



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa  
Vinces, 2021

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

**AUTOR:**

Carlos Alberto Loor Ochoa (ORCID: 0000-0003-2496-1984)

**ASESORA:**

Mg. Merino Flores, Irene (ORCID: 0000-0003-3026-5766)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PIURA – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi hijo Carlos Johan quien me inspira a ser mejor cada día y pueda ver reflejado en mí un modelo de superación.

También va dedicada a mis padres, hermanas y hermanos quienes han estado siempre conmigo en todo momento.

A mi esposa por su amor incondicional, por estar a mi lado dándome apoyo en cada paso que doy.

## **Agradecimiento**

El principal agradecimiento a Dios por permitirme tener tan buena experiencia en mi vida y por guiar mis pasos día a día, reconociendo que sin él no somos nada ni nadie.

Agradezco a mi familia por impulsarme a ser mejor cada día, en especial a mis padres por su confianza y apoyo; también quiero agradecer a mi esposa Digna Litardo por su paciencia, confianza y apoyo en esta nueva carrera.

Gracias a la Universidad César Vallejo por acogerme en su seno de conocimiento para que yo pueda lograr una meta más en mi vida; también agradezco a cada docente que hizo parte de este proceso integral de formación como a nuestra Asesora de Tesis la Msc. Irene Merino, por haberme apoyado durante este proceso de investigación, por su paciencia y conocimiento para finalizar con éxito mi tesis.

Finalmente agradezco al grupo de compañeros que estuvieron conmigo en todos los ciclos de estudio por su amistad, compañerismo y apoyo moral.

## Índice de contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
Anexos	38

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> Población y muestra de los docentes de la institución educativa.	14
<b>Tabla 2</b> Evaluación de la Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión y general del clima laboral y el puntaje general del desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.	17
<b>Tabla 3</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre el clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.	18
<b>Tabla 4</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión claridad organizacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.	19
<b>Tabla 5</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión sistemas de recompensas e incentivos y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.	20
<b>Tabla 6</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión toma de decisiones y autonomía y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.	21
<b>Tabla 7</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.	22
<b>Tabla 8</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión interacción social y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.	23
<b>Tabla 9</b> Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión apertura organizacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.	24

## Resumen

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre la clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.

Conto con un diseño no experimental, correlacional-transversal, tipo básica, de enfoque cuantitativo, teniendo como muestra de estudio a 52 docentes de la Escuela de Educación Básica “Aristides Pinto Olvera” de Vinces. Utilizó, como técnica la encuesta, el cuestionario aplicado fue el de clima laboral y desempeño docentes, los cuales fueron validados por el juicio de tres profesionales expertos y la confiabilidad con el coeficiente de Alpha de Cronbach. Los resultados determinaron que las dimensiones: claridad organizacional  $Rho=0.773$ ; sistemas de recompensas e incentivos  $Rho=0.753$ ; toma de decisiones autonomía  $Rho=0.771$ ; liderazgo  $Rho=0.662$ ; interacción social  $Rho=0.742$  y apertura organizacional  $Rho=0.699$ ; si relacionan significativamente con el desempeño docente. Se concluye que con un valor de  $Rho=0.702$  y significancia ( $0.000 < 1\%$ ) existe relación significativa entre la clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.

**Palabras clave:** clima organizacional, desempeño docente, liderazgo.

## **Abstract**

The main objective of the research was to determine the relationship between the work environment and teaching performance of a Vinces Educational Institution, 2021. I have a non-experimental, correlational-transversal design, basic type, quantitative approach, having as a study sample 52 teachers from the School of Basic Education "Aristides Pinto Olvera" of Vinces. Using, as a technique the survey, the questionnaire applied was that of work environment and teacher performance, which were validated by the judgment of three expert professionals and the reliability with cronbach's Alpha coefficient. The results determined that the dimensions: organizational clarity  $Rho=0.773$ ; reward and incentive systems  $Rho=0.753$ ; decision-making autonomy  $Rho=0.771$ ; leadership  $Rho=0.662$ ; social interaction  $Rho=0.742$  and organizational openness  $Rho=0.699$ ; if they relate significantly to teaching performance. It is concluded that with a value of  $Rho=0.702$  and significance ( $0.000 < 1\%$ ) there is a significant relationship between the work environment and teaching performance of a Vinces Educational Institution, 2021.

**Keywords:** organizational climate, teacher performance, leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

El desempeño del profesional docente se enmarca en un conjunto de elementos que implican las tareas y actividades donde el docente tiene implicancia en el ámbito educativo, cuyo propósito es la capacitación de las personas y aportar para la mejora de su ámbito sociocultural, en este sentido, evaluar el desempeño del docente se convierte en un requisito fundamental para la mejora educativa (Flores, 2008).

A nivel mundial el estudio realizado para conocer cómo respondieron los países a la llegada del COVID-19, respecto a la capacitación y apoyo a sus docentes, donde refieren que el 50% de los estados brindaron capacitación a sus docentes en los procesos y mecanismos de la educación virtual, Asimismo, 1/3 de los países brindaron ayuda psicológica a sus docentes para poder enfrentar el nuevo contexto (Unesco et al., 2020). Dentro de las dificultades que presentaron las naciones para llevar a cabo la educación virtual, es África Subsahariana, donde se manifiesta diferentes factores que han repercutido en el desempeño docente, en este sentido, se puede mencionar que ha influido la falta de infraestructura adecuada y los recursos necesarios básicos para desempeñar esta función como la conexión a internet dificultando de esta manera que los docentes desarrollen de forma adecuada el proceso de aprendizaje y enseñanza de manera virtual (Unesco, 2021). acompañado de que en esta zona la cuarta parte de los docentes que dictan clases en nivel primario muestra dificultades para las operaciones matemáticas y más del 90% no utiliza de manera adecuada la práctica docente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes (Banco Mundial, 2018).

En México el estudio realizado sobre La cantidad de tiempo que los docentes utilizan para revisar una enseñanza efectiva demuestran que el 80% si lo realizan sin embargo el 20% de la misma escuela al no realizar esta práctica genera una gran diferencia en los aprendizajes de los estudiantes en un mismo centro educativo (Bruns y Luque, 2015). En Ecuador el estudio realizado sobre los aprendizajes de los estudiantes en la pandemia Refiere que de cada 10 estudiantes 7 muestra un bajo nivel de aprendizaje en matemáticas, lo que significa, que casi el 90% de los docentes no lograron que sus estudiantes aprendan en esta materia,



asimismo, el personal docente no fue capacitado y no se le brindaron las herramientas necesarias para el correcto desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje (El Universo, 2021).

En la Escuela de Educación Básica “Arístides Pinto Olvera” de Vinces, Como investigador he venido observando que los docentes en su gran mayoría no ingresa a las clases programadas aplazándolas de una fecha a otra, asimismo, se aprecia que no planifican y no desarrollan estrategias de enseñanza para llegar a sus estudiantes, no muestran interés, ni asisten a las capacitaciones que realiza la institución y el Ministerio de educación sobre los entornos virtuales de aprendizaje, no muestran predisposición para asistir a las reuniones de trabajo que la dirección programa para evaluar las dificultades que se presentan durante el desarrollo de sus clases, de igual manera, en el área académica se han reportado quejas de los padres de familia quienes manifiestan que los docentes no revisan las tareas de los estudiantes, no ingresan a clase o si lo hacen es a destiempo y no reciben respuesta cuando se consulta al docente sobre la situación académica de sus hijos. En este sentido, se genera la necesidad de plantear el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021?.

La investigación tuvo una relevancia práctica porque se aportó con resultados que permitirán a las autoridades de la institución tomar decisiones y elaborar estrategias para mejorar el desempeño de sus docentes, así mismo, se justifica teóricamente porque se fundamentó científicamente las variables en los modelos de Gómez (2004) y la Universidad Veracruzana (2013) para conocer la relación que existe entre las variables y brindar un conocimiento enmarcado en el contexto de estudio, lo que significa que para medir las variables se diseñaron instrumentos que fueron sometidos a validez y confiabilidad, permitiéndonos justificar metodológicamente la investigación. Como objetivo general: Determinar la relación entre la clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. Como objetivos específicos se tendrá: 1) Determinar la relación entre la dimensión claridad organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.; 2) Determinar la relación entre la dimensión sistemas de recompensas e incentivos y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.; 3) Determinar la

relación entre la dimensión toma de decisiones autonomía y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.; 4) Determinar la relación entre la dimensión liderazgo y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.; 5) Determinar la relación entre la dimensión interacción social y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.; 6) Determinar la relación entre la dimensión apertura organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.

Como hipótesis general se tendrá en consideración: H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. Como hipótesis específicas se tendrá: H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión claridad organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.; H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión sistemas de recompensas e incentivos y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.; H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión toma de decisiones autonomía y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.; H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. H<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión interacción social y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. H<sub>6</sub>: Existe relación significativa entre la dimensión apertura organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron los antecedentes a nivel internacional, nacional y local encontrándose: en los antecedentes internacionales que, Villalobos (2020) en su tesis de maestría: “Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019”, con el objetivo de establecer la relación de las variables, con un diseño no experimental, correlacional transversal, utilizando el cuestionario como instrumento, en una muestra de 33 docentes. Teniendo como resultados que existe una relación alta positiva y significativa entre las variables clima organizacional y desempeño docente, con una correlación de Spearman  $r = 0,759$  y nivel de significancia de  $p = 0,000 < 0.01$ , con esto se admite la relación significativa entre las variables.

Gutiérrez (2019) en su investigación de maestría: “Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén – 2019”, con el propósito de establecer al grado de relación entre las variables, de diseño no experimental, correlacional, transversal, teniendo como instrumento el cuestionario, el cual fue aplicado a una muestra de 80 docentes, teniendo como resultados que existe relación entre la dimensión autorrealización personal (0,585); involucramiento (0,747) supervisión (0,663); comunicación (0,536); condiciones laborales (0,676) y el desempeño docente se vinculan significativamente. Concluyendo que entre las variables existe un grado de asociación significativo.

A nivel nacional, Lascano (2019) en su tesis de maestría: “Clima organizacional y Desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón- Guayaquil, 2018”, cuya finalidad fue determinar la relación de las variables, optando por un diseño no experimental-correlacional-transversal, donde se utilizó el cuestionario para medir las variables en una muestra de 30 docentes, los resultados muestran que la dimensión interacción, estructura y productividad si se relacionan significativamente con el desempeño de los docentes, concluyendo que las variables de la investigación se relacionan significativamente.

Huacon (2019) quien considero determinar la relación que presentan el clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018. Su muestra de estudio estuvo constituida por treinta y dos docentes, la investigación estuvo direccionada bajo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental-transversal, correlaciona, donde se utilizó el cuestionario para obtener la información. Concluye que se presenta una asociación bastante significativa entre las variables con un valor r de Pearson 0,855.

Revisados los antecedentes de investigación se procede a redacta los fundamentos teóricos de la variable clima laboral que según, Anzola (2003) Refiere que el clima Indica las impresiones y apreciaciones que posee las personas sobre su institución de las cuales pueden influir en su comportamiento diferenciándose entre una u otra institución. En este sentido, el clima laboral es catalogado como una variable independiente para muchos autores ya que este influye en el nivel de motivación, rendimiento laboral y agrado de colaborador (Toro, 2001). De acuerdo, con Alves (2000) el clima se cataloga como producto de la apreciación que los colaboradores expresan de una realidad especifica. En tal sentido, un nivel de comunicación optimo, la reciprocidad entre los integrantes, un clima de propiedad, el incentivo que se da entre las partes, son factores que determinan un clima adecuado, la producción y el desarrollo idóneo dentro de la institución. Según, Martín (2000) el clima laboral se constituye como el elemento que determina y se convierte en mediador de la organización y manejo de los procedimientos, así como, de las transformaciones que se producen dentro de ella. En tal sentido, el clima laboral en el ámbito educativo es el ambiente donde se desenvuelven los integrantes de una institución educativa desde donde se aprecia el ámbito con el que se calificara en base a su apreciación de una institución. Ante este concepto Alvarado (2003) afirma que el clima laboral es la percepción que tiene el colaborador de su entorno laboral y de su institución basada en el grado positivo o negativo del ámbito de trabajo que se genera en las personas que integran una institución.

Viñas (2004) sostiene que el clima de las instituciones es valorado como un elemento fundamental de la calidad dentro de las instituciones, por lo tanto,

potenciar de forma permanente el ámbito escolar es fundamental para realizar acciones en torno a la calidad educativa. Para, Gómez y Cols (2001) refiere que para establecer el clima laboral se debe tener en cuenta tres enfoques: a) como un factor organizacional puramente objetivo; el cual establece el clima de trabajo desde un ámbito estructural como múltiples peculiaridades estables que describen la organización, lo cual la distingue de otras, influyendo en las conductas de los individuos que la integran. b) desde un punto de vista puramente subjetivo; este enfoque esta relacionado a la opinión que tienen los trabajadores de su organización.

