de correlación | -,264 | 1,000 |
| Puntaje general del desempeño profesional docente | Sig. (unilateral) | ,070 | . |
| | N | 48 | 48 |

Fuente; Cuestionario (2021)

En la tabla 06, el valor de Rho de Spearman fue de -0.264 esto quiere decir que la correlación tiene un nivel baja negativa entre la dimensión: Comunicación del

clima institucional y el desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021. Además, la prueba de hipótesis del Rho de Pearson no es significativa, ya que su valor de significancia (0.07) es mayor al 5%. Por lo tanto, no existe relación significativa entre la dimensión: Comunicación y el desempeño profesional docente.

De acuerdo con el segundo objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la motivación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados

Tabla 7

Prueba Rho de Pearson para medir la relación que existe entre Motivación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados:

| | | Puntaje de la dimensión: Motivación del clima institucional | Puntaje general del desempeño profesional docente |
|-----------------|---|---|---|
| Rho de Spearman | Puntaje de la dimensión: Motivación del clima institucional | 1,000 | ,182 |
| | Sig. (unilateral) | . | ,217 |
| | N | 48 | 48 |
| | Puntaje general del desempeño profesional docente | ,182 | 1,000 |
| | Sig. (unilateral) | ,217 | . |
| | N | 48 | 48 |

Fuente; Cuestionario (2021)

En la tabla 07, el valor de Rho de Spearman fue de 0.182 esto quiere decir que la correlación tiene un nivel baja positiva entre la dimensión: Motivación del clima

institucional y el desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las de la Provincia de El Oro, 2021. Además, la prueba de hipótesis del Rho de Pearson no es significativa, ya que su valor de significancia (0.217) es mayor al 5%. Por lo tanto, no existe relación significativa entre la dimensión: Motivación y el desempeño profesional docente.

De acuerdo con el tercer objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la confianza y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados

Tabla 8

Prueba Rho de Pearson para medir la relación que existe entre Confianza y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados:

| | | Puntaje de la dimensión: Confianza del clima institucional | Puntaje general del desempeño profesional docente |
|-----------------|--|--|---|
| | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,217 |
| | Puntaje de la dimensión: Confianza del clima institucional | Sig. (unilateral) | ,139 |
| Rho de Spearman | N | 48 | 48 |
| | Coeficiente de correlación | ,217 | 1,000 |
| | Puntaje general del desempeño profesional docente | Sig. (unilateral) | . |
| | N | 48 | 48 |

Fuente; Cuestionario (2021)

En la tabla 08, el valor de Rho de Spearman fue de 0.217 esto quiere decir que la correlación tiene un nivel baja positiva entre la dimensión: Confianza del clima institucional y el desempeño profesional docente en los profesores de una

Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021. Además, la prueba de hipótesis del Rho de Pearson no es significativa, ya que su valor de significancia (0.139) es mayor al 5%. Por lo tanto, no existe relación significativa entre la dimensión: Confianza y el desempeño profesional docente.

De acuerdo con el cuarto objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la participación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados

Tabla 9

Prueba Rho de Pearson para medir la relación que existe entre Participación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021., se encontraron los siguientes resultados:

| | | Puntaje de la dimensión: Participación del clima institucional | Puntaje general del desempeño profesional docente |
|-----------------|---|---|---|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,009 |
| | Puntaje de la dimensión: Participación del clima institucional | Sig. (unilateral) | ,954 |
| | N | 48 | 48 |
| | Coeficiente de correlación | ,009 | 1,000 |
| | Puntaje general del desempeño profesional docente | Sig. (unilateral) | . |
| | N | 48 | 48 |

Fuente; Cuestionario (2021)

En la tabla 08, el valor de Rho de Spearman fue de 0.217 esto quiere decir que la correlación tiene un nivel muy baja positiva entre la dimensión: Participación del clima institucional y el desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021.

Además, la prueba de hipótesis del Rho de Pearson no es significativa, ya que su valor de significancia (0.954) es mayor al 5%. Por lo tanto, no existe relación significativa entre la dimensión: Participación y el desempeño profesional docente.

V. DISCUSIÓN

Realizado el análisis del objetivo general, determinar la relación entre el clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021. Los resultados mostraron que el valor de Rho es igual al 0.114, lo que demuestra que la correlación tiene un nivel muy baja positiva entre el clima institucional y el desempeño profesional docente. Lo que permite establecer que la prueba de hipótesis del Rho de Pearson no es significativa, ya que su valor de significancia (0.44) es mayor al 5%. Por lo tanto, no existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño profesional docente. Resultados que muestran diferencia con los obtenidos por Flores (2020) quien mediante el análisis de los datos recogidos en su investigación llegó a establecer que con un ($r = 0.67$) se demostró una correlación significativa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes. Asimismo, se encuentra diferencia con los resultados obtenidos por Brasales (2021); Almeida (2020); Delgado (2019); Zelada (2018); Loayza (2017) quienes concluyen en sus respectivas investigaciones que si existe una relación significativa y directa entre el clima institucional y desempeño de los docentes. Sin embargo los resultados se asemejan a los encontrados por Enríquez y Calderón (2017) en su artículo sobre el clima laboral y como este incide en el desempeño docente concluye que no existe un buen desempeño debido a la falta de comunicación entre las autoridades y los docentes lo cual se refleja en un bajo desempeño.

De igual manera, los resultados muestran divergencias con lo sostenido por Rodríguez (1995, citado en Dueñas y Bobadilla, 2014) al manifestar que el clima institucional se enmarca en los aspectos cotidianos institucionales los cuales incluyen diferentes elementos internos que se desarrollan entorno a sus integrantes y que influyen de forma positiva o negativa en la organización. En este sentido, el clima organizacional, está vinculado al aspecto motivacional de los integrantes de una institución, significando, que un buen clima organizacional se ve reflejado en el trabajador mediante acciones de satisfacción en las relaciones, cooperación, etc. Sin embargo, cuando la motivación se encuentra en niveles bajos, es debido a la frustración de los trabajadores o dificultades en

cubrir los requerimientos de sus necesidades, por lo tanto, el clima organizacional disminuye, caracterizándose por estados de desinterés, insatisfacción, etc.; y en casos extremos se traduce en estados de inconformidad y agresividad (Chiavenato, 2019).

En este sentido, Ucrós y Gamboa (2010) refieren que el clima organizacional muestra la apreciación que tiene los colaboradores respecto a factores que influyen en su comportamiento como son los organizacionales, grupales y psicológicos, que tienen, consecuencias en aspectos fundamentales de la organización como la rotación y el rendimiento del personal. El estudio del clima organizacional permite realizar una reingeniería respecto a los procesos que fijan las conductas en cada institución, admite planificar y generar cambios en la estructura de la organización, el comportamiento y actitudes de los miembros. El clima organizacional influye en el comportamiento a través de las percepciones de la realidad que se forman sus integrantes y que condicionan el rendimiento y sus niveles motivacionales, como aspectos que hacen la diferencias en cada institución. Las transformaciones y el conocimiento en las instituciones son alcanzables mediante el ejercicio de una comunicación adecuada entre los niveles jerárquicos, significando, que quien define el clima en las organizaciones es el factor humano (More y Morey, 2021).

El clima de las instituciones y su estudio, lo convierten en una herramienta precisa para conocer las opiniones y percepciones de los factores que influyen en la satisfacción de los que la integran, pues nos permite conocer la realidad de la organización (Pacheco et al., 2018). Según Campos (2007), el clima donde se desarrollan las actividades se define como la percepción general que se forma en el personal respecto a lo que ocurre en su espacio laboral, a través de su estudio se busca medir diferentes variables que interesan saber de la organización, con la finalidad de desarrollar medidas correctivas. Entre las variables que se miden tenemos: las condiciones, las relaciones y el ambiente donde se desenvuelven las personas al momento de ejecutar sus tareas y procesos en el desarrollo de sus actividades.

En el clima organizacional se puede evidenciar la actitud de los colaboradores,

la cual depende de diferentes motivos, entre los que tenemos: la entrega de aguinaldos, la reducción de personal, el aumento salarial, los días de cierre mensual, etc. Por ejemplo la motivación y actitud de los trabajadores se puede ver influenciada por un aumento salarial demostrándose estas de manera positiva, sin embargo, estas se pueden presentar de forma negativa si se les reduce el sueldo o recorta personal (Calcina, 2014).

Las características principales del clima organizacional, Silva (1996) describe las siguientes: rodea al individuo, es externo, puede comportarse diferente a lo que percibe la persona; es diferente a la cultura organizacional, existe en la organización. Asimismo, según Rodríguez (2001 citado Calcina, 2014) el clima organizacional se caracteriza por: ser constante, lo que significa que las organizaciones tienen un clima laboral con cierto grado de estabilidad, pero con ciertos cambios, el clima influye en el comportamiento de los colaboradores, su identificación y compromiso. Ante estas características el comportamiento y el clima de las organizaciones tienen una fuerte vinculación, donde el clima genera un efecto importante sobre el individuo, en tal sentido, si este los afecta de manera directa e indirecta en su percepción esta tendrá consecuencias en el proceder de las personas. De igual manera, se puede establecer que el proceder de los individuos causa un impacto en el clima de las instituciones (Calcina, 2014).

Asimismo, entre los factores más importantes que permiten evaluar el clima de las organizaciones se encuentran la percepción que tienen los colaboradores de su lugar de trabajo, lo que se relaciona indudablemente con el trabajo en equipo, la confianza, la estabilidad y la interacción que se desarrolla entre los trabajadores, lo cual, influye negativa o positivamente en la producción de las organizaciones. Asimismo, Reyes (2010) refiere la existencia de seis factores para el clima laboral: Comunicación.- la cual debe desarrollarse al interior de la organización a través de un sistema abierto, lo que significa, que esta no debe ser exclusiva del nivel descendiente jerárquico, sino, que esta debe ser ejercida de manera horizontal, en este sentido, los colaboradores tendrán conocimiento de los logros, objetivos que se ha propuesto la organización y las necesidades que esta tiene. Por lo tanto, la comunicación, es la habilidad que se tiene para

ejercer un poder, influir en las personas y generar autoridad con la finalidad de liderar, en tal sentido, la persona que muestre una buena comunicación tiene como peculiaridad ser carismático, logra que estos cambien y llega todos quienes conforman la organización (Ribeiro, 1998).

El segundo factor es la colaboración. – este factor se encarga de evaluar la forma de comunicarse, el grado de madurez, el nivel de colaboración, compañerismo, confianza y respeto. Estos factores son importantes para el desarrollo de un buen clima laboral, el cual tiene como resultado la calidad en las interacciones humanas en la organización y que son percibidas por los clientes (Pilligua y Arteaga, 2019).

El liderazgo, mediante sus modelos teóricos o enfoques, han precisado que permiten una transformación las organizaciones, donde el liderazgo enmarca a los colaboradores que se dirigen y los responsables de cada una de las áreas organizacionales, donde se pueden alcanzar resultados alentadores a corto plazo en el desempeño institucional (Pilligua y Arteaga, 2019). En este sentido, Maxwell (2013), refiere que mediante el liderazgo se puede conocer la particularidades de cada persona, de manera que está no necesite tener a su lado otros individuos que permitan que se sienta como líder.

Otro de los factores es la carrera profesional. - la cual está vinculada con el nivel de destrezas, habilidades y preparación académica que se aprecie en los colaboradores que optan por alcanzar un ascenso, el cual genera cambios en la calidad de vida del trabajador, mejor sueldo y acorde con su desempeño. Cuando las organizaciones fomentan el perfeccionamiento profesional, estas pueden establecer diferentes objetivos, entre los que se tiene: capacidad a su talento y mostrar un mayor conocimiento para ocupar puestos que a largo y mediano plazo se encuentran disponibles en la organización, fortalecer la comunicación al interior de las instituciones y establecer dentro de la planificación anual el perfeccionamiento profesional (Nuñez, Grande, & Pedroso, 2012).

Otro factor es la satisfacción laboral. - se refiere a las actitudes que muestra el colaborador respecto a su labor. Lo que significa, que un colaborador cuando esta al interior de una organización con un ambiente saludable, busca que los

directivos valoren su labor y lo incentiven a seguir capacitándose a través de un ascenso u otro tipo de acciones que lo motiven y le generen un desarrollo en lo personal. Por lo tanto, la satisfacción laboral, es un tema importante y crucial al interior de las instituciones, donde los colaboradores no lo demuestran abiertamente, cuando no están satisfechos o si lo demuestran comienzan a disminuir la productividad (Pilligua y Arteaga, 2019), en tal sentido, para Sánchez y García (2017) refieren que el nivel directivo deben generar un vínculo sano entre los colaboradores y la administración.

Condiciones físicas. – se refiere a la minimización de ruidos, iluminación, ambientes óptimos, los equipos y herramientas las cuales son fundamentales para los colaboradores y que las instituciones deben ofrecer a sus colaboradores para que eleven su productividad. Por lo tanto, es necesario que los directivos dentro de la organización tomen decisiones óptimas para que se refleje en un buen clima institucional (Pilligua y Arteaga, 2019). En tal sentido, Tamayo Salamanca et al. (2014) sostienen que la toma de decisiones sobre los procesos que implica los cuales deben estar considerados como un todo y asimismo, subsistemas que se relacionan e interactúan recíprocamente entre sí, respondiendo a los objetivos individuales y la misión de la organización donde se fija el horizonte que se percibe en corto plazo, asimismo, se debe considerar la visión, que a veces consideran una partición disminuida de los recursos según las necesidades previamente establecidas en la estrategia principal de las organizaciones.

Likert (1968), plantea que según las características de la organización, estas influyen en el comportamiento de los trabajadores, la percepción que tienen de ella, la información que poseen y las capacidades que esta posee, siendo determinante el clima en el comportamiento de los trabajadores (Arias y Arias, 2014). Likert determina tres variantes que conceptualizan las características de una organización que afectan la percepción que se tiene del clima organizacional, una de estas variables son las causales cuya independencia señala la dirección en la que una organización se desarrolla y alcanza los resultados, teniendo como indicadores las competencias, actitudes, estructura administrativa y organizativa. Asimismo, se tienen las variables intermedias, que

están dirigidas a medir de manera interna el estado de la organización, cuya manifestación se refleja en aspectos como la toma de decisiones, la comunicación, el rendimiento y la motivación. Por último, se encuentran las variables finales, estas nacen a consecuencia del efecto de las variables causales e intermedias cuyo objetivo es determinar los resultados alcanzados por la institución, como son las ganancias/perdida y la productividad (Rodríguez, 2016).

De igual manera, los resultados se diferencian con lo manifestado por Litwin y Stringer (1968) quienes sostienen que el clima organizacional es influenciado por factores como el estilo de los administradores y los efectos relativos apreciados del sistema formal, así como de otros componentes ambientales que influyen en las creencias, valores, motivaciones y actitudes de los integrantes de una organización. En este sentido, refieren que al interior de una organización el estilo de dirección es fundamental en la percepción que se tenga del clima en una organización, significando, que es a través de esta percepción que los colaboradores se ubican al interior de un sistema cerrado o abierto, no participativo o participativo, desde la perspectiva de su rendimiento y satisfacción laboral. Para, Tagiuri, (1968) es una condición relativa del ámbito interno de una institución, el cual influye en la conducta de los miembros que la experimentan, como un conjunto específico de características. Y Martín (2000) establece que el clima institucional se genera como consecuencia de la interacción de los factores y elementos de la organización desde un contexto interno y un marco social y educativo externo, basado en un proceso y un esquema donde es fundamental la planificación.

Los resultados generales de la investigación también muestran diferencia con lo manifestado por Montenegro (2003, citado en León, 2016) que el desempeño se refiere a la ejecución particular de las prácticas o acciones propias del desarrollo profesional docente o de un conjunto de labores específicas. En este sentido, el desempeño docente se concibe como el desarrollo de las funciones, de acuerdo a las actividades asociadas al docente, el entorno y el estudiante. Desarrollándose en diferentes niveles y contextos del entorno institucional, siendo necesaria su evaluación para cualificar el desempeño docente y mejorar

la calidad en la educación.

Montenegro (2003) quien refiere que el desempeño del docente puede ser entendido como el desarrollo de su labor, la cual está establecida por diferentes factores que se encuentran vinculados al entorno, estudiante y docente de igual manera, este desempeño, está constituido en diversos niveles o campos, de igual forma, el ambiente del aula, el entorno social y cultural, el entorno del docente e institucional. En tal sentido, este desempeño es evaluado permanentemente para alcanzar mejoras en la calidad de la educación y cualificar al docente, por tal motivo, las evaluaciones tienen características y funciones establecidas que se consideran al momento de su aplicación, por lo tanto, se requiere establecer los estándares que servirán para los procesos de evaluación.

Asimismo, Montenegro (2003) refiere que existen tres factores que influyen en el desempeño docente: Factores asociados al docente: se refieren a su nivel de motivación, formación profesional, compromiso laboral y sus condiciones de salud. En este sentido se puede encontrar una vinculación directa entre una formación de calidad con el desempeño eficiente de los docentes. Factores asociados al alumno: los cuales son similares a los del docente como el grado de preparación, el compromiso, la motivación y el grado de preparación. Estos factores de manera frecuente tienen dependencia con el nivel socioeconómico, el ambiente, las condiciones familiares y el docente que es quien induce a la motivación. Por lo tanto, el perfeccionamiento del docente debe estar reflejado en el desarrollo del estudiante. El contexto socio cultural: donde manifiestan que la sociedad se muestra como un elemento, económico, social, cultural y político lo que despliega una influencia fuerte en el desempeño de los docentes. Calidad del desempeño. Según Harvey y Green (1993) refiere que el desempeño docente es la articulación de los aspectos cuantitativos y cualitativos que son particulares al desarrollo pedagógico profesional de un grupo o un docente. siendo una apreciación conceptual general, sin embargo, existen quienes consideran la calidad en sentido adjetival, en tal sentido, la calidad en el desempeño de los docentes se refiere a aquellos que realizan con excelencia sus actividades pedagógicas. Para que estas se desarrollen en un nivel de excelencia es

necesario que revisen la vinculación que existe con la eficiencia, efectividad, etc. En tal sentido, Harvey y Green (1993) incluyen diferentes alcances para conceptualizar el desempeño docente que es aquel que perfecciona las competencias (el actuar) en los estudiantes, atiende los requerimientos sociales y transforma el aprendizaje en un proceso que se desarrolla constantemente. De igual manera, se vincula a la conceptualización de la calidad en el desempeño de los docentes a la innovación lo que fortalece su potencial de transformación y relevancia. Por lo tanto, el docente es el ente principal para mejorar los procesos en la calidad educativa.