En este sentido, un aspecto importante respecto a la percepción que se forma del lugar de trabajo es la que se forma en el colaborador respecto a que si sus requerimientos sociales se satisfacen y si se siente bien con la labor que cumple y c) desde un enfoque o esquema integrador, es aquel que tiene en consideración lo subjetivo y objetivo que aprecian los integrantes del clima laboral como respuesta ante diversos factores institucionales como la estructura, liderazgo, etc.; y las variables finales como la satisfacción, el rendimiento, etc.

La teorías de Clima laboral tenemos a Likert (1969) quien plantea en su modelo que los comportamientos que manifiestan los colaboradores al interior de una organización se encuentran influenciados por las peculiaridades que se presentan en la institución, la información que se maneja, las capacidades y la percepción que se concibe en los trabajadores, permitiendo determinar la influencia que el clima laboral ejerce en el comportamiento de los integrantes de la institución (Arias y Arias, 2014). Este modelo tiene en consideración tres aspectos que establecen las características de una institución: Componente causal, donde se determinan la forma en que evolucionan las instituciones y los resultados que se obtienen. Variables Intermediarias, muestran las condiciones en que se encuentran las instituciones. Variables Finales, muestran los resultados que se obtienen como consecuencia de la productividad en las organizaciones (Likert, 1969).

La teoría de Litwin y Stinger (1978) muestra la manera en que los integrantes de una organización se comportan vinculando la teorías del clima con las motivacionales, donde se considera diversos factores que pueden ser medido de

forma directa e indirecta por los trabajadores lo que influye significativamente en su motivación y comportamiento.

Para el estudio de la variable clima laboral la investigación se fundamenta en el modelo propuesto por Gómez (2004) quien refiere que el clima laboral es el conjunto de expectativas y actividades que las organizaciones describen en características y términos permanentes de un comportamiento contingencial y resultante considerados como críticos en el clima. Define las siguientes dimensiones para su estudio: Claridad organizacional. – se entiende como el nivel de percepción que el trabajador genera de la organización, a nivel micro y macro organizacional y la comunicación que se desarrolla entre los directivos y los colaboradores. Sistema de recompensas e incentivos. – se refiere al nivel de percepción que el trabajador tiene de los beneficios que ofrece la organización en cantidad, equidad y calidad que compense el esfuerzo de los colaboradores. Toma de decisiones / autonomía. – Se entiende como el nivel con el que la organización involucra a los trabajadores en la toma de decisiones que implican afectar de manera general la organización y la autonomía que le ofrece a sus integrantes en el desarrollo de sus funciones. Liderazgo. – Se refiere al nivel de percepción que tiene los colaboradores respecto a la orientación y apoyo que obtienen de sus jefes para el desarrollo de sus actividades. Interacción social. – Se comprende como el nivel de percepción que tiene el colaborador respecto a las relaciones que se generan entre los integrantes las cuales se caracterizan por la cooperación, el respeto, la integración social, solidaridad y mecanismos equitativos y claros en la resolución de conflictos. Apertura organizacional. – se refiere al nivel de percepción que tiene el trabajador respecto a la promoción que gesta la organización de sus colaboradores en iniciativas, ideas, proyectos innovadores enmarcados en el mejoramiento de los procesos en la producción, servicios que se brindan y los procesos internos (Gómez, 2004).

Respecto al estudio de la variable desempeño docente se debe comprender primero que el desempeño se refiere al cumplimiento de las responsabilidades, el realizar de la mejor forma posible lo que uno se encuentra obligado a realizar, es decir, es la manera como se debe cumplir las obligaciones del trabajo, asimismo, se relacionan a las habilidades, saberes, valores y actitudes (enmarcadas como

competencias) que cada persona va adquiriendo lo que le permite mejorar su desempeño y alcanzar los niveles óptimos en el trabajo (Tejedor y García, 2010). El profesional docente debe tener dominio pleno de un conocimiento específico y complejo (pedagógico); En este sentido, entender los procesos que le competen, decidir de forma autónoma sobre técnicas, métodos y contenidos; diseñar estrategias de enseñanza acorde a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando ambientes de aprendizaje, y actuando de diferentes formas con la finalidad de favorecer los procesos en la construcción de conocimientos desde los requerimientos característicos de cada uno de los estudiantes. por tal motivo, debe ser superado el papel de técnico y asumirse como un profesional experto en los procesos de aprendizaje y enseñanza. desde la perspectiva profesional, se debe concebir al personal docente como titulares sociales de cambio, como transformadores intelectualmente y no solamente como activistas eficaces que pueden cumplir con cualquier objetivo que se ha impuesto o sugerido desde el sistema (Villar, 1990; Bretel, 2002).

Para Montenegro (2007) el desempeño del profesional docente es el proceso que se desarrolla y permite que los educadores muestren en un ambiente educativo sus capacidades para transmitir conocimiento a sus estudiantes y que éste alcance las destrezas requeridas para su nivel. en tal sentido, el desempeño del profesional docente lo constituyen diversos factores como la responsabilidad, el desenvolvimiento, la capacitación, etc. De acuerdo, con Cerda (2003) el desempeño de los docentes hace referencia a las competencias que éste posee para desarrollar su labor cotidiana, en tal sentido, el desempeño del educador es posible evaluarlo a través de sus acciones y no de forma directa. Cam (2005) refiere que el desempeño en los docentes se establece según el óptimo y adecuado manejo que se tenga de la documentación curricular donde se debe considerar el accionar del docente para planificar, evaluar, comprender y ejecutar su práctica en la educación, Asimismo, debe ser considerado su profesionalismo evidenciado a través del manejo de instrumentos propios de su función, así como, su compromiso y entrega en el salón de clases y la institución.

Teoría General del Desempeño. - Esta teoría sostiene que el profesional docente es uno de los actores principales dentro del sistema educativo y es el responsable directo de la formación estudiantil. En él se acogen múltiples sentimientos,

creencias y experiencias de la vida diaria del estudiante las cuales confluyen con las de su propia vida. El profesional docente en muchas ocasiones ha sido objeto o es objeto de críticas y alabanzas de los diferentes actores sociales, ya que no pasa inadvertida su importante labor. Su labor se encuentra constituida por diferentes elementos y tareas que lo hacen partícipe directo de una institución llamada escuela o centro educativo. Dentro de la organización de las escuelas se destaca el papel que cumple el docente como mediador informador de los aprendizajes, materializando de esta manera su trabajo otra vez de su rol como planificador, ejecutor y evaluador de las políticas educativas (Cadenas y León, 2007).

De acuerdo, con lo manifestado por Váldez (2002) Existen cuatro modelos de evaluación del desempeño docente: El Modelo centrado en el perfil del maestro.

- El cual se encuentra fundamentado con la participación, elaboración, consenso de los padres directivos y alumnos y los docentes, para establecer el perfil ideal de un docente. No obstante, sus particularidades del perfil docente son difíciles de lograr debido a lo dificultoso que es cumplirlas durante la práctica. El Modelo centrado en los resultados obtenidos. - Está basado en la verificación de los resultados o aprendizajes logrados por los estudiantes es importante valorar el producto del profesor, sin embargo, resulta injusto tener al docente como único responsable y además se puede correr el riesgo de no tener en cuenta aspectos innatos del docente cómo son las estrategias que este implementa en el proceso de enseñanza aprendizaje y el esfuerzo que realiza para manejar grupos que presentan dificultades. El Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. - Este modelo sin carga de identificar las capacidades que posee el profesional docente para generar un espacio adecuado por favor hable para el aprendizaje en el salón de clases. la crítica realizada a este modelo está direccionada por un lado a la subestimación que se realiza al producto del docente y Por otro lado en la forma subjetiva Del estudiante y del evaluador ya que el docente puede verse beneficiado o perjudicado su efectividad por diferentes motivos. El Modelo de la práctica reflexiva. -centra su fundamento en la concepción de la enseñanza como una reflexión ante múltiples sucesos donde el profesor resuelve, precisa y encara Los problemas, permitiéndole desarrollarse permanentemente, En este sentido, el modelo es muy complejo ya que tiene como



finalidad mejorar todos los procesos, sin embargo, no considera el producto de la labor (Váldez, 2002).

La importancia del desempeño profesional docente radica en la calidad y el producto que se tiene del proceso educativo los cuales están determinados por su desempeño. También afirma, que el sistema de educación puede verse disminuido por el bajo desempeño de los docentes. Por lo tanto, la eficacia en su desempeño puede permitir una satisfacción laboral, sin embargo, si esta eficacia es afectada por situaciones de stress, disminuye y conllevará aún bajo nivel de desempeño y satisfacción laboral (Hanif, 2006). Para, Silvano (2008), El profesional docente tiene la imperiosa responsabilidad de apoyar a sus alumnos a construir el éxito en la educación, motivo por el cual deberá brindar el seguimiento y acompañamiento De sus estudiantes en la edificación de sus aprendizajes. Motivo por el cual, debe manejar adecuadamente las estrategias didácticas que los estudiantes necesitan. Para estudiar la variable desempeño docente nos basaremos en el modelo de evaluación de la Universidad Veracruzana (2013) Quienes manifiestan que el desempeño de los docentes es un conjunto de labores que deben realizarse al interior o exterior del aula con a las cuales están destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos relacionados a las competencias y objetivos definidos en el plan de estudio basados y respaldados en los principios del modelo educativo de la institución, En este sentido, refiere que en la actividad docente intervienen la gestión y coordinación de la enseñanza, los métodos de enseñanza, la evaluación que sugieren las actividades de organizar , coordinar, enseñar y planificar los aprendizajes de los estudiantes así como la evaluación de estos, motivo por el cual, la evaluación dirigida al desempeño de los docentes representa la valoración estructurada de su actuación, teniendo en cuenta la práctica docente en la obtención de los objetivos curriculares plasmados en el programa educativo del cual forman parte. Establece las siguientes dimensiones para su estudio: Competencia docente. Se refiere a la capacidad para ejecutar de manera eficaz la actividad docente poniendo todas sus habilidades y conocimientos para lograrlo. Estas competencias están relacionadas con los criterios de asignación de la o las experiencias educativas y la dedicación y atención hacia el estudiante. Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional. Hace referencia a la disposición que tiene el docente para adecuar su práctica a los requerimientos

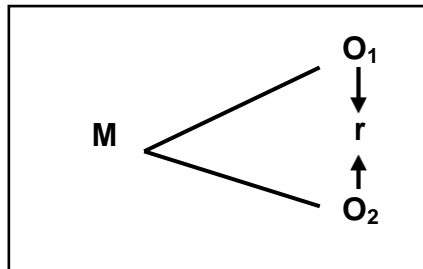
académicos y de organización para cumplir con los atributos básicos del modelo educativo flexible e integral. Aquí intervienen la incorporación a los procesos institucionales y la formación integral del estudiante. Elementos académicos administrativos. Son aquellos que se encuentran relacionados con la responsabilidad en el desempeño de las actividades que el docente tiene como son la participación de reuniones académicas, asistencia, puntualidad y entrega de reportes de los procesos administrativos. Percepción global. Hace referencia al juicio de valor que ejercen los directivos de la institución respecto a la labor del profesor (Universidad Veracruzana, 2013).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación fue de tipo básica. son estudios que no tienen por finalidad resolver un problema social, solamente, brinda conocimientos sobre el estudio de una realidad en particular (Ortiz y García, 2016), En este sentido, el estudio busca establecer y brindar un nuevo conocimiento sobre la existencia o no de una relación entre las variables clima laboral y desempeño docente de una institución educativa. Asimismo, el estudio fue de diseño no experimental. Que son aquellos en los que no se realiza manipulación alguna de variables simplemente estudian los fenómenos en su ámbito natural (Ñaupas et al., 2018). De igual manera, fue de nivel correlacional transversal. Son investigaciones que buscan establecer el grado de asociación entre las variables en estudio, cuya información es recogida de la realidad estudio en un tiempo determinado (Carrasco, 2019), también la investigación fue de enfoque cuantitativo que son aquellos que se valen de los procesos estadísticos para procesar y contrastar las hipótesis propuestas en el estudio.

Diseño



Dónde:

**M**= muestra (Docentes)

**O<sub>1</sub>**= variable clima laboral

**r**= relación

**O<sub>2</sub>**= variable desempeño laboral

## **3.2 Variables y operacionalización**

### **Variable 1**

Clima laboral

#### **Definición conceptual**

Gómez (2004) quien refiere que el clima laboral es el conjunto de expectativas y actividades que las organizaciones describen en características y términos permanentes de un comportamiento contingencial y resultante considerados como críticos en el clima.

#### **Definición operacional**

La medición de la variable 1 se realizará mediante el cuestionario de clima laboral, que contará con tres opciones para responder y se estructurará con las dimensiones: Claridad organizacional, sistema de recompensas e incentivos, toma de decisiones y autonomía, liderazgo, interacción social, apertura organizacional.

#### **Indicadores**

Reuniones, sugerencias/quejas, entorno, recompensas, desempeño, responsabilidad, motivación, relaciones interpersonales, cambio.

**Escala:** ordinal.

### **Variable 2**

Desempeño docente

#### **Definición conceptual**

Universidad Veracruzana (2013) Quienes manifiestan que el desempeño de los docentes es un conjunto de labores que deben realizarse al interior o exterior del aula con a las cuales están destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos relacionados a las competencias y objetivos definidos en el plan de estudio basados y respaldados en los principios del modelo educativo de la institución, En este sentido, refiere que en la actividad docente intervienen la gestión y coordinación de la enseñanza, los métodos de enseñanza, la evaluación que sugieren las actividades de organizar , coordinar, enseñar y planificar los aprendizajes de los

estudiantes así como la evaluación de estos, motivo por el cual, la evaluación dirigida al desempeño de los docentes representa la valoración estructurada de su actuación, teniendo en cuenta la práctica docente en la obtención de los objetivos curriculares plasmados en el programa educativo del cual forman parte.

### **Definición operacional**

La variable 2 será medida mediante el cuestionario de desempeño docente, que contemplará tres opciones de respuesta en escala de Likert y estará estructurado en: Competencia docente, adecuación de la practica docente al modelo educativo institucional, elementos académicos administrativos, percepción global.

### **Indicadores**

Organización, diagnostico, participación, trabajador en equipo, aprendizaje, asistencia, valores, responsabilidad.

**Escala:** Ordinal

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

### **Población y muestra**

Son elementos que pertenecen al lugar o espacio donde se desarrollara la investigación (Carrasco, 2019), esta investigación considero una muestra constituida por 52 docentes de la Escuela de Educación Básica “Aristides Pinto Olvera” de Vinces.

#### **Tabla 1**

*Población y muestra de los docentes de la institución educativa.*

<b>Varones</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
25 docentes	27 docentes	52

*Nota. Registro de asistencia docente.*

### **Criterios de inclusión**

Docentes que firmaron el asentimiento informado.

### **Criterios de exclusión**

Docentes que no concluyan la prueba.

## **Muestreo**

El muestreo utilizado fue el no probabilístico por conveniencia. Donde la muestra de estudio será seleccionada bajo el criterio y experiencia del investigador, donde no es necesario utilizar procesos estadísticos (Carrasco, 2019)

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

#### **Técnicas**

Se utilizó la técnica de la observación. Es una técnica que permite obtener información de las cualidades y las características de las unidades de estudio en investigación (Carrasco, 2019).

#### **Instrumentos**

Se utilizó como instrumento el cuestionario. Son instrumentos que sirven de apoyo al investigador para recoger y anotar la información necesaria de la muestra de estudio (Carrasco, 2019). En este sentido, Para la variable uno se diseñará el cuestionario de clima laboral el cual tendrá tres opciones de respuesta y estará estructurado en las dimensiones, claridad organizacional, sistema de recompensas e incentivos, toma de decisiones y autonomía, liderazgo, interacción social, apertura organizacional, con un tiempo de aplicación de 15 minutos mediante Google Fromm. Asimismo, se diseñó el cuestionario de desempeño docente el cual estuvo estructurado en las dimensiones competencia docente, adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional, elementos académicos administrativos, percepción global y contó con opciones de respuesta en escala de Likert, con un tiempo de aplicación de 15 minutos.

La validación de los instrumentos fue obtenida mediante la valoración del juicio de tres profesionales expertos y para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto para obtener su valor con la aplicación de la prueba de fiabilidad Alpha de Cronbach.

### **3.5 Procedimientos**

En principio se pudieron los permisos para poder aplicar los instrumentos y realizar la investigación en la institución educativa, luego se pedirá a los docentes su asentimiento informado debidamente firmado, se diseñaron los instrumentos para

ser validados mediante el valor cualitativo de tres expertos y establecer su confiabilidad mediante una prueba piloto, después de haber pasado los procesos en mención se aplicaron los instrumentos a la muestra de estudio con un tiempo de aplicación de 15 minutos mediante el formulario Fromm de Google, los resultados fueron llenados en planillones para luego ser exportados al programa SPSS 26 con la finalidad de realizar el análisis estadístico respectivo.

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

Respecto a los métodos de análisis se aplicó la prueba de normalidad a las variables de estudio en este caso corresponde la prueba de Shapiro Wilk ya que la muestra de estudio no supera las 50 unidades, dicho proceso permitió establecer la prueba estadística a utilizar. Luego se utilizó la estadística inferencial para realizar la contratación de las hipótesis cuyo resultado fue mostrado en tablas para su comprensión.

### **3.7 Aspectos éticos**

Es el accionar valorativo sobre la conducta ejercida por el investigador de forma responsable durante el desarrollo del estudio. En este sentido, la investigación estuvo alineada al método científico, se consideró el anonimato de los participantes y la confidencialidad en el tratamiento de la información, se citó según las normas APA y se trabajó bajo las normas y procedimientos establecidos por la Universidad.

## IV. RESULTADOS

**Tabla 2**

*Evaluación de la Prueba de normalidad de los puntajes de la dimensión y general del clima laboral y el puntaje general del desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.*

Puntaje	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Claridad organizacional	,202	52	,000
Sistemas de recompensas e incentivos	,181	52	,000
Toma de decisiones y autonomía	,194	52	,000
Liderazgo	,215	52	,000
Interacción social	,243	52	,000
Apertura organizacional	,270	52	,000
Clima laboral	,124	52	,045
Desempeño docente	,104	52	,020*

*Nota: datos del cuestionario (2021)*

Hipótesis:

**H<sub>0</sub>**: Los puntajes tienen una distribución normal

**H<sub>1</sub>**: Los puntajes no tienen una distribución normal

En la Tabla N° 02, la prueba es significativa (menor al 1%) para todos los puntajes de las dimensiones del clima laboral y significativa (menor al 5%) para los puntajes generales del clima laboral y del desempeño docente, por lo tanto, no hay una distribución normal de todos los puntajes. En este sentido, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman



## Objetivo general:

**Tabla 3**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre el clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.*

		Puntaje general del clima laboral	Puntaje general del desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,702**
	Puntaje general del clima laboral		
	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	52	52
	Coeficiente de correlación	,702**	1,000
	Puntaje general del desempeño docente		
Sig. (unilateral)	,000	.	
N	52	52	

*Nota: datos del cuestionario (2021)*

En la tabla 03, se observa que el valor de  $Rho=0.702$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que el clima laboral aumenta, el desempeño docente aumenta.

**Primer objetivo específico:**

**Tabla 4**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión claridad organizacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.*

		Puntaje de la dimensión claridad organizacional	Puntaje general del desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,773**
	Puntaje de la dimensión claridad organizacional		
	Sig. (unilateral)	.	,004
	N	52	52
	Coeficiente de correlación	,773**	1,000
	Puntaje general del desempeño docente		
	Sig. (unilateral)	,002	.
	N	52	52

*Nota: datos del cuestionario (2021)*

En la tabla 04, se observa que el valor de  $Rho=0.773$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.004) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión claridad organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión claridad organizacional aumente, el desempeño docente aumenta.

**Segundo objetivo específico:**

**Tabla 5**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión sistemas de recompensas e incentivos y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.*

			Puntaje de la dimensión sistemas de recompensas e incentivos	Puntaje general del desempeño docente
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000	,753**
	Puntaje de la dimensión sistemas de recompensas e incentivos	Sig. (unilateral)	.	,004
		N	52	52
		Coeficiente de correlación	,753**	1,000
	Puntaje general del desempeño docente	Sig. (unilateral)	,004	.
		N	52	52

*Nota: datos del cuestionario (2021)*

En la tabla 05, se observa que el valor de  $Rho=0.753$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.004) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión sistemas de recompensas e incentivos y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión sistemas de recompensas e incentivos aumente, el desempeño docente aumenta.

### Tercer objetivo específico:

**Tabla 6**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión toma de decisiones y autonomía y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.*

		Puntaje de la dimensión toma de decisiones y autonomía	Puntaje general del desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
	Puntaje de la dimensión toma de decisiones y autonomía		
	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	52	52
	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
	Puntaje general del desempeño docente		
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	52	52

*Nota: datos del cuestionario (2021)*

En la tabla 06, se observa que el valor de  $Rho=0.771$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión toma de decisiones autonomía y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión toma de decisiones y autonomía aumente, el desempeño docente aumenta.

**Cuarto objetivo específico:**

**Tabla 7**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión liderazgo y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.*

		Puntaje de la dimensión liderazgo	Puntaje general del desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
	Puntaje de la dimensión liderazgo		
	Sig. (unilateral)	.	,001
	N	52	52
	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
	Puntaje general del desempeño docente		
	Sig. (unilateral)	,001	.
	N	52	52

*Nota: datos del cuestionario (2021)*

En la tabla 07, se observa que el valor de  $Rho=0.662$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.001) es menor al 5%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión liderazgo aumente, el desempeño docente aumenta.

**Quinto objetivo específico:**

**Tabla 8**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión interacción social y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.*

		Puntaje de la dimensión interacción social	Puntaje general del desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,742**
	Puntaje de la dimensión interacción social		
	Sig. (unilateral)	.	,000
	N	52	52
	Coeficiente de correlación	,742**	1,000
	Puntaje general del desempeño docente		
	Sig. (unilateral)	,000	.
	N	52	52

*Nota: datos del cuestionario (2021)*

En la tabla 08, se observa que el valor de  $Rho=0.742$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.000) es menor al 5%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión interacción social y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión interacción social aumente, el desempeño docente aumenta.

**Sexto objetivo específico:**

**Tabla 9**

*Prueba Rho de Spearman para medir la relación entre la dimensión apertura organizacional y el desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.*

		Puntaje de la dimensión apertura organizacional	Puntaje general del desempeño docente
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,699**
	Puntaje de la dimensión apertura organizacional		
	Sig. (unilateral)	.	,003
	N	52	52
	Coeficiente de correlación	,699**	1,000
	Puntaje general del desempeño docente		
	Sig. (unilateral)	,003	.
	N	52	52

*Nota: datos del cuestionario (2021)*

En la tabla 09, se observa que el valor de  $Rho=0.699$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.003) es menor al 5%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión apertura organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión apertura organizacional aumente, el desempeño docente aumenta.

## V. DISCUSIÓN

Con la aplicación de los cuestionarios, mediante el análisis estadístico se ha demostrado que, en el objetivo general de investigación, los resultados muestran que el valor de  $Rho=0.702$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vincés, 2021. A medida que el clima laboral aumenta, el desempeño docente aumenta. Información que coincide con lo encontrado por Villalobos (2020); Gutiérrez (2019); Lascano (2019); Huacon (2019); quienes concluyen que si existe una relación significativa entre clima laboral y desempeño docente. Asimismo, se encuentra similitud con lo manifestado por Anzola (2003) refiere que el clima Indica las impresiones y apreciaciones que posee las personas sobre su institución de las cuales pueden influir en su comportamiento diferenciándose entre una u otra institución. En este sentido, el clima laboral es catalogado como una variable independiente para muchos autores ya que este influye en el nivel de motivación, rendimiento laboral y agrado de colaborador (Toro, 2001).

De acuerdo, con Alves (2000) el clima se cataloga como producto de la apreciación que los colaboradores expresan de una realidad específica. En tal sentido, un nivel de comunicación óptimo, la reciprocidad entre los integrantes, un clima de propiedad, el incentivo que se da entre las partes, son factores que determinan un clima adecuado, la producción y el desarrollo idóneo dentro de la institución. Según, Martín (2000) el clima laboral se constituye como el elemento que determina y se convierte en mediador de la organización y manejo de los procedimientos, así como, de las transformaciones que se producen dentro de ella. En tal sentido, el clima laboral en el ámbito educativo es el ambiente donde se desenvuelven los integrantes de una institución educativa desde donde se aprecia el ámbito con el que se calificara en base a su apreciación de una institución. Ante este concepto Alvarado (2003) afirma que el clima laboral es la percepción que tiene el colaborador de su entorno laboral y de su institución basada en el grado positivo o negativo del ámbito de trabajo que se genera en las personas que integran una institución.



Viñas (2004) sostiene que el clima de las instituciones es valorado como un elemento fundamental de la calidad dentro de las instituciones, por lo tanto, potenciar de forma permanente el ámbito escolar es fundamental para realizar acciones en torno a la calidad educativa. Para, Gómez y Cols (2001) refiere que para establecer el clima laboral se debe tener en cuenta tres enfoques: a) como un factor organizacional puramente objetivo; el cual establece el clima de trabajo desde un ámbito estructural como múltiples peculiaridades estables que describen la organización, lo cual la distingue de otras, influyendo en las conductas de los individuos que la integran. b) desde un punto de vista puramente subjetivo; este enfoque está relacionado a la opinión que tienen los trabajadores de su organización.