Asimismo, Cooper, (1993) expresa que el desempeño docente involucra el perfeccionamiento de las habilidades para interactuar con otras personas, el uso de diferentes modos y medios de comunicación, lo cual necesita, de un equilibrio entre los conocimientos pedagógicos y disciplinares donde se combina las características profesionales e individuales, las cuales se desarrollan en la escuela, la comunidad, el aula y diferentes espacios. Lo que implica que el docente tenga una formación permanente para que pueda enfrentar los nuevos retos que demanda la tecnología y la ciencia, donde se busca mejorar la calidad educativa.

Unos de los puntos principales en el desempeño viene a ser la evaluación docente del desempeño profesional, la cual es obtenida sistémicamente mediante un proceso de captación de información fiable y válida, con la finalidad de valorar y comprobar el efecto educativo que ejerce en los escolares, la responsabilidad laboral, su emocionalidad, sus capacidades pedagógicas, y su interacción con los directivos, padres de familia, colegas, representantes y alumnos de la comunidad institucional (Valdés Veloz, 2009). Por lo tanto, la evaluación docente son las acciones que intervienen de forma organizada en las interacciones y mediaciones pedagógicas entre el conocimiento estudiantil y el científico y las mediaciones lingüísticas, sociales y culturales. Permitiendo, desarrollar acciones pedagógicas y didácticas que mejoren la formación y desarrollo profesional docente y los procesos de aprendizaje (MINEDUC, 2021).

Schon (1987) manifiesta que el desempeño docente está centrado en el perfil,

que consiste en evaluar el nivel de concordancia entre las características y rasgos, según el perfil determinado con anterioridad en la búsqueda del docente ideal. Asimismo, se centra en los resultados obtenidos, el cual se caracteriza por evaluar el desempeño profesional docente a través de la demostración de los resultados o aprendizajes de los estudiantes. En este modelo la evaluación se realiza poniendo atención en lo que el alumno desarrolla como respuesta de lo que el docente realiza y no poniendo atención en lo que el docente realiza. También, este modelo se centra en el comportamiento del docente en el aula, dicha valoración se realiza en base a los logros del alumno basados en los comportamientos del docente, relacionados en su habilidad para generar en el aula un ambiente adecuado el aprendizaje. Y por último, menciona el modelo de la práctica reflexiva, cuyo fundamento se basa en la enseñanza, como procesos secuenciales en la búsqueda y resolución de problemas, donde las capacidades docentes se desarrollan mientras definen, resuelven y enfrentan problemas prácticos (Schon, 1987).

También, se difiere con lo manifestado por Valdés (2004) quien conceptualiza el desempeño docente como el accionar educativo basado en el desarrollo práctico de los conocimientos adquiridos por el docente dentro de su formación docente, en competencias sobre el dominio teórico y práctico del aprendizaje y conducta humana, las relaciones interpersonales, las actitudes que fomenten el aprendizaje, el dominio de la asignatura, los métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza que faciliten en el estudiante el aprendizaje.

En el análisis de los resultados del objetivo específico 1, que consiste en determinar la relación entre la comunicación y desempeño profesional docente. Se pudo establecer que el valor de Rho es igual a -0.264 lo que significa que la correlación tiene un nivel baja negativa entre la comunicación y el desempeño profesional docente. En este sentido, la prueba de hipótesis del Rho de Pearson no es significativa, con un valor de significancia de (0.07) el cual es mayor al 5%. Por lo tanto, no existe relación significativa entre comunicación y el desempeño profesional docente. Resultados que se diferencian con lo encontrado por Flores (2020) quien establece que si se relacionan la comunicación con el desempeño docente con un ($r = 0.42$). De igual manera, se diferencia con lo manifestado por

Martín (2000) quien refiere que la comunicación es una acción que mide el nivel en el que se ejerce la comunicación entre las personas y los grupos, y que estudia los procesos que se desarrollan en el traslado externo e interno de la información, al igual que el interior de cada departamento y entre departamentos, el grado de respeto que existe entre sus miembros, el nivel de aceptación de las propuestas que se formulan en el ámbito educativo, etc. Por lo tanto, la comunicación es un factor fundamental para que el personal docente comunique sus necesidades y requerimientos que le permitan tener un desempeño óptimo dentro de su institución.

Respecto al segundo objetivo específico que consiste en determinar la relación entre la motivación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021. En el análisis de los datos demostró que el valor de Rho es igual a 0.182 lo que nos permitió establecer que la correlación tiene un nivel baja positiva entre la motivación y el desempeño profesional docente. En tal sentido, la prueba de hipótesis del Rho de Pearson no es significativa, ya que su valor de significancia (0.217) es mayor al 5%. Determinándose que la motivación y el desempeño profesional docente no se relaciona. Ante los resultados se encuentra diferencia con los de Flores (2020) quien concluye que la motivación si se relaciona con el desempeño docente. Asimismo, los resultados difieren con lo manifestado por Martín (2000) quien refiere que el nivel de motivación en el que se encuentra el docente en su centro de labores profesional, permite medir el nivel de reconocimiento que muestra la institución al trabajo de los docentes, desde una visión integral (Percepción del prestigio, el nivel de valoración profesional y autonomía de la institución). Lo que nos permite determinar que la motivación es una práctica fundamental que debe ser desarrollada por las instituciones educativas que permitan al docente estar motivado y desempeñarse de la mejor manera en sus clases e identificarse con su institución.

Del tercer objetivo específico, que consiste en determinar la relación entre la confianza y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021. Los resultados demostraron que el valor de Rho es igual a 0.217 lo que significa que la

correlación tiene un nivel baja positiva entre la confianza y el desempeño profesional docente. Determinando, mediante la prueba de hipótesis del Rho de Pearson donde su valor de significancia (0.139) es mayor al 5%. Lo que permite determinar que la confianza y el desempeño profesional docente no se relacionan. Resultados que difieren con Flores (2020) cuyos resultados muestran una relación significativa entre estas variables con un ($r = 0.43$). En este mismo sentido, se diferencia con lo fundamentado por Martín (2000) quien refiere que en esta dimensión se mide el grado de confianza percibido por los docentes en la institución y el nivel de transparencia con la que se desarrollan las relaciones interpersonales de los integrantes de la institución educativa. Lo que nos permite inferir que la confianza que se tengan los docentes y las relaciones amicales y profesionales que estos practiquen les va a permitir crear un ambiente de armonía y adecuado de trabajo, reflejado en un mejor desempeño.

El cuarto objetivo específico, que consiste en determinar la relación entre la participación y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa del Cantón Las Lajas de la Provincia de El Oro, 2021. Los resultados muestran que el valor de Rho fue de 0.217, lo que demuestra que la correlación tiene un nivel muy baja positiva entre la participación y el desempeño profesional docente. Demostrado con la prueba de hipótesis del Rho de Pearson cuyo valor de significancia (0.954) es mayor al 5%. Determinándose que la participación y el desempeño profesional docente no se relacionan. Diferenciándose con los resultados de Flores (2020) quien establece que la confianza y el desempeño docente si se relacionan con un ($r = 0.43$). Así como se encuentra diferencia con Martín (2000) quien manifiesta que estudia el grado en la que los miembros de la comunidad educativa participan de las actividades propuestas por el centro de estudios, en los grupos de trabajo, así como, el nivel de participación que promueve el docente entre los alumnos, padres de familia y compañeros, trabajo en equipo, el nivel de formación docente y el nivel de coordinación externa e interna del centro educativo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que no existe relación entre el clima institucional y el desempeño profesional docente, corroborando al haber obtenido un valor de significancia (0.44) mayor al 5%.
2. Se concluye que entre la dimensión comunicación y el desempeño profesional docente no existe correlación, determinado estadísticamente con un valor de significancia (0.07) que es mayor al 5%.
3. Se determinó mediante el análisis estadístico que no existe relación entre la dimensión motivación y desempeño profesional docente, al haber obtenido un valor de significancia (0.217) que es mayor al 5%.
4. El análisis estadístico permitió determinar que la dimensión confianza y desempeño profesional docente no se relación. Comprobado al haber obtenido un valor de significancia de (0.139) mayor al 5%.
5. Se concluye que no existe relación entre la participación y desempeño profesional docente, al haber obtenido un valor de significancia de (0.954) mayor al 5%.

VII. RECOMENDACIONES

Al director motivar a que se realicen otras investigaciones para determinar la causas que afectan el desempeño profesional de los docentes con variables como motivación, liderazgo, capacitación y gestión administrativa.

Al director realizar reuniones periódicas con los docentes de la institución para conocer la problemática que influye en su desempeño y generar estrategias que permitan brindar soluciones o consensó entre la dirección y los docentes.

A los docentes desarrollar una comunicación horizontal con las autoridades de la institución con la finalidad de poner en manifiesto las dificultades que se presenten durante su labor docente y que dificulten su desempeño.

A los docentes capacitarse en habilidades blandas donde incluyan temas de liderazgo pedagógico, comunicación, resolución de conflictos, trabajo en equipo y gestión de emociones.

A los docentes desarrollar una cultura investigativa que les permita estar actualizados y desarrollarse en el ámbito personal y profesional, para tener un buen desempeño dentro de su institución.