En este sentido, un aspecto importante respecto a la percepción que se forma del lugar de trabajo es la que se forma en el colaborador respecto a que si sus requerimientos sociales se satisfacen y si se siente bien con la labor que cumple y c) desde un enfoque o esquema integrador, es aquel que tiene en consideración lo subjetivo y objetivo que aprecian los integrantes del clima laboral como respuesta ante diversos factores institucionales como la estructura, liderazgo, etc.; y las variables finales como la satisfacción, el rendimiento, etc.

De acuerdo, con Likert (1969) en su teoría de clima laboral plantea en su modelo que los comportamientos que manifiestan los colaboradores al interior de una organización se encuentran influenciados por las peculiaridades que se presentan en la institución, la información que se maneja, las capacidades y la percepción que se concibe en los trabajadores, permitiendo determinar la influencia que el clima laboral ejerce en el comportamiento de los integrantes de la institución (Arias y Arias, 2014). Este modelo tiene en consideración tres aspectos que establecen las características de una institución: Componente causal, donde se determinan la forma en que evolucionan las instituciones y los resultados que se obtienen. Variables Intermediarias, muestran las condiciones en que se encuentran las instituciones. Variables Finales, muestran los resultados que se obtienen como consecuencia de la productividad en las organizaciones (Likert, 1969).

Litwin y Stinger (1978) refieren que el clima labora la manera en que los integrantes de una organización se comportan vinculando las teorías del clima con las

motivacionales, donde se considera diversos factores que pueden ser medido de forma directa e indirecta por los trabajadores lo que influye significativamente en su motivación y comportamiento.

Respecto al estudio de la variable desempeño docente también se encuentra relación con lo manifestado por Tejedor y García (2010) debe comprender primero que el desempeño se refiere al cumplimiento de las responsabilidades, el realizar de la mejor forma posible lo que uno se encuentra obligado a realizar, es decir, es la manera como se debe cumplir las obligaciones del trabajo, asimismo, se relacionan a las habilidades, saberes, valores y actitudes (enmarcadas como competencias) que cada persona va adquiriendo lo que le permite mejorar su desempeño y alcanzar los niveles óptimos en el trabajo.

En este sentido, el profesional docente debe tener dominio pleno de un conocimiento específico y complejo (pedagógico); de esta manera, entender los procesos que le competen, decidir de forma autónoma sobre técnicas, métodos como y contenidos; diseñar estrategias de enseñanza acorde a la heterogeneidad de los estudiantes, organizando ambientes de aprendizaje, y actuando de diferentes formas con la finalidad de favorecer los procesos en la construcción de conocimientos desde los requerimientos característicos de cada uno de los estudiantes. Por tal motivo, debe ser superado el papel de técnico y asumirse como un profesional experto en los procesos de aprendizaje y enseñanza. desde la perspectiva profesional, se debe concebir al personal docente como titulares sociales de cambio, como transformadores intelectualmente y no solamente como activistas eficaces que pueden cumplir con cualquier objetivo que se ha impuesto o sugerido desde el sistema (Villar, 1990; Bretel, 2002).

Para Montenegro (2007) el desempeño del profesional docente es el proceso que se desarrolla y permite que los educadores muestren en un ambiente educativo sus capacidades para transmitir conocimiento a sus estudiantes y que éste alcance las destrezas requeridas para su nivel. en tal sentido, el desempeño del profesional docente lo constituyen diversos factores como la responsabilidad, el desenvolvimiento, la capacitación, etc. De acuerdo, con Cerda (2003) el desempeño de los docentes hace referencia a las competencias que éste posee

para desarrollar su labor cotidiana, en tal sentido, el desempeño del educador es posible evaluarlo a través de sus acciones y no de forma directa.

Cam (2005) refiere que el desempeño en los docentes se establece según el óptimo y adecuado manejo que se tenga de la documentación curricular donde se debe considerar el accionar del docente para planificar, evaluar, comprender y ejecutar su práctica en la educación, Asimismo, debe ser considerado su profesionalismo evidenciado a través del manejo de instrumentos propios de su función, así como, su compromiso y entrega en el salón de clases y la institución.

Desde la perspectiva de la teoría general del desempeño sostiene que el profesional docente es uno de los actores principales dentro del sistema educativo y es el responsable directo de la formación estudiantil. En él se acogen múltiples sentimientos, creencias y experiencias de la vida diaria del estudiante las cuales confluyen con las de su propia vida. El profesional docente en muchas ocasiones ha sido objeto o es objeto de críticas y alabanzas de los diferentes actores sociales, ya que no pasa inadvertida su importante labor. Su labor se encuentra constituida por diferentes elementos y tareas que lo hacen partícipe directo de una institución llamada escuela o centro educativo. Dentro de la organización de las escuelas se destaca el papel que cumple el docente como mediador informador de los aprendizajes, materializando de esta manera su trabajo otra vez de su rol como planificador, ejecutor y evaluador de las políticas educativas (Cadenas y León, 2007).

De acuerdo, con lo manifestado por Váldez (2002) Existen cuatro modelos de evaluación del desempeño docente: El Modelo centrado en el perfil del maestro. - El cual se encuentra fundamentado con la participación, elaboración, consenso de los padres directivos y alumnos y los docentes, para establecer el perfil ideal de un docente. No obstante, sus particularidades del perfil docente son difíciles de lograr debido a lo dificultoso que es cumplirlas durante la práctica. El Modelo centrado en los resultados obtenidos. - Está basado en la verificación de los resultados o aprendizajes logrados por los estudiantes es importante valorar el producto del profesor, sin embargo, resulta injusto tener al docente como único responsable y además se puede correr el riesgo de no tener en cuenta aspectos innatos del docente cómo son las estrategias que este implementa en el proceso

de enseñanza aprendizaje y el esfuerzo que realiza para manejar grupos que presentan dificultades. El Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula. - Este modelo sin carga de identificar las capacidades que posee el profesional docente para generar un espacio adecuado por favor hable para el aprendizaje en el salón de clases. la crítica realizada a este modelo está direccionada por un lado a la subestimación que se realiza al producto del docente y Por otro lado en la forma subjetiva Del estudiante y del evaluador ya que el docente puede verse beneficiado o perjudicado su efectividad por diferentes motivos. El Modelo de la práctica reflexiva. -centra su fundamento en la concepción de la enseñanza como una reflexión ante múltiples sucesos donde el profesor resuelve, precisa y encara Los problemas, permitiéndole desarrollarse permanentemente, En este sentido, el modelo es muy complejo ya que tiene como finalidad mejorar todos los procesos, sin embargo, no considera el producto de la labor (Váldez, 2002).

En tal sentido, la importancia del desempeño profesional docente radica en la calidad y el producto que se tiene del proceso educativo los cuales están determinados por su desempeño. También afirma, que el sistema de educación puede verse disminuido por el bajo desempeño de los docentes. Por lo tanto, la eficacia en su desempeño puede permitir una satisfacción laboral, sin embargo, sí está eficacia es afectada por situaciones de stress, disminuye y conllevará aún bajo nivel de desempeño y satisfacción laboral (Hanif, 2006). Para, Silvano (2008), El profesional docente tiene la imperiosa responsabilidad de apoyar a sus alumnos a construir el éxito en la educación, motivo por el cual deberá brindar el seguimiento y acompañamiento De sus estudiantes en la edificación de sus aprendizajes. Motivo por el cual, debe manejar adecuadamente las estrategias didácticas que los estudiantes necesitan.

De acuerdo con la Universidad Veracruzana (2013) el desempeño de los docentes es un conjunto de labores que deben realizarse al interior o exterior del aula, las cuales están destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos relacionados a las competencias y objetivos definidos en el plan de estudio basados y respaldados en los principios del modelo educativo de la institución, En este sentido, refiere que en la actividad docente intervienen la gestión y coordinación de la enseñanza, los

métodos de enseñanza, la evaluación que sugieren las actividades de organizar , coordinar, enseñar y planificar los aprendizajes de los estudiantes así como la evaluación de estos, motivo por el cual, la evaluación dirigida al desempeño de los docentes representa la valoración estructurada de su actuación, teniendo en cuenta la práctica docente en la obtención de los objetivos curriculares plasmados en el programa educativo del cual forman parte.

Del análisis del primero objetivo específico se determinó que el valor de  $Rho=0.773$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.004) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión claridad organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión claridad organizacional aumente, el desempeño docente aumenta. Resultados que coinciden con lo manifestado por Gómez (2004) quien sostiene que la claridad organizacional se entiende como el nivel de percepción que el trabajador genera de la organización, a nivel micro y macro organizacional y la comunicación que se desarrolla entre los directivos y los colaboradores.

Respecto al segundo objetivo específico los resultados demostraron que el valor de  $Rho=0.753$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.004) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión sistemas de recompensas e incentivos y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión sistemas de recompensas e incentivos aumente, el desempeño docente aumenta. Coincidiendo con lo manifestado por Gómez (2004) quien sostiene que el sistema de recompensas e incentivos se refiere al nivel de percepción que el trabajador tiene de los beneficios que ofrece la organización en cantidad, equidad y calidad que compense el esfuerzo de los colaboradores.

En el tercer objetivo específico se llegó a establecer que el valor de  $Rho=0.771$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.000) es menor al 1%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión toma de decisiones autonomía y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión toma de decisiones y autonomía aumente, el desempeño docente aumenta. Lo que coincide con lo

referido por Gómez (2004) al determinar que la toma de decisiones / autonomía se entiende como el nivel con el que la organización involucra a los trabajadores en la toma de decisiones que implican afectar de manera general la organización y la autonomía que le ofrece a sus integrantes en el desarrollo de sus funciones.

De los resultados estadísticos en el cuarto objetivo específico se determinó que el valor de  $Rho=0.662$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.001) es menor al 5%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión liderazgo aumente, el desempeño docente aumenta. Lo que coincide con Gómez (2004) quien sostiene que el liderazgo se refiere al nivel de percepción que tiene los colaboradores respecto a la orientación y apoyo que obtienen de sus jefes para el desarrollo de sus actividades.

En el quinto objetivo específico de investigación se determinó que el valor de  $Rho=0.742$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.000) es menor al 5%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión interacción social y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión interacción social aumente, el desempeño docente aumenta. Coincidiendo los resultados con lo manifestado por Gómez (2004) quien sostiene que la interacción social Se comprende como el nivel de percepción que tiene el colaborador respecto a las relaciones que se generan entre los integrantes las cuales se caracterizan por la cooperación, el respeto, la integración social, solidaridad y mecanismos equitativos y claros en la resolución de conflictos.

De acuerdo con el sexto objetivo específico se puede establecer que el valor de  $Rho=0.699$  esto quiere decir que la correlación es alta positiva. Además, su valor de significancia (0.003) es menor al 5%. Por lo tanto, sí existe relación significativa entre la dimensión apertura organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021. A medida que la dimensión apertura organizacional aumente, el desempeño docente aumenta. Lo que coincide con lo manifestado por Gómez (2004) quien refiere que la apertura organizacional se refiere al nivel de percepción que tiene el trabajador respecto a la promoción que gesta la

organización de sus colaboradores en iniciativas, ideas, proyectos innovadores enmarcados en el mejoramiento de los procesos en la producción, servicios que se brindan y los procesos internos.

## VI. CONCLUSIONES

1. Los resultados permitieron demostrar que con un valor de  $Rho=0.702$  y significancia ( $0.000 < 1\%$ ) existe relación significativa entre la clima laboral y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.
2. Se demostró que con el valor de  $Rho=0.773$  y significancia ( $0.004 < 1\%$ ) existe relación significativa entre la dimensión claridad organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.
3. Se concluye que con el valor de  $Rho=0.753$  y significancia ( $0.004 < 1\%$ ) existe relación significativa entre la dimensión sistemas de recompensas e incentivos y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.
4. Se determino que con el valor de  $Rho=0.771$  y significancia ( $0.000 < 1\%$ ) existe relación significativa entre la dimensión toma de decisiones autonomía y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.
5. Se concluye que con el valor de  $Rho=0.662$  y significancia ( $0.001 < 5\%$ ) existe relación significativa entre la dimensión liderazgo y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.
6. Se determinó que con el valor de  $Rho=0.742$  y significancia ( $0.000 < 5\%$ ) existe relación significativa entre la dimensión interacción social y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.
7. Se concluye que el valor de  $Rho=0.699$  y significancia ( $0.003 < 5\%$ ) existe relación significativa entre la dimensión apertura organizacional y desempeño docente de una Institución Educativa Vinces, 2021.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** A las autoridades seguir fortaleciendo el clima organizacional a través de programas de comunicación, de liderazgo de habilidades sociales, para fortalecer el desempeño docente.
- 2.** A las autoridades realizar reuniones periódicas para familiarizar la misión y visión, los valores para concientizar a los docentes a donde se dirige la institución y cuáles son sus objetivos.
- 3.** A las autoridades realizar premiaciones a los docentes por su desempeño y acciones que ameriten un reconocimiento público con la finalidad de motivarlos a seguir brindando todo sus conocimiento y capacidades en bien de la institución.
- 4.** A las autoridades involucrar al personal docente en la toma de decisiones con la finalidad de recibir sus aportes y fortalecer su autonomía en el desempeño de sus funciones.
- 5.** Al área académica capacitar al personal en motivación, trabajo en equipo, comunicación, notificación, autonomía, con la finalidad de que pongan en práctica lo aprendido para mejorar su desempeño y mantener un clima institucional adecuado.
- 6.** A los docentes realizar reuniones de confraternidad que les permita conocerse e integrarse con sus demás compañeros de trabajo.
- 7.** A los docentes capacitarse en proyectos innovadores de gestión educativa con la finalidad de mejorar los procesos educativos dentro de la institución.