REFERENCIAS

- Almeida Guillén, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Entrevista Académica*, II, 85–95. <https://www.eumed.net/rev/reea/enero-20/educacion-basica.html>
- Anchundia-Delgado, I. M. (2019). Desempeño docente y su influencia en el aprendizaje del estudiante del bachillerato en Manta. *Dominio de Las Ciencias*, 5(2), 819–835. <https://doi.org/10.23857/dc.v5i2.1128>
- Arbaiza Fermini, L. (2019). *Cómo elaborar una tesis de grado* (ESAN (ed.)).
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492014000300010>
- Banco Interamericano de Desarrollo [BID]. (2020). Informe del BID revela problemas de evaluación docente en América Latina y el Caribe | IADB. BID . <https://www.iadb.org/es/noticias/informe-del-bid-revela-problemas-de-evaluacion-docente-en-america-latina-y-el-caribe>
- Brasales Panchi, P. A. (2021). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de las Unidades Educativas del Milenio pertenecientes al Distrito 06D05 Guano - Penipe Educación [Universidad Técnica de Ambato]. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097_GTH.pdf
- Bueno Campos, E. (2007). *Organización de empresas : estructura, procesos y modelos*. Pirámide.
- Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la Facultad De Ciencias Sociales. *Comunicación*, 5(1), 22–29. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v5n1/a03v5n1.pdf>
- Carrasco Díaz, S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (S. Marcos (ed.)).

- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones (Décima Edi)*. McGrawHill.
- Cooper, J. M. (1993). *Estrategias de enseñanza: Guía para una mejor instrucción*. Limusa.
- Delgado Cobos, M. (2019). Clima institucional y desempeño docente en aula de las instituciones educativas iniciales de Quispicanchis [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43882>
- Dueñas Cáceres, R., & Bobadilla Quispe, M. (2014). Nivel de asociación entre clima institucional y desempeño docente en los centros técnicos productivos de la provincia de Melgar Ayaviri- Perú, 2013. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 39–49. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867005>
- El Universo. (2018). Docentes con bajo puntaje . *Diario El Universo*. <https://www.eluniverso.com/noticias/2018/06/03/nota/6790136/docentes-bajo-puntaje/>
- Enríquez Bravo, M., & Calderón Salazar, J. (2017). El Clima Laboral y su incidencia en el Desempeño del Personal Docente de una Escuela de Educación Básica en Ecuador. *Podium*, 1, 131–143. <http://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/viewFile/77/76>
- Flores Ríos, J. B. (2020). Clima Institucional y Desempeño Docente en profesionales de la Institución Educativa “Encarnación Villacorta Peña” - Pucallpa, 2019 [Universidad Nacional de Ucayali]. In *Universidad Nacional de Ucayali*. <http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4394>
- Gorgorió, N., Deulofeu, J., & Bishop, A. (2000). *Matemáticas y educación: retos y cambios desde una perspectiva internacional*. ICE de la Universitat de Barcelona.
- Harvey, L., & Green, D. (1993). Defining Quality. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 18(1), 9–34. <https://doi.org/10.1080/0260293930180102>
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la*

investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta. (McGrawHill (ed.)).

León Quiñones, V. S. (2016). Práctica de valores y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario en los estudiantes del 5.º grado del distrito de Yungay. In *Crescendo*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.21895/incres.2016.v7n2.10>

Likert, R. (1968). *El Factor Humano en la Empresa: su dirección y valoración*. Bilbao: Deusto.

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivación y clima organizacional*. División de Investigación, Escuela de Graduados en Administración de Empresas, Universidad de Harvard.

Loayza Díaz, Y. H. (2017). El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12851>

Martín Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, 27. <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736/20576>

Martínez-Chairez, G. I., Guevara-Araiza, A., & Valles-Ornelas, M. M. (2016). El desempeño docente y calidad educativa. *Ra Ximhai*, 12(6), 123–134. <chrome-extension://dagcmkpagjilhakfdhnbomgmjdpkdklff/enhanced-reader.html?openApp&pdf=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F461%2F46148194007.pdf>

Martínez Ruiz, S. I., & Lavín García, J. L. (2017). Aproximación Al Concepto De Desempeño Docente, Una Revisión Conceptual Sobre Su Delimitación Desarrollo Noción General Sobre Desempeño Docente. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa, 11. https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31971/1/097_GTH.pdf

Maxwell, J. C. (2013). *Liderazgo Eficaz. Cómo influir en los demás*. Miami: Editorial Vida.

Ministerio de Educación del Ecuador [MINEDUC]. (2021). *Desempeño del*

Docente. MINEDUC. <https://educacion.gob.ec/desempeno-del-docente-sne/>

- Montenegro Aldana, I. A. (2003). Evaluación del desempeño docente: fundamentos, modelos e instrumentos (BOGOTA : MAGISTERIO (ed.)). Cooperativa Editorial Magisterio.
- More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8(SPE2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Muralidharan, K., Das, J., Holla, A., & Mohpal, A. (2016). The Fiscal Cost of Weak Governance Evidence from Teacher Absence in India. <http://econ.worldbank.org>.
- Ñaupas Paitán, H., Mejía Mejía, E., Novoa Ramírez, E., & Villagómez Paucar, A. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis. (E. de la U (ed.)).
- Núñez Cacho, U. P., Grande-Torrалеja, F. A., & Pedrosa-Ortega, C. (2012). Nuevos retos en el desarrollo de carrera profesional: El modelo boundaryless career. *Universia Business Review*, 34, 14–35. <https://www.redalyc.org/pdf/433/43323196001.pdf>
- Obreque, A., Hernández-Mosqueira, C., Peña-Troncoso, S., Agredo, M. A. T., Salvatierra, M. O., & Cáceres-Ramos, B. (2019). Evaluation of teacher performance in Chile: Perception of poorly evaluated teachers. *Cadernos de Pesquisa*, 49(172), 144–163. <https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Pacheco Rodriguez, M., Alban chang, A., & García Carranza, Y. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: El caso de la Universidad de Guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134–141. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n5/2218-3620-rus-10-05-184.pdf>
- Palomino Orizano, J. A., Peña Corahua, J. D., Zevallos Ypanaqué, G., & Orizano Quedo, L. A. (2019). Metodología de la investigación. Guía para elaborar un proyecto en salud y educación. (S. Marcos (ed.)).

- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Pino Gatuzzo, R. (2019). Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis. (S. Marcos (ed.)).
- Reto Huaranga, A. G. (2018). Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Reyes, S. (2010). El clima y cultura laboral. En: Portal de innovación educativa. http://www.eduinnova.es/abril2010%0A/Clima_Cultura_Laboral.pdf
- Ribeiro, L. (1998). La comunicación eficaz: Transforme su vida personal y profesional. Barcelona: Urano.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. Revista Educación En Valores. Universidad de Carabobo., 1, 25. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Sánchez, M. G., & García, M. D. L. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia et Technica, 22(2), 161–166. <http://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Schon, D. A. (1987). La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. (Paidós (ed.)). <https://josegastiel.files.wordpress.com/2019/02/schc3b6n-la-formacion-de-profesionales-reflexivos-donald-schon.pdf>
- Silva Vásquez, M. (1996). El Clima en Las Organizaciones (Editorial U.P.P - Barcelona (ed.)). <https://es.scribd.com/document/263819209/El-Clima-en-las-Organizaciones-SILVA-docx>
- Silvestre Miraya, I., & Huamán Nahula, C. (2019). Pasos para elaborar la investigación y redacción de la tesis universitaria. (S. Marcos (ed.)).

- Tagiuri, R. (1968). El concepto de clima organizacional; en R. Tagiuri & GH Litwin (eds.) *Clima organizacional: Exploraciones de un concepto*. División de Investigación, Escuela de Graduados en Administración de Empresas, Universidad de Harvard.
- Tamayo Salamanca, Y., Del Río Cortina, A., & García Ríos, D. (2014). Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos. *Suma de Negocios*, 5(11), 70–77. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70021-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70021-7)
- Ucrós Brito, M., & Gamboa Cáceres, T. (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, 1, 179–190. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013>
- Valderrama Mendoza, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos.
- Valdés Veloz, H. (2004). *Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuye a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador*. ICCP. Ciudad de La Habana.
- Valdés Veloz, H. (2009). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes* (C. N. de Educación (ed.)). <https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>
- Vara Horna, A. A. (2015). *7 pasos para elaborar una tesis*. (MACRO (ed.)).
- Zelada Valdivieso, E. R. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Escuela de Infantería del Ejército - 2018* [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4594/TD_CE_Z62_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables (Anexo N° 1)

| VARIABLE DE ESTUDIO | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIÓN | INDICADORES | ÍTEMES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------------|---|---|--|--|----------------------------------|--------------------|
| Clima institucional | Según, Martín (2000) establece que el clima institucional se genera como consecuencia de la interacción de los factores y elementos de la organización desde un contexto interno y un marco social y educativo externo, basado en un proceso y un esquema donde es fundamental la planificación. | Es la percepción del docente respecto del espacio de trabajo en el centro escolar, variable que será medida mediante las dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación. | Comunicación | Comunicación/traslado de información | 1 | Ordinal |
| | | | | rapidez/agilidad | 2 | |
| | | | | Respeto | 3 | |
| | | | | Aceptación | 4 | |
| | | | | espacios y horarios | 5 | |
| | | | | oculta información | 6 | |
| | | | Motivación | satisfacción | 7 | |
| | | | | reconocimiento | 8 | |
| | | | | prestigio | 9 | |
| | | | | autonomía | 10 | |
| | | | | motivación | 11 | |
| | | | Confianza | relaciones interpersonales | 12 | |
| | | | | Confianza | 13 | |
| | | | | sinceridad | 14 | |
| | | | | respeto de espacios | 15 | |
| | | | Participación | buen trato | 16 | |
| | | | | Participación activa | 17 | |
| Propicia participación | 18 | | | | | |
| Equipos de trabajo | 19 | | | | | |
| Cooperación y coordinación | 20, 21 | | | | | |
| Desempeño profesional docente | Según, Valdés (2004) define el desempeño profesional docente como el accionar educativo basado en el desarrollo práctico de los conocimientos adquiridos por el docente dentro de su formación docente, en competencias sobre el dominio teórico y práctico del aprendizaje y conducta humana, las relaciones interpersonales, las actitudes que fomenten el aprendizaje, el dominio de la asignatura, los métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza que faciliten en el estudiante el aprendizaje. | Son las practicas o acciones que determinar el desempeño de los docentes en su ambiente de trabajo, variable que será medida mediante las dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de funciones y las relaciones interpersonales. | capacidades pedagógicas | Definición, explicación y orientación de los objetivos que se imparten | 1, 2, 3 | Ordinal |
| | | | | utilización de medios de enseñanza | 4, 5, 6 | |
| | | | Emocionalidad | vocación pedagógica | 7, 8, 9, 13 | |
| | | | | capacidad para actuar con justicia y realismo | 10, 12 | |
| | | | | satisfacción con la labor que realiza | 11, | |
| | | | Responsabilidad | asistencia y puntualidad | 14, 15, 16, 17, 18 | |
| | | | | Relaciones interpersonales | preocupación por los estudiantes | |
| | | | expectativas del desarrollo de sus estudiantes | | 23 | |
| | | | flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión | | 19, 24 | |

Ficha técnica del cuestionario de clima institucional

| | | |
|-----------------------------|--|---------------|
| Nombre | Cuestionario de clima institucional | |
| Autor | Juan Bautista Flores Ríos (2020) | |
| Procedencia | Perú | |
| Adaptado | Roger Marcelino, Castro Vaca. | |
| Procedencia | Ecuador (2021) | |
| Aplicación | Individual / grupal | |
| Ámbito de aplicación | Educativa | |
| Duración | 10 minutos | |
| Finalidad | Evaluar el clima institucional | |
| Numero de ítems | 21 | |
| Descripción | El cuestionario está constituido por cuatro dimensiones: Comunicación, motivación, confianza, participación. | |
| Escala de medición | Likert. Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre=5 | |
| Niveles | Niveles | Rangos |
| | Bajo | 21-49 |
| | Medio | 50-77 |
| | Alto | 78-105 |

| Cuestionario de clima institucional | | | | | | |
|---|--|--------------------|---|---|---|---|
| Título de investigación: Clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021. | | | | | | |
| Objetivo: Evaluar el clima institucional en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021 | | | | | | |
| Autor: Roger Marcelino, Castro Vaca. | | | | | | |
| Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: | | | | | | |
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas 2. No deje preguntas sin contestar 3. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta <p style="text-align: center;"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre </p> | | | | | | |
| VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL | | | | | | |
| N° | PREGUNTAS | ESCALA DE MEDICIÓN | | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| COMUNICACIÓN | | | | | | |
| 1 | Tus colegas docentes se comunican constantemente con la Institución Educativa. | | | | | |
| 2 | Observa en sus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa | | | | | |
| 3 | Sus colegas docentes respetan las decisiones de los directivos de la Institución Educativa | | | | | |
| 4 | Sus colegas respetan las reglas establecidas por los directivos. | | | | | |
| 5 | Percibe usted que sus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa | | | | | |
| 6 | Considera usted que no le brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones. | | | | | |
| MOTIVACIÓN | | | | | | |
| 7 | Considera usted que sus colegas docentes se sienten satisfechos trabajando en la Institución Educativa | | | | | |
| 8 | La Institución Educativa implementa programas de incentivos dirigido a los docentes. | | | | | |
| 9 | Considera usted que sus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa | | | | | |
| 10 | Observa usted que sus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa | | | | | |
| 11 | Considera usted que sus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa | | | | | |
| 12 | Percibe en la Institución Educativa buenas relaciones interpersonales. | | | | | |
| CONFIANZA | | | | | | |
| 13 | Se percibe en la Institución Educativa que hay confianza entre los docentes. | | | | | |
| 14 | Percibe que sus colegas docentes existen algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa | | | | | |
| 15 | Percibe que sus colegas docentes existen respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa | | | | | |
| 16 | Hay compañerismo entre sus colegas. | | | | | |
| PARTICIPACIÓN | | | | | | |
| 17 | Considera que sus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la Institución Educativa. | | | | | |
| 18 | Los docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa | | | | | |
| 19 | Percibe que los docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa | | | | | |
| 20 | Percibe que sus colegas docentes cooperan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa | | | | | |
| 21 | Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa | | | | | |

Ficha técnica del cuestionario de desempeño docente

Nombre

Cuestionario de desempeño docente

| | | |
|-----------------------------|--|---------------|
| Autor | Andrea Giovanna Reto Huaranga (2018) | |
| Procedencia | Perú | |
| Adaptado | Roger Marcelino, Castro Vaca. | |
| Procedencia | Ecuador (2021) | |
| Aplicación | Individual / grupal | |
| Ámbito de aplicación | Educativa | |
| Duración | 10 minutos | |
| Finalidad | Evaluar el desempeño docente | |
| Numero de ítems | 24 | |
| Descripción | El cuestionario está constituido por cuatro dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales. | |
| Escala de medición | Likert. Nunca= 1 Casi nunca=2 A veces= 3 Casi siempre= 4 Siempre=5 | |
| Niveles | Niveles | Rangos |
| | Bajo | 24-56 |
| | Medio | 57-88 |
| | Alto | 89-120 |

| Cuestionario de desempeño docente | | | | | | |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| Título de investigación: Clima institucional y desempeño profesional docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021. | | | | | | |
| Objetivo: Evaluar el desempeño docente en los profesores de una Institución Educativa de la Provincia del Oro, 2021 | | | | | | |
| Autor: Roger Marcelino, Castro Vaca. | | | | | | |
| Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones: | | | | | | |
| 4. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas | | | | | | |
| 5. No deje preguntas sin contestar | | | | | | |
| 6. Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta | | | | | | |
| 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre | | | | | | |
| VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Capacidades pedagógicas | | | | | | |
| 1 | Usted demuestra dominio de los temas en el desarrollo de sus cursos. | | | | | |
| 2 | Busca desarrollar interés en sus sesiones de clases. | | | | | |
| 3 | Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones | | | | | |
| 4 | En clase utiliza diferentes formas de trabajo para favorecer el aprendizaje. | | | | | |
| 5 | Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros) | | | | | |
| 6 | Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención | | | | | |
| Emocionalidad | | | | | | |
| 7 | Aplica con sus estudiantes todo lo aprendido. | | | | | |
| 8 | Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje | | | | | |
| 9 | El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional | | | | | |
| 10 | Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración en sus estudiantes. | | | | | |
| 11 | Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase | | | | | |
| 12 | Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente | | | | | |
| 13 | Desarrolla proyectos de investigación | | | | | |
| Responsabilidad en el desempeño de sus funciones | | | | | | |
| 14 | Cumple estrictamente el horario de clase. | | | | | |
| 15 | Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución. | | | | | |
| 16 | Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional. | | | | | |
| 17 | Se capacita y/o actualiza de acuerdo a su disciplina en (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) | | | | | |
| 18 | Sigue una secuencia en la planifica de sus sesiones de clase | | | | | |
| Relaciones Interpersonales | | | | | | |
| 19 | Respeto las ideas y aportes de sus estudiantes | | | | | |
| 20 | Utiliza el espacio del curso para que los estudiantes investiguen de acuerdo con su propio interés | | | | | |
| 21 | Propicia un ambiente adecuado | | | | | |
| 22 | Mantiene buenas relaciones con sus estudiantes | | | | | |
| 23 | Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo. | | | | | |
| 24 | Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad | | | | | |

Confiabilidad cuestionario clima institucional

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|---------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,807 | 21 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|--|--|--|
| P1 | 69,29 | 112,835 | ,514 | ,791 |
| P2 | 69,14 | 127,670 | -,046 | ,819 |
| P3 | 69,36 | 116,247 | ,406 | ,797 |
| P4 | 69,00 | 116,000 | ,403 | ,797 |
| P5 | 68,57 | 126,264 | ,015 | ,815 |
| P6 | 69,07 | 120,687 | ,229 | ,806 |
| P7 | 69,00 | 114,462 | ,466 | ,794 |
| P8 | 69,64 | 107,324 | ,578 | ,785 |
| P9 | 69,00 | 120,462 | ,267 | ,804 |
| P10 | 68,79 | 103,874 | ,835 | ,770 |
| P11 | 68,57 | 117,341 | ,348 | ,800 |
| P12 | 68,50 | 115,962 | ,350 | ,800 |
| P13 | 68,57 | 116,725 | ,349 | ,800 |
| P14 | 69,50 | 121,192 | ,152 | ,812 |
| P15 | 70,07 | 106,841 | ,633 | ,782 |
| P16 | 70,86 | 110,593 | ,581 | ,787 |
| P17 | 69,93 | 121,302 | ,264 | ,804 |
| P18 | 70,29 | 117,758 | ,445 | ,796 |
| P19 | 70,43 | 117,341 | ,530 | ,794 |
| P20 | 69,14 | 121,209 | ,173 | ,810 |
| P21 | 69,00 | 124,154 | ,139 | ,809 |