## REFERENCIAS

- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A.
- Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Revista de Psicología Del Deporte*, 9(1), 123–134. [http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2147/1/Liderazgo y clima organizacional.pdf](http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/bitstream/123456789/2147/1/Liderazgo_y_clima_organizacional.pdf)
- Anzola, M. O. (2003). *Una mirada de la cultura corporativa*. Editorial Universidad externado de Colombia.
- 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>
- Bancomundial. (2018). *World Bank Education Overview: Teachers*. Washington, D.C.: World Bank Group. <https://www.bancomundial.org/es/topic/teachers>
- Bretel, L. (2002). *Consideraciones y Propuestas para El Diseño de Un Sistema de Evaluación Del Desempeño Docente en El Marco de Una Redefinición de La Carrera Magisterial*. <https://es.scribd.com/doc/217369353/CONSIDERACIONES-Y-PROPUESTAS-PARA-EL-DISENO-DE-UN-SISTEMA-DE-EVALUACION-DEL-DESEMPEÑO-DOCENTE-EN-EL-MARCO-DE-UNA-REDEFINICION-DE-LA-CARRERA-MAGISTERIA>
- Bruns, B., & Luque, J. (2015). *Great Teachers: How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean* (Vol. 148). Washington, D.C.: Banco Mundial. [https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Profesores\\_a\\_prueba\\_Claves\\_para\\_una\\_evaluación\\_docente\\_exitosa.pdf](https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Profesores_a_prueba_Claves_para_una_evaluación_docente_exitosa.pdf)
- Cadenas, M. M., & León, S. A. (2007). *Desempeño Docente: Características y métodos para evaluar el trabajo docente*. 57–72.
- Cam, C. G. (2005). El desempeño docente en el proceso enseñanza aprendizaje. *Revista de Educación, Cultura y Sociedad*, 5(8). [https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v05\\_n08/a21.pdf](https://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtualdata/publicaciones/umbral/v05_n08/a21.pdf)
- Carrasco, D. S. (2019). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (S. Marcos (ed.)).
- Cerda, H. (2003). *La Nueva Evaluación Educativa: Desempeños, logros, competencias y estándares*. Bogotá: Magisterio.
- El Universo. (2021). *El 89% de docentes de matemáticas no llega a 7/10 en Ecuador*. Diario El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/el-89-de-docentes-de-matematicas-no-llega-a-710-en-ecuador-nota/>
- Flores, F. (2008). Las competencias que los profesores de educación básica movilizan en su desempeño profesional docente. [Universidad Complutense de Madrid]. In *Universidad Complutense de Madrid*. <http://eprints.ucm.es/8171/>

- Gómez, & Cols. (2001). *Diseño, construcción y validación de tres instrumentos para medir clima organizacional en instituciones de educación superior desde la teoría de respuesta al ítem*. Universidad Católica de Colombia.
- Gómez, R. C. (2004). Diseño, construcción y validación de un instrumento que evalúa clima organizacional en empresas colombianas, desde la teoría de respuesta al ítem. *Acta Colombiana de Psicología*, 11, 97–113. [https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas\\_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/236/275](https://editorial.ucatolica.edu.co/ojsucatolica/revistas_ucatolica/index.php/acta-colombiana-psicologia/article/view/236/275)
- Gutiérrez, V. L. A. (2019). Clima laboral y desempeño docente en instituciones educativas públicas nivel secundario del distrito Pueblo Nuevo - UGEL Chepén - 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Hanif, R. (2006). *TEACHER STRESS, JOB PERFORMANCE AND SELF EFFICACY OF WOMEN SCHOOL TEACHERS*.
- Huacon, P. B. (2019). *Clima laboral y desempeño docente en la unidad educativa Agustín Castro Espinoza Guayaquil, Guayas, Ecuador, 2018* [Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38231/Huacon\\_PBF.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38231/Huacon_PBF.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Lascano, S. O. T. (2019). Clima organizacional y Desempeño docente en la escuela fiscal de educación general básica Enrique Gil Calderón- Guayaquil, 2018 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- León, N. T. O. (2019). Clima institucional y su relación con el desempeño laboral del personal docente y administrativo de la U.E. “Olmedo” – Daule – Guayas 2018. [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Likert, R. (1969). *El factor humano en la empresa, su dirección y valoración*. Bilbao: Ediciones Deusto.
- Litwin, G., & Stinger, H. (1978). *Organizational Climate*. New York: Simon & Schuster.
- Martín, B. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educar*, 27, 103–117. <https://www.raco.cat/index.php/Educar/article/view/20736/20576>
- Montenegro, A. I. A. (2007). Evaluación del desempeño docente . In *Magisterio Ediciones Especiales*. <https://books.google.com.pe/books?id=8mH8ozUEIL4C&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Ñaupas, P. H., Mejía, M. E., Novoa, R. E., & Villagómez, P. A. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa, cualitativa y redacción de la tesis*. (E. de la U (ed.)).
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura[Unesco]. (2021). *Cerrando brechas Garantizar que haya suficientes*

*docentes cualificados y con apoyo en África Subsahariana. Clc.*  
[https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2021-09/Closing the gap - Ensuring there are enough qualified and supported teachers in sub-Saharan Africa\\_Sp.pdf](https://teachertaskforce.org/sites/default/files/2021-09/Closing_the_gap_-_Ensuring_there_are_enough_qualified_and_supported_teachers_in_sub-Saharan_Africa_Sp.pdf)

- Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura[Unesco], Unicef, & Bank, W. (2020). *What Have We Learnt? Overview of Findings from a Survey of Ministries of Education on National Responses to COVID-19*. 1–51. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/34700>
- Ortiz, U. F. G., & García, M. del P. (2016). *Metodología de la investigación. El proceso y sus técnicas*. LIMUSA.
- Silvano, R. M. (2008). *Rol Del Docente en El Tercer Milenio* .  
<https://es.scribd.com/document/135177009/Rol-Del-Docente-en-El-Tercer-Milenio>
- Tejedor, F. J., & García, V. A. (2010). Estudios Y Notas. *Revista Española de Pedagogía*, 24(1). <https://revistadepedagogia.org/wp-content/uploads/2010/11/247-11.pdf>
- Toro, F. (2001). *El clima organizacional: perfil de empresas colombianas*. Medellín: Cincel.
- UniversidadVeracruzana. (2013). *Evaluación al desempeño docente* (pp. 0–37). <https://www.uv.mx/psicologia/files/2013/12/Instrumento-de-evaluacion-desempeno-por-Consejo-Tecnico.pdf>
- Váldez, H. (2002). *La evaluación del desempeño del docente*. BibliotecaDigital del Mineduc. Fortalecimiento Docente. Ministerio de Educación, Gobierno de Chile.
- Villalobos, D. C. F. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa del nivel primario, La Esperanza-La Libertad, 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46936>
- Villar, A. L. M. (1990). *El profesor como profesional: formación y desarrollo personal*. Granada, P.U.G.
- Viñas, J. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos*. España: Editorial GRAO.

## Anexos

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>Clima laboral</b>	Gómez (2004) quien refiere que el clima laboral es el conjunto de expectativas y actividades que las organizaciones describen en características y términos permanentes de un comportamiento contingencial y resultante considerados como críticos en el clima.	La medición de la variable 1 se realizará mediante el cuestionario de clima laboral, que contará con tres opciones para responder y se estructurará con las dimensiones: Claridad organizacional, sistema de recompensas e incentivos, toma de decisiones y autonomía, liderazgo, interacción social, apertura organizacional.	Claridad organizacional	Reuniones	1	<b>Ordinal</b>
				Sugerencias/quejas	2, 5	
			Entorno	3, 4, 6, 7		
			Sistema de recompensas e incentivos	Recompensas	8	
				Desempeño	9, 10, 11, 12	
			Toma de decisiones y autonomía	Responsabilidad	13, 14, 15	
			Liderazgo	Motivación	16, 17, 18	
			Interacción social	Relaciones interpersonales	20, 21, 22	
Apertura organizacional	Cambio	23, 24				
<b>Desempeño docente</b>	Universidad Veracruzana (2013) Quienes manifiestan que el desempeño de los docentes es un conjunto de labores que deben realizarse al interior o exterior del aula com a las cuales están destinadas a favorecer el aprendizaje de los alumnos relacionados a las competencias y objetivos definidos en el plan de estudio basados y respaldados en los principios del modelo educativo de la institución, En este sentido, refiere que en la actividad docente intervienen la gestión y coordinación de la enseñanza, los métodos de enseñanza, la evaluación que sugieren las actividades de organizar , coordinar, enseñar y planificar los aprendizajes de los estudiantes así como la evaluación de estos, motivo por el cual, la evaluación dirigida al desempeño de los docentes representa la valoración estructurada de su actuación, teniendo en cuenta la práctica docente en la obtención de los objetivos curriculares plasmados en el programa educativo del cual forman parte.	La variable 2 será medida mediante el cuestionario de desempeño docente, que contemplará tres opciones de respuesta en escala de Likert y estará estructurado en: Competencia docente, adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional, elementos académicos administrativos, percepción global.	Competencia docente	Organización	1, 2, 6	<b>Ordinal</b>
				Diagnostico	3, 4,	
				Participación	5	
				Trabajo en equipo	7, 8	
			Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional	Aprendizaje	9, 10, 11, 12, 13, 14	
				Elementos académicos administrativos	Asistencia	
				Valores	17	
			Percepción global	Responsabilidad	18, 19, 20	

## Instrumentos de recolección de datos (Anexo N°2)

### Ficha técnica

<b>Nombre del instrumento:</b>	<b>Cuestionario de Clima laboral</b>
<b>Autor y año:</b>	Carlos Alberto Loor Ochoa (2021)
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir el clima laboral en docentes de una institución
<b>Usuarios:</b>	Docentes
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Individual/grupal
<b>Validez:</b>	Se realizará por juicio de tres expertos
<b>Confiabilidad:</b>	<b>Xxxxx</b>
<b>Descripción</b>	Es cuestionario es un instrumento para medir la variable clima laboral en los docentes de manera individual o grupal, está constituido por seis dimensiones: Claridad organizacional Sistema de recompensas e incentivos Toma de decisiones y autonomía Liderazgo Interacción social Apertura organizacional

## CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL

El presente instrumento pretende medir el clima laboral en docentes, en base a sus declaraciones sinceras.

Instrucciones.

### Instrucciones

- Ⓜ Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- Ⓜ El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- Ⓜ Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

### Ejecución

Dimensión	Nº	Ítems	Siempre 1	A Veces 2	Nunca 3
Claridad organizacional	1	Promuevo reuniones para fortalecer la confianza entre sus compañeros			
	2	Escucho a mis compañeros cuando tienen sugerencias y/o quejas			
	3	Mantengo un entorno limpio y agradable con una adecuada ventilación y climatización			
	4	Fomento buenas relaciones entre mis compañeros y jefes			
	5	Contribuyo con mi compromiso al desarrollo de la institución			
	6	Tengo objetivos orientados a conseguir resultados siempre con ética profesional y honestidad			
	7	Resalto actitudes cordiales entre mis compañeros y ayudo a impulsar el apoyo de todos para resolver problemas estratégicamente			
Sistema de recompensas e incentivos	8	Establezco conversaciones para la definición de algún tipo de recompensas que permita mejorar el desempeño laboral entre equipos.			
	9	Demuestro una visión apreciativa que genere un efecto importante en mi desempeño y el de mis compañeros.			
	10	Manifesté aprecio cuando obtenemos un logro individual o en equipo			
	11	Comprendo cuáles son mis aspectos más valorados en la institución como: institucionales, personales y profesionales.			
	12	Asisto a diferentes charlas, seminarios, capacitaciones que la institución organiza			
Toma de decisiones y autonomía	13	Siento felicidad en mi trabajo por la confianza de mis jefes y la autonomía para realizar mis responsabilidades			
	14	Cumplo mis funciones con compromiso para alcanzar el éxito y la productividad en la institución			
	15	Alcanzo las metas propuestas con responsabilidad y motivación			
Liderazgo	16	Logro los objetivos a corto y mediano plazo			
	17	Fomento el trabajo en equipo			
	18	Contribuyo a generar un buen clima laboral con motivación y buena actitud			
Interacción social	20	Fomento las buenas relaciones interpersonales en la institución			
	21	Motivo a mis compañeros para mejorar las tareas y procesos en la institución			
	22	Establezco lazos de confianza entre mis compañeros de trabajo y apoyo mutuo			
Apertura organizacional	23	Acepto los cambios de la institución y me adapto con facilidad			
	24	Comparto mis conocimientos para contribuir al desarrollo de la institución.			