Confiabilidad del cuestionario de desempeño profesional docente

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,836 | 24 |

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|--|---|--|---|
| P1 | 77,36 | 164,555 | ,841 | ,810 |
| P2 | 77,07 | 177,456 | ,664 | ,821 |
| P3 | 77,43 | 179,187 | ,460 | ,827 |
| P4 | 77,29 | 189,143 | ,214 | ,836 |
| P5 | 76,57 | 185,495 | ,626 | ,828 |
| P6 | 77,36 | 178,555 | ,433 | ,828 |
| P7 | 77,21 | 185,412 | ,300 | ,833 |
| P8 | 77,29 | 171,451 | ,639 | ,819 |
| P9 | 77,43 | 177,187 | ,494 | ,826 |
| P10 | 76,93 | 187,764 | ,339 | ,832 |
| P11 | 77,43 | 172,879 | ,693 | ,818 |
| P12 | 79,21 | 201,104 | -,203 | ,847 |
| P13 | 77,43 | 182,571 | ,339 | ,832 |
| P14 | 78,07 | 175,302 | ,458 | ,827 |
| P15 | 77,79 | 172,335 | ,534 | ,823 |
| P16 | 78,00 | 163,077 | ,693 | ,814 |
| P17 | 77,86 | 178,901 | ,540 | ,825 |
| P18 | 77,36 | 185,324 | ,234 | ,837 |
| P19 | 77,71 | 197,604 | -,071 | ,847 |
| P20 | 78,64 | 199,940 | -,138 | ,849 |
| P21 | 77,21 | 200,181 | -,149 | ,848 |
| P22 | 77,50 | 184,885 | ,428 | ,829 |
| P23 | 78,00 | 178,769 | ,361 | ,832 |
| P24 | 77,21 | 177,104 | ,505 | ,825 |

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuestas | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|--|---|--------------------------------------|---|----------------------|-----------------|------------|---------------|----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Clima Institucional Según, Martín (2000) establece que el clima institucional se genera como consecuencia de la interacción de los factores y elementos de la organización desde un contexto interno y un marco social y educativo externo, basado en un proceso y un esquema donde es fundamental la planificación | La comunicación , se refiere al nivel en que se ejerce entre las personas y los grupos. | Comunicación/Traslado De Información | 1. Tus colegas docentes se comunican constantemente con la Institución Educativa. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Rapidez/Agilidad | 2. Observa en sus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Respeto | 3. Sus colegas docentes respetan las decisiones de los directivos de la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Aceptación | 4. Sus colegas respetan las reglas establecidas por los directivos. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Espacios Y Horarios | 5. Percibe usted que sus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Oculto Información | 6. Considera usted que no le brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | La motivación , mide el nivel de motivación en el que se encuentra el docente en su centro de labores profesional, mide el nivel de reconocimiento que tiene el centro al trabajo de los docentes, desde una visión integral | Satisfacción | 7. Considera usted que sus colegas docentes se sienten satisfechos trabajando en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Reconocimiento | 8. La Institución Educativa implementa programas de incentivos dirigido a los docentes. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Prestigio | 9. Considera usted que sus colegas docentes son valorados por su profesión profesional en su Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Autonomía | 10. Observa usted que sus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Motivación | 11. Considera usted que sus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Relaciones Interpersonales | 12. Percibe en la Institución Educativa buenas relaciones interpersonales. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | La confianza , mide el grado de confianza percibido por los docentes en la institución, el nivel de transparencia con la que se desarrollan las relaciones interpersonales de los integrantes de la institución | Confianza | 13. Se percibe en la Institución Educativa que hay confianza entre los docentes. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Sinceridad | 14. Percibe que sus colegas docentes existen algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Respeto De Espacios | 15. Percibe que sus colegas docentes existen respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Buen Trato | 16. Hay compañerismo entre sus colegas. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | La participación , estudia el grado en la que los miembros de la comunidad educativa participan de las actividades propuestas por el centro de estudios, en los grupos de trabajo | Participación activa | 17. Considera que sus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Propicia participación | 18. Los docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Equipos de trabajo | 19. Percibe que los docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | Cooperación y coordinación | 20. Percibe que sus colegas docentes cooperan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | | | | |
| | | | 21. Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa. | | | | | | X | X | X | X | | | | | |



MATNZ DE VALIDACIONDE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE CLIGA INSTITUCIONAL

OBJETIVO : EVALUAR CLIGA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UKA INSTITUCION EDUCATIVA DE LA
PROYINCIA DEL ORO, 2021

DIRIGIDO A : PROFESORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CRUZ GONDRIGU YILSON GIL/E

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR EN EDUCACION

VALORACION:

| | | | | |
|------|--------|-------|------|----------|
| Alto | Alto X | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|------|--------|-------|------|----------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO,
2021**

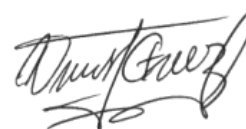
Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario de Clima Institucional

| Indicadores | Criterios | 0 - 20 | | | | 21 - 40 | | | | 41 - 60 | | | | 61 - 80 | | | | 81 - 100 | | | | OBSERVACIONES | |
|------------------------|---------------------------------------|--------|----|----|----|---------|----|----|----|---------|----|----|----|---------|----|----|----|----------|----|----|----|---------------|--|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | | |
| ASPECTOS DE VALIDACIÓN | | 9 | 10 | 19 | 20 | 21 | 26 | 30 | 39 | 40 | 41 | 50 | 59 | 60 | 64 | 70 | 79 | 80 | 89 | 90 | 99 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4. Organización | Existe una organización | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | dimensiones del tema de la | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| | científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | | |
| 8. Coherencia | Tiene relación entre las | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá alocar la puntuación que considere pertinente a los ítems enunciados.

Promedio 90

Piura, 8 de julio de 2021.
 Doctor: En Educación
 DNI: J7929S81
 Teléfono: 949666003
 E-mail: willdant@hotmail.com



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuestas | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | |
|---|---|--------------------------------------|---|--|-----------------|------------|---------------|----------|---|----|---------------------------------------|----|---------------------------------|--|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | | |
| Clima Institucional. Según, Martín (2000) establece que el clima institucional se genera como consecuencia de los factores y elementos de la organización desde un contexto interno y un marco social y educativo externo, basado en un proceso y un esquema donde es fundamental la planificación | La comunicación , se refiere al nivel en que se ejerce entre las personas y los grupos. | Comunicación/Traslado De Información | 1.Tus colegas docentes se comunican constantemente con la Institución Educativa. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Rapidez/Agilidad | 2.Observa en sus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Respeto | 3.Sus colegas docentes respetan las decisiones de los directivos de la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Aceptación | 4.Sus colegas respetan las reglas establecidas por los directivos. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Espacios Y Horarios | 5.Percibe usted que sus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Ocultar Información | 6.Considera usted que no le brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | La motivación , mide el nivel de motivación en el que se encuentra el docente en su centro de labores profesional, mide el nivel de reconocimiento que tiene el centro al trabajo de los docentes, desde una visión integral | Satisfacción | 7.Considera usted que sus colegas docentes se sienten satisfechos trabajando en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Reconocimiento | 8.La Institución Educativa implementa programas de incentivos dirigido a los docentes. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Prestigio | 9.Considera usted que sus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Autonomía | 10.Observa usted que sus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Motivación | 11.Considera usted que sus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Relaciones Interpersonales | 12.Percibe en la Institución Educativa buenas relaciones interpersonales. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | La confianza , mide el grado de confianza percibido por los docentes en la institución, el nivel de transparencia con la que se desarrollan las relaciones interpersonales de los integrantes de la institución | Confianza | 13.Se percibe en la Institución Educativa que hay confianza entre los docentes. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Sinceridad | 14.Percibe que sus colegas docentes existen algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Respeto De Espacios | 15.Percibe que sus colegas docentes existen respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Buen Trato | 16.Hay compañerismo entre sus colegas. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | La participación , estudia el grado en la que los miembros de la comunidad educativa participan de las actividades propuestas por el centro de estudios, en los grupos de trabajo | Participación activa | 17.Considera que sus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la Institución Educativa. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Propicia participación | 18.Los docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Equipos de trabajo | 19.Percibe que los docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | Cooperación y coordinación | | 20.Percibe que sus colegas docentes cooperan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | | 21.Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa. | | | | | | X | X | X | X | |

Revisado

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

OBJETIVO : EVALUAR CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

DIRIGIDO A : PROFESORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : JIMENEZ CALLE, ROCIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGISTER

VALORACION:

| | | | | |
|------------|--------|---------|------|------------|
| IYluy Alto | Alto X | IYledio | Bajo | IYluy Bajo |
|------------|--------|---------|------|------------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

ESCUELA DE POSTGRADO

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario de Clima Institucional

| Indicadores | Ítem IOS | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | OBSERVACIONES | | | | |
|---------------------|---|----------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|------------------|----|----|----|----------------------|----|----|----|---------------|----|----|-----|----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | | 81 | 86 | 91 | 96 |
| ASPECTOS DE CALIDAD | ION | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con un lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | 90 | | | |
| 3. Actualidad | Ademado al enfoque teórico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | | |
| 4. Organización | Existe una organización lógica entre ítems | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | | |
| 5. Suficiencia | Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | | |
| 6. Intencionalidad | Ademado para valorar las dimensiones del tema de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | | |
| 7. Consistencia | Basado en aspectos teóricos científicos de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | | |
| 8. Coherencia | Tiene relación entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | | |
| 9. Metodología | La estrategia responde a la elaboración de la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.


Promedio 95

Piura, 8 de julio de 2021.
Mg: En Administración de la Educación
DII: 031127556
Teléfono: 947955006

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TFTULO DE LA TE6IS: CLIMA INSTTTUCIONAL Y DE6EMPENO PROFE6IONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE USA IN6TTTUCION EDUCATIVE DE LA PRO\gNCIA DEL ORO, 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuestas | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|--|---|--------------------------------------|---|--|-----------------|------------|---------------|----------|---|----|--|----|--|----|----|----|---------------------------------|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Clima Institucional Según, Martín (2000) establece que el clima institucional se genera como consecuencia de la interacción de los factores y elementos de la organización desde un contexto interno y un marco social y educativo externo, basado en un proceso y un esquema donde es fundamental la planificación | La comunicación , se refiere al nivel en que se ejerce entre las personas y los grupos. | Comunicación/Traslado De Información | 1.Sus colegas docentes se comunican constantemente con la Institución Educativa. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Rapidez/Agilidad | 2.Observa en sus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Respeto | 3.Sus colegas docentes respetan las decisiones de los directivos de la Institución Educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Aceptación | 4.Sus colegas respetan las reglas establecidas por los directivos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Espacios Y Horarios | 5.Percibe usted que sus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Ocultia Información | 6.Considera usted que no le brinda toda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | La motivación , mide el nivel de motivación en el que se encuentra el docente en su centro de labores profesional, mide el nivel de reconocimiento que tiene el centro al trabajo de los docentes, desde una visión integral | Satisfacción | 7.Considera usted que sus colegas docentes se sienten satisfechos trabajando en la Institución Educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Reconocimiento | 8.La Institución Educativa implementa programas de incentivos dirigido a los docentes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Prestigio | 9.Considera usted que sus colegas docentes son valorados por su <u>prestigio profesional en su Institución Educativa</u> . | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Autonomía | 10.Observa usted que sus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Motivación | 11.Considera usted que sus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Relaciones Interpersonales | 12.Percibe en la Institución Educativa buenas relaciones interpersonales. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | La confianza , mide el grado de confianza percibido por los docentes en la institución, el nivel de transparencia con la que se desarrollan las relaciones interpersonales de los integrantes de la institución | Confianza | 13.Se percibe en la Institución Educativa que hay confianza entre los docentes. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Sinceridad | 14.Percibe que sus colegas docentes existen algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Respeto De Espacios | 15.Percibe que sus colegas docentes existen respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Buen Trato | 16.Hay compañerismo entre sus colegas. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | La participación , estudia el grado en la que los miembros de la comunidad educativa participan de las actividades propuestas por el centro de estudios, en los grupos de trabajo | Participación activa | 17.Considera que sus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la Institución Educativa. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Propicia participación | 18.Los docentes propician la participación en las deliberaciones y decisiones de la Institución Educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Equipos de trabajo | 19.Percibe que los docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | Cooperación y coordinación | | 20.Percibe que sus colegas docentes cooperan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa | | | | | | X | | X | | X | | X | |
| | | | | 21.Considera Usted que sus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa. | | | | | | X | | X | | X | | X | |


Irwing Sáenz Seminario
Doctor En Ciencias Administrativas
DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

OBJETIVO : EVALUAR CLIMA INSTITUCIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

DIRIGIDO A : PROFESORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SAENZ SEMINARIO IRWING

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR

VALORACION:

| | | | | |
|------------|--------|---------|------|------------|
| IYluy Alto | Alto X | IYledio | Bajo | IYluy Bajo |
|------------|--------|---------|------|------------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Irwing Sáenz Seminario



CLIIYA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

Ficha de evaluación del instrumento: Cuestionario de Clima Institucional

| Indicadores | Criterios | Deficiente | | | | Regular | | | | Buena | | | | Muy Buena | | | | Excelente | | | | OBSERVACIONES |
|------------------------|---|------------|------|-------|-------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|-------|-----------|-------|-------|--------|---------------|
| | | 0-5 | 6-10 | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 26-30 | 31-35 | 36-40 | 41-45 | 46-50 | 51-55 | 56-60 | 61-65 | 66-70 | 71-75 | 76-80 | 81-85 | 86-90 | 91-95 | 96-100 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | R | 41 | R | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 01 | 86 | 91 | 96 | |
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 05 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con claridad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3. Actualidad | Resumido a+ en teorico abordado en la investigación | | | | | | | | | | | | | | | | | | 86 | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | necesario s en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | g5 | |
| 6. Intencionalidad | Adejado Data Y valorat las dimensiones del tema de la | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | g5 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8. Coherencia | tiene relación entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 95 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR e valore la pertinencia, eficacia del instrumento que se esla

Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes

Promedio 95

Piura, 8 de julio de 2021.
 Dr: En Ciencias Administrativas
 DNI: 02628448
 Teléfono: 969637778

Irwing Sáenz Seminario
 Doctor En Ciencias Administrativas
 DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuestas | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|--|---|--|---|----------------------|-----------------|------------|---------------|----------|---|----|---------------------------------------|----|---------------------------------|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | |
| Desempeño profesional docente Según Valdez (2004) define el desempeño profesional docente como el accionar educativo basado en el desarrollo práctico de los conocimientos adquiridos por el docente dentro de su formación docente, en competencias sobre el dominio teórico y práctico del aprendizaje y conducta humana, las relaciones interpersonales, las actitudes que fomentan el aprendizaje, el dominio de la asignatura, los métodos, técnicas y procedimientos de enseñanza que facilitan en el estudiante el aprendizaje. | Capacidades pedagógicas, donde el éxito de su desarrollo depende de la orientación de los objetivos que se imparten | Definición, explicación y orientación de los objetivos que se imparten | 1. Usted demuestra dominio de los temas en el desarrollo de sus cursos. | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 2. Busca desarrollar interés en sus sesiones de clases. | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones | | | | | | X | X | X | X | |
| | Utilización de medios de enseñanza | | 4. En clase utiliza diferentes formas de trabajo para favorecer el aprendizaje | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros) | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 6. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención | | | | | | X | X | X | X | |
| | Emocionalidad, se refiere a los sentimientos, estados emocionales y procesos emocionales que constituyen las características y forma natural en la que los sentimientos se experimentan siendo la emoción la manera directa e inmediata para experimentarlos. | Vocación pedagógica | 7. Aplica con sus estudiantes todo lo aprendido. | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 13. Desarrolla proyectos de investigación | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración en sus estudiantes | | | | | | X | X | X | X | |
| | Capacidad para actuar con justicia y realismo | | 12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase | | | | | | X | X | X | X | |
| | Responsabilidad en el desempeño de funciones, se refiere al cumplimiento de sus funciones docentes. | Asistencia y puntualidad | 14. Cumple estrictamente el horario de clase. | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional. | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 17. Se capacita y/o actualiza de acuerdo a su disciplina en (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 18. Sigue una secuencia en la planificación de sus sesiones de clase | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 20. Utiliza el espacio del curso para que los estudiantes investiguen de acuerdo con su propio interés | | | | | | X | X | X | X | |
| | Preocupación por los estudiantes | | 21. Propicia un ambiente adecuado | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 22. Mantiene buenas relaciones con sus estudiantes | | | | | | X | X | X | X | |
| | Expectativas del desarrollo de sus estudiantes | | 23. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo. | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | 19. Respeta las ideas y aportes de sus estudiantes | | | | | | X | X | X | X | |
| | Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión | | 24. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad | | | | | | X | X | X | X | |


Irwing Sáenz Seminario
 Doctor En Ciencias Administrativas
 DNI: 02628448

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

OBJETIVO : EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL PROVINCIA DEL ORO, 2021

DIRIGIDO A : PROFESORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : SEEN SEMINARIO IRWING

GRADO ACADPMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR

VALORACION:

| | | | | |
|------------|--------|---------|------|------------|
| IYluy Alto | Alto X | IYledio | Bajo | IYluy Bajo |
|------------|--------|---------|------|------------|

(La valoracion va a criteria del investigador esta valoracion es solo un ejemplo)



Irwing Sáenz Seminario

CLIIYA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO,
2021


Ficha de evaluation del instruments: Cuestionario de desempeño profesional docente

| Indicadores | Criterios | Deficiente | | | | Regular | | | | Buena | | | | Muy Buena | | | | Excelente | | | | OBSERVACIONES |
|------------------------|--|------------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-----------|----|----|----|-----------|----|----|-----|---------------|
| | | 0 - 20 | 21 - 40 | 41 - 60 | 61 - 100 | 01 - 20 | 21 - 30 | 31 - 40 | 41 - 50 | 51 - 60 | 61 - 70 | 71 - 80 | 81 - 90 | 91 - 100 | | | | | | | | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | S | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| 1. Claridad | Esta formulado con claridad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | g5 | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | | |
| 3. Actualidad | El contenido es actual y acorde a la realidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | gg | |
| | necesario s en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Adecuado Data Yalorat las dimensiones del tema de la | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | g5 | |
| 8. Coherencia | Coherencia entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | g5 | |