## Ficha técnica

<b>Nombre del instrumento:</b>	<b>Cuestionario de desempeño docente</b>
<b>Autor y año:</b>	Carlos Alberto Loor Ochoa (2021)
<b>Objetivo del instrumento:</b>	Medir el desempeño docente de una institución
<b>Usuarios:</b>	Docentes
<b>Forma de administración o modo de aplicación:</b>	Individual/grupal
<b>Validez:</b>	Se realizará por juicio de tres expertos
<b>Confiabilidad:</b>	<b>Xxxxx</b>
<b>Descripción</b>	Es cuestionario es un instrumento para medir la variable desempeño en docentes de manera individual o grupal, está constituido por cuatro dimensiones: Competencia docente, Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional, Elementos académicos administrativos, Percepción global.



## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente instrumento pretende medir el desempeño en docentes, en base a sus declaraciones sinceras.

Instrucciones.

### Instrucciones

- ® Por favor, desarrolle todos los reactivos.
- ® El desarrollo de este cuestionario tiene una duración de 5 minutos.
- ® Para calificar cada reactivo, utilice las opciones de respuesta que se encuentra a la derecha del cuestionario.

### Ejecución

Dimensión	Nº	Ítems	Siempre 1	A Veces 2	Nunca 3
Competencia docente	1	Organizo y dirijo situaciones de aprendizaje utilizando diferentes metodologías para el logro de los objetivos de la signatura			
	2	Organizo y favorezco el progreso del aprendizaje de los alumnos en función de sus logros en la asignatura.			
	3	Utilizo la evaluación para diagnosticar las dificultades individuales y buscar estrategias para remediarlas			
	4	Permito que los alumnos se autoevalúen y participen de su evaluación			
	5	Participo de las diferentes gestiones de la institución			
	6	Utilizo nuevas tecnologías para el proceso de enseñanza y aprendizaje			
	7	Desarrollo una pedagogía colaborativa y cooperativa en el desarrollo de la sesión de clase			
	8	Trabajo en equipo y coopero con mis colegas			
Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional	9	Impulso la participación de los alumnos durante las clases para mejorar el aprendizaje			
	10	Promuevo en mis estudiantes la búsqueda de información en diferentes fuentes como bibliotecas virtuales, libros, revistas científicas. Etc.			
	11	Utilizo diferentes forma y criterios de evaluación durante el curso como: examen oral, tareas, autoevaluación. etc.			
	12	Fomento la discusión en clase, trabajo en equipo, críticas constructivas. Etc.			
	13	Reviso las tareas y entrego las observaciones si fuera caso para que el alumno corrija sus errores			
	14	Elaboro las sesiones del curso con temas actuales, comprensibles y relevantes para la formación de lo alumnos			
Elementos académicos administrativos	15	Asisto a clase de materia puntual respetando los horarios de entrada y salida			
	16	Entrego las actas de notas en el tiempo y fecha establecida			
	17	Promuevo los valores como la responsabilidad, honestidad, ética, veracidad, respeto y tolerancia. Etc.			
Percepción global	18	Actuó de manera responsable en el logro de los objetivos de asignatura y la institución me ha felicitado			
	19	Cumplo con mi labor docente y los alumnos están satisfechos de los aprendizajes adquiridos			
	20	Cumplo con lo establecido en el currículo y la institución ha valorado mi trabajo			

## Confiabilidad y validez de instrumentos (Anexo N°3)

### Confiabilidad del cuestionario de clima laboral

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,807	23

#### 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	47,30	42,678	-,434	,838
P2	47,70	42,233	-,470	,831
P3	47,70	41,122	-,309	,825
P4	47,20	35,733	,348	,800
P5	47,20	34,400	,508	,790
P6	46,80	36,400	,419	,797
P7	47,30	35,344	,674	,788
P8	47,10	36,322	,344	,800
P9	46,80	36,400	,419	,797
P10	47,00	36,667	,272	,804
P11	47,20	33,067	,676	,780
P12	47,70	31,567	,746	,773
P13	47,20	36,178	,806	,790
P14	47,20	33,511	,619	,784
P15	47,30	34,233	,598	,786
P16	47,70	32,678	,773	,775
P17	46,60	37,156	,332	,801
P18	46,50	39,611	-,084	,815
P19	47,00	35,111	,699	,786
P20	47,10	34,322	,624	,785
P21	46,40	40,489	-,309	,818
P22	47,40	33,156	,664	,781
P23	47,20	36,844	,163	,814

## Confiabilidad del cuestionario de desempeño docente

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,860	20

### 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	40,20	39,511	-,106	,876
P2	40,00	35,111	,474	,852
P3	40,30	31,344	,709	,840
P4	40,00	34,444	,898	,842
P5	39,80	36,844	,204	,865
P6	40,10	38,544	,028	,868
P7	39,50	35,833	,519	,852
P8	40,40	30,933	,856	,833
P9	40,30	32,678	,693	,842
P10	39,60	38,489	,049	,867
P11	39,90	34,544	,755	,844
P12	40,70	35,344	,550	,850
P13	40,20	39,067	,000	,862
P14	39,60	37,600	,189	,862
P15	40,10	36,100	,754	,849
P16	40,40	33,822	,659	,845
P17	40,00	36,444	,480	,853
P18	40,20	35,289	,321	,861
P19	40,30	34,233	,679	,845
P20	40,20	34,178	,570	,848

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL**

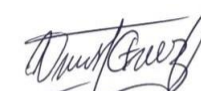
Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Claridad organizacional</b>								
1.	Promuevo reuniones para fortalecer la confianza entre sus compañeros	x		x		x		
2.	Escucho a mis compañeros cuando tienen sugerencias y/o quejas	x		x		x		
3.	Mantengo un entorno limpio y agradable con una adecuada ventilación y climatización	x		x		x		
4.	Fomento buenas relaciones entre mis compañeros y jefes	x		x		x		
5.	Contribuyo con mi compromiso al desarrollo de la institución	x		x		x		
6.	Tengo objetivos orientados a conseguir resultados siempre con ética profesional y honestidad	X		X		X		
7.	Resalto actitudes cordiales entre mis compañeros y ayudo a impulsar el apoyo de todos para resolver problemas estratégicamente	X		X		X		
<b>Dimensión: Sistema de recompensas e incentivos</b>								
8.	Establezco conversaciones para la definición de algún tipo de recompensas que permita mejorar el desempeño laboral entre equipos.	x		x		x		
9.	Demuestro un visión apreciativa que genere un efecto importante en mi desempeño y el de mis compañeros.	x		x		x		
10.	Manifesté aprecio cuando obtenemos un logro individual o en equipo	x		x		x		
11.	Comprendo cuales son mis aspectos más valorados en la institución como: institucionales, personales y profesionales.	x		x		x		
12.	Asisto a diferentes charlas, seminarios, capacitaciones que la institución organiza	x		x		x		
<b>Dimensión: Toma de decisiones y autonomía</b>								
13.	Siento felicidad en mi trabajo por la confianza de mis jefes y la autonomía para realizar mis responsabilidades	x		x		x		
14.	Cumplo mis funciones con compromiso para alcanzar el éxito y la productividad en la institución	x		x		x		
15.	Alcanzo las metas propuestas con responsabilidad y motivación	X		X		X		
<b>Dimensión: Liderazgo</b>								
16.	Logro los objetivos a corto y mediano plazo	x		x		x		
17.	Fomento el trabajo en equipo	x		x		x		
18.	Contribuyo a generar un buen clima laboral con motivación y buena actitud	X		X		X		
<b>Dimensión: Interacción social</b>								
19.	Fomento las buenas relaciones interpersonales en la institución	x		x		x		
20.	Motivo a mis compañeros para mejorar las tareas y procesos en la institución	x		x		x		
21.	Establezco lazos de confianza entre mis compañeros de trabajo y apoyo mutuo	X		X		X		
<b>Dimensión: Apertura organizacional</b>								
22.	Acepto los cambios de la institución y me adapto con facilidad	x		x		x		
23.	Comparto mis conocimientos para contribuir al desarrollo de la institución.	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):  
 NIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ Cruz Rodríguez Wilson Dante DNI: 17929581  
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

02 de octubre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. CRUZ RODRIGUEZ WILSON DANTE  
 N.º CPPe: 0306923

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Claridad organizacional</b>								
1.	Promuevo reuniones para fortalecer la confianza entre sus compañeros	x		x		x		
2.	Escucho a mis compañeros cuando tienen sugerencias y/o quejas	x		x		x		
3.	Mantengo un entorno limpio y agradable con una adecuada ventilación y climatización	x		x		x		
4.	Fomento buenas relaciones entre mis compañeros y jefes	x		x		x		
5.	Contribuyo con mi compromiso al desarrollo de la institución	x		x		x		
6.	Tengo objetivos orientados a conseguir resultados siempre con ética profesional y honestidad	X		X		X		
7.	Resalto actitudes cordiales entre mis compañeros y ayudo a impulsar el apoyo de todos para resolver problemas estratégicamente	X		X		X		
<b>Dimensión: Sistema de recompensas e incentivos</b>								
8.	Establezco conversaciones para la definición de algún tipo de recompensas que permita mejorar el desempeño laboral entre equipos.	x		x		x		
9.	Demuestro un visión apreciativo que genere un efecto importante en mi desempeño y el de mis compañeros.	x		x		x		
10.	Manifesté aprecio cuando obtenemos un logro individual o en equipo	x		x		x		
11.	Comprendo cuales son mis aspectos más valorados en la institución como: institucionales, personales y profesionales.	x		x		x		
12.	Asisto a diferentes charlas, seminarios, capacitaciones que la institución organiza	x		x		x		
<b>Dimensión: Toma de decisiones y autonomía</b>								
13.	Siento felicidad en mi trabajo por la confianza de mis jefes y la autonomía para realizar mis responsabilidades	x		x		x		
14.	Cumplo mis funciones con compromiso para alcanzar el éxito y la productividad en la institución	x		x		x		
15.	Alcanzo las metas propuestas con responsabilidad y motivación	X		X		X		
<b>Dimensión: Liderazgo</b>								
16.	Logro los objetivos a corto y mediano plazo	x		x		x		
17.	Fomento el trabajo en equipo	x		x		x		
18.	Contribuyo a generar un buen clima laboral con motivación y buena actitud	X		X		X		
<b>Dimensión: Interacción social</b>								
19.	Fomento las buenas relaciones interpersonales en la institución	x		x		x		
20.	Motivo a mis compañeros para mejorar las tareas y procesos en la institución	x		x		x		
21.	Establezco lazos de confianza entre mis compañeros de trabajo y apoyo mutuo	X		X		X		
<b>Dimensión: Apertura organizacional</b>								
22.	Acepto los cambios de la institución y me adapto con facilidad	x		x		x		
23.	Comparto mis conocimientos para contribuir al desarrollo de la institución.	x		x		x		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):  
 NIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Omayra Elis Flores Guarnizo DNI: 43747867  
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

02 de octubre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....  
 Nº colegiatura 2143747867  
 DNI: 43747867

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL CLIMA LABORAL**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Claridad organizacional</b>								
1.	Promuevo reuniones para fortalecer la confianza entre sus compañeros	x		x		x		
2.	Escucho a mis compañeros cuando tienen sugerencias y/o quejas	x		x		x		
3.	Mantengo un entorno limpio y agradable con una adecuada ventilación y climatización	x		x		x		
4.	Fomento buenas relaciones entre mis compañeros y jefes	x		x		x		
5.	Contribuyo con mi compromiso al desarrollo de la institución	x		x		x		
6.	Tengo objetivos orientados a conseguir resultados siempre con ética profesional y honestidad	X		X		X		
7.	Resalto actitudes cordiales entre mis compañeros y ayudo a impulsar el apoyo de todos para resolver problemas estratégicamente	X		X		X		
<b>Dimensión: Sistema de recompensas e incentivos</b>								
8.	Establezco conversaciones para la definición de algún tipo de recompensas que permita mejorar el desempeño laboral entre equipos.	x		x		x		
9.	Demuestro un visión apreciativo que genere un efecto importante en mi desempeño y el de mis compañeros.	x		x		x		
10.	Maniféstele aprecio cuando obtenemos un logro individual o en equipo	x		x		x		
11.	Comprendo cuales son mis aspectos más valorados en la institución como: institucionales, personales y profesionales.	x		x		x		
12.	Asisto a diferentes charlas, seminarios, capacitaciones que la institución organiza	x		x		x		
<b>Dimensión: Toma de decisiones y autonomía</b>								
13.	Siento felicidad en mi trabajo por la confianza de mis jefes y la autonomía para realizar mis responsabilidades	x		x		x		
14.	Cumplo mis funciones con compromiso para alcanzar el éxito y la productividad en la institución	x		x		x		
15.	Alcanzo las metas propuestas con responsabilidad y motivación	X		X		X		
<b>Dimensión: Liderazgo</b>								
16.	Logro los objetivos a corto y mediano plazo	x		x		x		
17.	Fomento el trabajo en equipo	x		x		x		
18.	Contribuyo a generar un buen clima laboral con motivación y buena actitud	X		X		X		
<b>Dimensión: Interacción social</b>								
19.	Fomento las buenas relaciones interpersonales en la institución	x		x		x		
20.	Motivo a mis compañeros para mejorar las tareas y procesos en la institución	x		x		x		
21.	Establezco lazos de confianza entre mis compañeros de trabajo y apoyo mutuo	X		X		X		
<b>Dimensión: Apertura organizacional</b>								
22.	Acepto los cambios de la institución y me adapto con facilidad	x		x		x		
23.	Comparto mis conocimientos para contribuir al desarrollo de la institución.	x		x		x		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**
**MODALIDAD DE APLICABILIDAD:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Yaelin Shirley Timoteo Mauricio

**DNI:** 42740697

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Lic. en educación

**Fecha:** 02 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


  
 .....
   
**Mg. Yaelin Shirley Timoteo Mauricio**
  
**DNI: 42740697**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

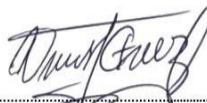
Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Competencia docente</b>								
1.	Organizo y dirijo situaciones de aprendizaje utilizando diferentes metodologías para el logro de los objetivos de la signatura	x		x		x		
2.	Organizo y favorezco el progreso del aprendizaje de los alumnos en función de sus logros en la asignatura.	x		x		x		
3.	Utilizo la evaluación para diagnosticar las dificultades individuales y buscar estrategias para remediarlas	x		x		x		
4.	Permiso que los alumnos se autoevalúen y participen de su evaluación	x		x		x		
5.	Participo de las diferentes gestiones de la institución	x		x		x		
6.	Utilizo nuevas tecnologías para el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
7.	Desarrollo una pedagogía colaborativa y cooperativa en el desarrollo de la sesión de clase	X		X		X		
8.	Trabajo en equipo y coopero con mis colegas							
<b>Dimensión: Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional</b>								
9.	Impulso la participación de los alumnos durante las clases para mejorar el aprendizaje	x		x		x		
10.	Promuevo en mis estudiantes la búsqueda de información en diferentes fuentes como bibliotecas virtuales, libros, revistas científicas, Etc.	x		x		x		
11.	Utilizo diferentes forma y criterios de evaluación durante el curso como: examen oral, tareas, autoevaluación, etc.	x		x		x		
12.	Fomento la discusión en clase, trabajo en equipo, críticas constructivas. Etc.	x		x		x		
13.	Reviso las tareas y entrego las observaciones si fuera caso para que el alumno corrija sus errores	x		x		x		
14.	Elaboro las sesiones del curso con temas actuales, comprensibles y relevantes para la formación de lo alumnos							
<b>Dimensión: Elementos académicos administrativos</b>								
15.	Asisto a clase de materia puntual respetando los horarios de entrada y salida	x		x		x		
16.	Entrego las actas de notas en el tiempo y fecha establecida	x		x		x		
17.	Promuevo los valores como la responsabilidad, honestidad, ética, veracidad, respeto y tolerancia. Etc.	X		X		X		
<b>Dimensión: Percepción global</b>								
18.	Actuó de manera responsable en el logro de los objetivos de asignatura y la institución me ha felicitado	x		x		x		
19.	Cumplo con mi labor docente y los alumnos están satisfechos de los aprendizajes adquiridos	x		x		x		
20.	Cumplo con lo establecido en el currículo y la institución ha valorado mi trabajo	X		X		X		

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):  
 NIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Cruz Rodríguez Wilson Dante DNI: 17929581  
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

02 de octubre del 2021.

- (1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado
- (2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.
- (3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. CRUZ RODRÍGUEZ WILSON DANTE  
 N.º CPPe: 0306923

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Competencia docente</b>								
1.	Organizo y dirijo situaciones de aprendizaje utilizando diferentes metodologías para el logro de los objetivos de la signatura	x		x		x		
2.	Organizo y favorezco el progreso del aprendizaje de los alumnos en función de sus logros en la asignatura.	x		x		x		
3.	Utilizo la evaluación para diagnosticar las dificultades individuales y buscar estrategias para remediarlas	x		x		x		
4.	Permito que los alumnos se autoevalúen y participen de su evaluación	x		x		x		
5.	Participo de las diferentes gestiones de la institución	x		x		x		
6.	Utilizo nuevas tecnologías para el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
7.	Desarrollo una pedagogía colaborativa y cooperativa en el desarrollo de la sesión de clase	X		X		X		
8.	Trabajo en equipo y coopero con mis colegas							
<b>Dimensión: Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional</b>								
9.	Impulso la participación de los alumnos durante las clases para mejorar el aprendizaje	x		x		x		
10.	Promuevo en mis estudiantes la búsqueda de información en diferentes fuentes como bibliotecas virtuales, libros, revistas científicas. Etc.	x		x		x		
11.	Utilizo diferentes forma y criterios de evaluación durante el curso como: examen oral, tareas, autoevaluación. etc.	x		x		x		
12.	Fomento la discusión en clase, trabajo en equipo, críticas constructivas. Etc.	x		x		x		
13.	Reviso las tareas y entrego las observaciones si fuera caso para que el alumno corrija sus errores	x		x		x		
14.	Elaboro las sesiones del curso con temas actuales, comprensibles y relevantes para la formación de lo alumnos							
<b>Dimensión: Elementos académicos administrativos</b>								
15.	Asisto a clase de materia puntual respetando los horarios de entrada y salida	x		x		x		
16.	Entrego las actas de notas en el tiempo y fecha establecida	x		x		x		
17.	Promuevo los valores como la responsabilidad, honestidad, ética, veracidad, respeto y tolerancia. Etc.	X		X		X		
<b>Dimensión: Percepción global</b>								
18.	Actuó de manera responsable en el logro de los objetivos de asignatura y la institución me ha felicitado	x		x		x		
19.	Cumplo con mi labor docente y los alumnos están satisfechos de los aprendizajes adquiridos	x		x		x		
20.	Cumplo con lo establecido en el currículo y la institución ha valorado mi trabajo	X		X		X		

INIÓ DE APLICABILIDAD: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )  
 APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ: Omayra Elits Flores Guarizzo DNI: 43747867  
 ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR: Lic. en educación

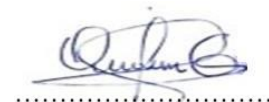
02 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Nº colegiatura 2143747867  
 DNI: 43747867



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES /ITEMS	PERTENENCIA (1)		RELEVANCIA (2)		CLARIDAD (3)		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>Dimensión: Competencia docente</b>								
1.	Organizo y dirijo situaciones de aprendizaje utilizando diferentes metodologías para el logro de los objetivos de la signatura	x		x		x		
2.	Organizo y favorezco el progreso del aprendizaje de los alumnos en función de sus logros en la asignatura.	x		x		x		
3.	Utilizo la evaluación para diagnosticar las dificultades individuales y buscar estrategias para remediarlas	x		x		x		
4.	Permiso que los alumnos se autoevalúen y participen de su evaluación	x		x		x		
5.	Participo de las diferentes gestiones de la institución	x		x		x		
6.	Utilizo nuevas tecnologías para el proceso de enseñanza y aprendizaje	X		X		X		
7.	Desarrollo una pedagogía colaborativa y cooperativa en el desarrollo de la sesión de clase	X		X		X		
8.	Trabajo en equipo y coopero con mis colegas							
<b>Dimensión: Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional</b>								
9.	Impulso la participación de los alumnos durante las clases para mejorar el aprendizaje	x		x		x		
10.	Promueve en mis estudiantes la búsqueda de información en diferentes fuentes como bibliotecas virtuales, libros, revistas científicas, Etc.	x		x		x		
11.	Utilizo diferentes forma y criterios de evaluación durante el curso como: examen oral, tareas, autoevaluación. etc.	x		x		x		
12.	Fomento la discusión en clase, trabajo en equipo, críticas constructivas. Etc.	x		x		x		
13.	Reviso las tareas y entrego las observaciones si fuera caso para que el alumno corrija sus errores	x		x		x		
14.	Elaboro las sesiones del curso con temas actuales, comprensibles y relevantes para la formación de lo alumnos							
<b>Dimensión: Elementos académicos administrativos</b>								
15.	Asisto a clase de materia puntual respetando los horarios de entrada y salida	x		x		x		
16.	Entrego las actas de notas en el tiempo y fecha establecida	x		x		x		
17.	Promuevo los valores como la responsabilidad, honestidad, ética, veracidad, respeto y tolerancia. Etc.	X		X		X		
<b>Dimensión: Percepción global</b>								
18.	Actuó de manera responsable en el logro de los objetivos de asignatura y la institución me ha felicitado	x		x		x		
19.	Cumplo con mi labor docente y los alumnos están satisfechos de los aprendizajes adquiridos	x		x		x		
20.	Cumplo con lo establecido en el currículo y la institución ha valorado mi trabajo	X		X		X		

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**
**MODALIDAD DE APLICABILIDAD:** Aplicable (X) Aplicable después de corregir ( ) No aplicable ( )

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ:** Yacilin Shirley Timoteo Mauricio

**DNI:** 42740697

**ESPECIALIDAD DEL EVALUADOR:** Lic. en educación

02 de octubre del 2021.

(1) Pertinencia: el ítem, al concepto teórico formulado

(2) Relevancia: el ítem es apropiado para presentar al componente o dimensión especificada del constructo.

(3) Claridad: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


  
Mg. Yacilin Shirley Timoteo Mauricio
  
DNI: 42740697

## Base de datos Anexo N°4

DESEMPEÑO DOCENTE																									
ORDEN	Competencia docente									Adecuación de la práctica docente al modelo educativo institucional							Elementos académicos administrativos			Percepción global			TOTAL		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13	P14		P15	P16	P17	P18	P19	P20			
1	1	2	1	2	3	2	2	1	14	2	2	1	1	1	3	10	1	1	1	3	1	1	2	4	31
2	2	2	1	2	2	2	2	1	14	1	2	1	1	1	3	9	1	1	1	3	1	1	2	4	30
3	2	2	1	2	2	2	3	1	15	1	3	1	1	1	3	10	1	2	1	4	1	2	2	5	34
4	2	1	1	2	1	2	3	2	14	2	3	1	2	1	2	11	1	2	1	4	1	2	1	4	33
5	1	2	1	2	2	2	3	2	15	2	3	1	2	1	2	11	1	2	1	4	1	2	1	4	34
6	1	2	2	2	3	2	2	2	16	1	3	1	2	1	2	10	1	1	1	3	1	1	2	4	33
7	2	1	2	2	2	2	2	1	14	2	2	1	1	1	3	10	1	1	1	3	2	1	2	5	32
8	3	3	2	2	2	1	3	2	18	2	2	1	1	1	3	10	1	1	1	3	1	1	2	4	35
9	2	2	1	2	1	2	2	2	14	1	2	1	2	1	3	10	1	2	1	4	1	1	1	3	31
10	2	1	1	3	2	2	1	3	15	2	1	1	2	1	3	10	1	2	1	4	1	1	1	3	32
11	1	2	1	3	2	1	2	2	14	2	2	1	2	1	2	10	1	2	1	4	2	1	2	5	33
12	2	2	1	2	3	1	2	2	15	3	2	1	1	1	1	9	1	1	1	3	1	1	2	4	31
13	3	2	1	2	2	1	1	1	13	2	2	1	1	1	2	9	1	1	1	3	1	1	2	4	29
14	2	1	2	1	2	2	1	2	13	2	1	1	2	1	2	9	1	1	1	3	1	1	1	3	28
15	2	2	1	1	2	3	2	2	15	2	2	1	2	1	2	10	1	2	1	4	2	1	2	5	34
16	1	2	1	1	2	3	2	2	14	3	2	1	2	1	1	10	1	2	1	4	2	1	2	5	33
17	2	3	1	2	2	2	2	2	16	2	2	1	1	1	2	9	1	2	1	4	2	1	3	6	35
18	2	2	1	2	1	2	2	2	14	2	2	1	1	1	2	9	1	1	1	3	2	2	2	6	32
19	3	2	1	2	2	2	2	2	16	3	1	1	2	1	3	11	1	1	1	3	2	1	2	5	35
20	3	1	2	1	2	3	3	3	18	2	2	1	2	1	3	11	1	1	1	3	1	1	1	3	35
21	2	2	1	2	2	2	2	2	15	2	2	1	2	1	3	11	1	2	1	4	1	2	2	5	35
22	2	2	1	3	1	1	1	3	14	1	2	1	1	1	3	9	1	2	1	4	1	1	3	5	32
23	1	3	1	2	1	2	2	2	14	2	1	1	1	1	3	9	1	2	1	4	1	2	3	6	33
24	2	2	1	2	1	2	3	2	15	2	2	1	2	1	2	10	1	1	1	3	1	1	2	4	32
25	2	2	1	3	3	3	2	3	19	2	2	1	2	1	2	10	1	1	1	3	1	1	2	4	36
26	2	1	1	3	2	2	1	2	14	3	2	1	1	1	2	10	1	2	1	4	1	1	1	3	31
27	2	2	1	3	3	1	2	2	16	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	4	2	2	2	6	34
28	2	3	1	2	3	2	3	1	17	2	2	1	1	1	1	8	1	2	1	4	1	1	2	4	33
29	3	2	2	3	3	2	2	2	18	2	2	1	2	1	1	9	1	2	1	4	1	1	2	4	35
30	2	2	1	1	3	2	1	3	15	2	1	1	2	1	2	9	1	2	1	4	1	1	3	5	33
31	2	2	1	2	3	2	2	2	16	1	2	1	1	1	2	8	1	1	1	3	1	2	2	5	32
32	1	2	1	2	3	2	1	2	14	2	2	1	1	1	2	9	1	1	1	3	1	1	2	4	30
33	2	2	1	3	2	2	1	3	16	2	2	1	2	1	3	11	1	1	1	3	1	1	1	3	33
34	3	2	2	3	2	2	2	2	18	3	1	1	2	1	3	11	1	1	1	3	2	1	1	4	36
35	2	2	1	2	2	2	3	2	16	2	2	1	1	1	3	10	1	1	1	3	1	2	2	5	34
36	2	1	1	1	3	1	2	3	14	2	2	1	2	1	2	10	1	1	1	3	1	1	2	4	31
37	1	2	2	2	2	2	1	2	14	1	2	1	2	1	2	9	1	1	1	3	1	1	3	5	31
38	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	1	1	1	1	2	8	1	1	1	3	1	1	2	4	31
39	2	3	1	2	1	2	3	2	16	3	2	1	1	1	2	10	1	1	1	3	1	1	2	4	33
40	2	2	1	1	2	2	2	1	13	2	3	1	1	1	2	10	1	1	1	3	1	2	2	5	31
41	2	2	1	2	2	1	1	2	13	2	2	1	1	1	2	9	1	1	1	3	2	1	2	5	30
42	3	1	2	2	1	2	2	1	14	2	2	1	2	1	3	11	1	1	1	3	1	1	1	3	31
43	2	1	1	2	1	2	1	2	12	2	2	1	2	1	3	11	1	1	1	3	1	2	2	5	31
44	2	1	1	3	1	1	2	1	12	2	3	1	2	1	3	12	1	1	1	3	3	1	2	6	33
45	1	1	1	2	1	1	1	2	10	1	2	1	1	1	1	7	1	2	1	4	2	1	3	6	27
46	2	2	1	2	1	1	2	1	12	2	2	1	2	1	2	10	1	2	1	4	2	2	2	6	32
47	3	3	1	2	2	2	3	2	18	3	1	1	2	1	2	10	1	1	1	3	1	1	2	4	35
48	2	3	1	1	1	2	3	2	15	2	2	1	3	1	1	10	1	1	1	3	2	1	1	4	32
49	2	3	2	2	2	2	3	2	18	2	2	1	3	1	2	11	1	1	1	3	1	1	2	4	36
50	2	2	1	2	1	1	1	1	11	3	1	1	2	1	2	10	1	1	1	3	2	1	2	5	29
51	1	2	1	2	2	2	2	2	14	2	2	1	1	1	3	10	1	1	1	3	3	1	1	5	32
52	3	1	1	1	3	2	2	1	14	3	1	1	2	1	3	11	1	2	1	4	2	1	2	5	34

CLIMA LABORAL																							TOTAL							
ORDEN	Claridad organizacional							Sistema de recompensas e incentivos					Toma de decisiones y autonomía			Liderazgo			Interacción social			Aperturna organizacional		TOTAL						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23							
1	2	2	2	1	2	2	2	13	3	2	1	2	1	9	2	2	1	5	1	2	3	6	2	2	3	7	1	1	2	42
2	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	2	1	8	2	2	1	5	1	2	3	6	2	2	3	7	1	3	4	44
3	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	1	1	8	2	1	2	5	1	2	3	6	2	2	3	7	1	3	4	44
4	2	2	2	3	1	3	2	15	1	2	2	2	1	8	2	1	2	5	1	3	3	7	2	2	3	7	1	1	2	44
5	2	2	2	2	2	3	2	15	2	3	2	3	1	11	2	1	1	4	1	3	3	7	1	1	3	5	1	2	3	45
6	2	2	1	2	3	3	2	15	2	2	2	2	1	9	2	2	2	6	1	3	3	7	1	1	3	5	1	2	3	45
7	1	1	1	1	2	2	2	10	3	3	3	1	1	11	2	2	2	6	1	3	3	7	2	1	3	6	1	2	3	43
8	1	1	1	2	2	2	1	10	2	3	2	2	1	10	2	2	2	6	2	2	2	6	2	1	2	5	2	1	3	40
9	1	1	2	3	2	2	2	13	2	3	2	3	1	11	2	1	1	4	2	3	2	7	1	1	2	4	2	1	3	42
10	2	1	1	2	1	1	2	10	2	3	1	2	1	9	1	2	2	5	2	3	2	7	2	1	2	5	1	2	3	39
11	2	1	2	2	2	2	2	13	1	2	2	1	1	7	2	2	3	7	2	3	2	7	2	1	2	5	1	2	3	42
12	1	1	1	2	3	2	2	12	2	2	3	2	1	10	1	3	3	7	1	3	2	6	1	2	3	6	1	2	3	44
13	2	1	2	3	2	2	3	15	3	1	2	3	1	10	1	3	2	6	1	2	3	6	2	2	3	7	1	1	2	46
14	2	1	1	3	2	3	2	14	2	2	2	2	1	9	2	2	2	6	2	1	3	6	2	3	3	8	1	2	3	46
15	1	1	2	3	2	3	2	14	2	2	2	1	1	8	2	1	2	5	2	2	3	7	1	2	2	5	2	2	4	43
16	2	1	1	3	2	2	2	13	3	2	3	2	1	11	2	2	2	6	2	3	2	7	2	2	2	6	1	3	4	47
17	3	1	2	2	1	2	1	12	2	2	2	3	1	10	1	2	1	4	1	3	2	6	2	2	2	6	1	3	4	42
18	3	1	1	2	2	2	2	13	2	1	2	2	1	8	1	3	2	6	2	3	2	7	1	1	3	5	1	2	3	42
19	3	1	2	3	3	3	2	17	2	2	1	2	1	8	2	2	1	5	2	2	2	6	2	2	3	7	1	1	2	45
20	2	1	1	2	2	2	1	11	1	2	2	1	1	7	2	1	2	5	2	1	2	5	2	3	3	8	1	2	3	39
21	1	1	2	3	2	2	2	13	2	3	2	2	1	10	2	2	2	6	1	2	2	5	1	3	1	5	2	2	4	43
22	2	2	1	2	2	2	2	14	2	2	3	2	1	10	1	2	1	4	1	3	3	7	2	2	1	5	1	2	3	43
23	2	2	2	3	2	1	3	15	2	2	2	1	1	8	2	3	2	7	1	3	2	6	3	2	2	7	1	2	3	46
24	3	1	1	3	3	2	2	15	3	2	1	2	1	9	2	2	1	5	2	3	2	7	2	1	2	5	1	1	2	43
25	2	2	1	2	2	1	2	12	2	1	2	2	1	8	1	2	2	5	2	2	2	6	2	1	3	6	1	1	2	39
26	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	1	11	1	2	1	4	1	2	1	4	1	1	3	5	1	1	2	38
27	2	1	1	1	2	2	3	12	1	2	2	2	1	8	2	2	2	6	1	3	1	5	2	1	3	6	1	1	2	39
28	3	2	1	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	9	2	3	1	6	1	3	2	6	3	1	2	6	1	1	2	43
29	3	1	2	2	2	2	2	14	2	2	3	1	1	9	1	2	2	5	2	1	2	5	2	2	2	6	1	1	2	41
30	2	1	1	3	1	3	2	13	3	2	2	2	1	10	2	2	2	6	2	2	3	7	2	2	1	5	1	1	2	43
31	1	1	1	2	2	3	1	11	2	2	2	2	1	9	2	3	3	8	2	3	2	7	1	2	2	5	2	2	4	44
32	2	2	2	2	1	2	2	13	2	3	2	1	1	9	3	2	2	7	1	3	1	5	2	1	2	5	1	2	3	42
33	2	1	1	1	2	2	2	11	1	2	3	2	1	9	3	2	2	7	1	3	2	6	1	1	3	5	1	2	3	41
34	1	1	1	2	1	1	2	9	2	2	2	3	1	10	3	1	2	6	1	2	2	5	2	2	3	7	1	2	3	40
35	2	1	2	3	2	2	2	14	2	1	3	2	1	9	3	2	3	8	2	1	3	6	2	3	3	8	1	2	3	48
36	2	1	1	2	2	2	3	13	1	2	2	1	1	7	2	2	2	6	2	2	3	7	1	2	3	6	1	2	3	42
37	1	2	1	2	3	3	2	14	2	2	2	2	1	9	2	3	2	7	2	3	2	7	2	2	2	6	2	3	5	48
38	2	1	2	3	2	2	2	14	2	2	1	3	1	9	1	2	3	6	1	3	2	6	2	1	2	5	2	3	5	45
39	3	1	2	2	2	1	2	13	3	3	2	2	1	11	3	1	2	6	1	2	2	5	1	1	2	4	1	2	3	42
40	2	2	1	2	2	3	14	2	2	2	1	1	1	8	3	1	2	6	1	1	1	3	1	1	1	3	1	3	4	38
41	1	1	1	3	3	3	2	14	1	2	1	2	1	7	2	2	3	7	1	2	2	5	2	1	2	5	1	2	3	41
42	2	1	1	3	2	2	2	13	2	1	2	3	1	9	1	2	2	5	1	2	3	6	2	1	1	4	1	3	4	41
43	2	1	2	3	2	2	1	13	2	2	3	2	1	10	2	2	2	6	1	3	2	6	1	1	2	4	1	2	3	42
44	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	1	9	3	1	1	5	2	2	2	6	2	2	1	5	1	2	3	42
45	1	1	1	2	2	1	2	10	2	1	2	1	1	7	2	2	2	6	2	1	1	4	2	1	1	4	1	2	3	34
46	2	1	2	1	3	2	3	14	2	2	3	2	1	10	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	5	1	3	4	43
47	2	1	1	2	2	2	2	12	3	3	2	3	1	12	2	2	3	7	1	2	3	6	2	2	2	6	2	2	4	47
48	3	2	1	2	2	3	1	14	2	2	2	2	1	9	2	1	2	5	2	3	3	8	2	1	3	6	2	2	4	46
49	3	2	2	2	2	2	2	15	2	1	1	2	1	7	1	2	1	4	1	2	2	5	1	1	3	5	1	2	3	39
50	3	1	1	3	3	1	2	14	3	2	2	3	1	11	3	2	2	7	1	1	2	4	2	1	2	5	1	3	4	45
51	2	1	1	3	2	2	2	13	3	3	3	2	1	12	2	1	2	5	2	2	1	5	2	1	2	5	1	2	3	43
52	1	1	2	2	1	3	3	13	3	2	2	1	1	9	2	2	1	5	1	2	2	5	1	2	3	6	2	1	3	41



Ministerio de  
Educación  
del Ecuador

Escuela de Educación Básica  
**“Aristides Pinto Olvera”**  
Santa Isabel - Vinces - Los Ríos  
Correo: [eebaristidespintolvera@gmail.com](mailto:eebaristidespintolvera@gmail.com)

#### AUTORIZACIÓN

**DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA “ARÍSTIDES PINTO OLVERA”, DE LA PROVINCIA DE LOS RÍOS, CANTÓN VINCES.**

#### AUTORIZA:

Al Licenciado **LOOR OCHOA CARLOS ALBERTO**, para que pueda desarrollar su proyecto de investigación titulado **CLIMA LABORAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA VINCES, 2021**; para lo cual expide la presente autorización a fin de que se otorguen las facilidades correspondientes.

Vinces, 22 de octubre del 2021.

  
.....  
**Lcda. Marlinda Muñoz Delgado**  
Directora