INSTRUCCIONES: Esle instrumento, site para que el EXPERTO EVALUADOR eYalue la pertinencia, eficacia del Instrumento se esla Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes

Promedio

Piura, 8 de julio de 2021.
Dr.: Saenz Seminario Irwing
DNI: 02628448
Teléfono: 969637778

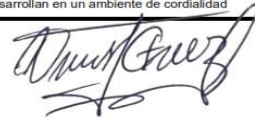


Irwing Sáenz Seminario
Doctor En Ciencias Administrativas

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuestas | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES | | |
|--|--|---|---|---|---|------------|---------------|----------|---|----|--|----|---------------------------------|--|----|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | | RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | | SI | NO |
| <p>Desempeño profesional docente</p> <p>Según Vaidís (2004) define el desempeño profesional docente como el accionar educativo basado en el desarrollo práctico de los conocimientos adquiridos por el docente dentro de su formación docente, en competencias sobre el dominio teórico y práctico del aprendizaje y conducta humana, las relaciones interpersonales, las actitudes que fomentan el aprendizaje, el dominio de la naturaleza, los conocimientos científicos, las habilidades y capacidades pedagógicas.</p> | <p>Capacidades pedagógicas</p> <p>donde el éxito de su desarrollo depende de la imperiosa necesidad de tener una formación científica sólida, así como conocimientos profundos habilidades y capacidades pedagógicas.</p> | <p>Definición, explicación y orientación de los objetivos que se imparten</p> | 1. Usted demuestra dominio de los temas en el desarrollo de sus cursos. | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 2. Busca desarrollar interés en sus sesiones de clases. | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 4. En clase utiliza diferentes formas de trabajo para favorecer el aprendizaje. | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros). | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 6. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención. | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 7. Aplica con sus estudiantes todo lo aprendido. | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | <p>Emocionalidad, se refiere a los sentimientos, estados emocionales y procesos emocionales que constituyen las características y forma natural en la que los sentimientos se experimentan, siendo la emoción la manera directa e inmediata para experimentarlos.</p> | <p>Vocación pedagógica</p> | 8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 13. Desarrolla proyectos de investigación | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | <p>Capacidad para actuar con justicia y realismo</p> | 10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración en sus estudiantes. | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | | | 12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente | | | | | | X | X | X | X | | |
| | | | <p>Responsabilidad en el desempeño de funciones, se refiere al cumplimiento de sus funciones docentes.</p> | <p>Asistencia y puntualidad</p> | 11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase. | | | | | | X | X | X | X | |
| | | | | | 14. Cumple estrictamente el horario de clase. | | | | | | X | X | X | X | |
| | 15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución. | | | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | 16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional. | | | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | 17. Se capacita y/o actualiza de acuerdo a su disciplina en (cursos, talleres, seminarios, foros, entre otros). | | | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | 18. Sigue una secuencia en la planifica de sus sesiones de clase | | | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | 20. Utiliza el espacio del curso para que los estudiantes investiguen de acuerdo con su propio interés. | | | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | <p>Relaciones Interpersonales</p> <p>donde se tiene en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones de los estudiantes, las organizaciones, los docentes en la comunidad, las organizaciones sociales y la familia.</p> | <p>Preocupación por los estudiantes</p> | 21. Propicia un ambiente adecuado | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 22. Mantiene buenas relaciones con sus estudiantes | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 23. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o creativa. | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | <p>Expectativas del desarrollo de sus estudiantes</p> | 19. Reseta las ideas y | | | | | | X | X | X | X | | | |
| | | | 24. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad | | | | | | X | X | X | X | | | |



MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

OBJETIVO : EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL PROVINCIA DEL ORO, 2021

DIRIGIDO A : PROFESORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CRUZ RODRIGUEZ WILSON DANTE

GRADO ACADPMICO DEL EVALUADOR : DOCTOR

VALORACION:

| | | | | |
|------------|--------|---------|------|------------|
| IYluy Alto | Alto X | IYledio | Bajo | IYluy Bajo |
|------------|--------|---------|------|------------|

(La valoracion va a criteria del investigador esta valoracion es solo un ejemplo)





CLIIYA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

Ficha de evaluation del instruments: Cuestionario de desempeño profesional docente

Table with 24 columns: Indicadores, Criterios, Deficiente (0-20), Regular (21-40), Buena (41-60), Muy Buena (61-80), Excelente (81-100), and OBSERVACIONES. Rows include ASPECTOS DE VALIDACION and specific criteria like 1. Claridad, 2. Objetividad, 3. Actualidad, 6. Intencionalidad, 7. Consistencia, 8. Coherencia.

Observaciones: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR valore la pertinencia, eficacia del instrumento se esla validando Dederar colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados

Promedio 90

Piura, 8 de julio de 2021.
DR.: En Educación
DNI: 17929581
Teléfono: 949666003
E-mail: willdant@hotmail.com

Handwritten signature

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | Opción de respuestas | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|---|--|--|---|----------------------|-----------------|------------|---------------|----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | 5. siempre | 4. casi siempre | 3. a veces | 2. casi nunca | 1. nunca | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| <p>Desempeño profesional docente</p> <p>Según Vaidis (2004) define el desempeño profesional docente como el accionar educativo basado en el desarrollo práctico de los conocimientos adquiridos por el docente dentro de su formación docente, en competencias sobre el dominio técnico y práctico de aprendizaje y conducta humana, las relaciones interpersonales, las actitudes que fomentan el aprendizaje, el dominio de la asignatura, las relaciones interpersonales, las actitudes que fomentan el aprendizaje, el dominio de la asignatura.</p> | Capacidades pedagógicas donde el éxito de su desarrollo depende de la orientación de los planes que el docente debe tener la imperiosa necesidad de tener una formación científica sólida, así como conocimientos profundos habilidades y capacidades pedagógicas. | Definición, explicación y orientación de los objetivos que se imparten | 1. Usted demuestra dominio de los temas en el desarrollo de sus cursos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | |
| | | | 2. Busca desarrollar interés en sus sesiones de clases. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 3. Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 4. En clase utiliza diferentes formas de trabajo para favorecer el aprendizaje. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Utilización de medios de enseñanza | Vocación pedagógica | 5. Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros). | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 6. Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 7. Aplica con sus estudiantes todo lo aprendido. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 8. Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Capacidad para actuar con justicia y realismo | Asistencia y puntualidad | 9. El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 13. Desarrolla proyectos de investigación | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 10. Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración en sus estudiantes. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 12. Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Satisfacción con la labor que realiza | Preocupación por los estudiantes | 11. Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 14. Cumple estrictamente el horario de clase. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 15. Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 16. Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Relaciones Interpersonales donde se tiene en cuenta el carácter complejo de las interrelaciones de los estudiantes, las organizaciones, los docentes, la comunidad, las organizaciones sociales y la familia. | Expectativas del desarrollo de sus estudiantes | 17. Se capacita y/o actualiza de acuerdo a su disciplina en (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros). | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 18. Sigue una secuencia en la planificación de sus sesiones de clase | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 20. Utiliza el espacio del curso para que los estudiantes investiguen de acuerdo con su propio interés. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 21. Propicia un ambiente adecuado | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Flexibilidad para aceptar la diversidad de opinión | | 22. Mantiene buenas relaciones con sus estudiantes | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 23. Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o creativo. | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 19. Respeta las ideas y aportes de sus estudiantes | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | 24. Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad | | | | | X | | X | | X | | X | | | |

Foro

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE

OBJETIVO : EVALUAR EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DEL PROVINCIA DEL ORO, 2021

DIRIGIDO A : PROFESORES

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : JIMENSZ CALLS ROCIO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAGIS/ERP

VALORACION:

| | | | | |
|----------|--------|-------|------|----------|
| Muy Alto | Alto X | Medio | Bajo | Muy Bajo |
|----------|--------|-------|------|----------|

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



CLIIYIA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DOCENTE EN LOS PROFESORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA DE LA PROVINCIA DEL ORO, 2021

Ficha de evaluation del instruments: Cuestionario de desempeño profesional docente

| Indicadores | Criterios | Deficiente | | | | Regular | | | | Buena | | | | Muy Buena | | | | Excelente | | | | OBSERVACIONES |
|------------------------|---|------------|----|----|----|---------|----|----|----|-------|----|----|----|-----------|----|----|----|-----------|----|----|-----|---------------|
| | | 5 | 10 | 15 | 20 | 25 | 30 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | |
| ASPECTOS DE VALIDACION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1. Claridad | Esta formulado correctamente | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 91 | | |
| 2. Objetividad | Esta expresado en conductas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 91 | | |
| 3. Actualidad | Presentado en teorico abordado en la practica | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 99 | | |
| | necesarios en cantidad y calidad | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6. Intencionalidad | Adaptado a las dimensiones del tema de la | | | | | | | | | | | | | | | | | | 81 | | | |
| 8. Coherencia | Relacion entre las variables e indicadores | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 99 | | |

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR valore la pertinencia, eficacia del Instrumento se esla Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes

Promedio 90

Piura, 8 de julio de 2021.
 Mg.: JILGHEZ CALLE ROCIO
 DNI: 031127556
 Teléfono: 9479550066
 E-mail: