



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Clima Institucional y Desempeño Docente de la  
Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón  
Ventanas, Ecuador, 2021.**

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

**AUTORA:**

Espinoza Moran, Yalitza Jennifer (ORCID: 0000-0003-2183-6520)

**ASESORA:**

Dra. Linares Purisaca, Geovana Elizabeth (ORCID: 0000- 0002-0950-7954)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2021

## DEDICATORIA

A Dios por estar presente en cada momento de mi vida y guiarme por el camino correcto.

A mis padres Walter Espinoza y María Morán quienes con amor, esfuerzo y dedicación han sabido educarme para convertirme en una excelente profesional.

A mis hermanos que han sido parte de todo este proceso para poder conseguir mis objetivos en especial a mi hermana Tanya por sus consejos y motivación.

A mi compañero de vida Jonathan porque siempre estuvo conmigo incluso en los momentos más difíciles, brindándome su apoyo y diciéndome que sin duda lo lograría.

Yalitza

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo por abrirme las puertas y darme la oportunidad de enriquecer conocimientos para lograr mis metas.

A mis docentes de la UCV por sus conocimientos impartidos durante la experiencia curricular, pese a la situación que vivimos en la pandemia.

A la asesora Dra. Geovanna Linares Purisaca por su valioso aporte en la investigación realizada.

A la Msc. Angela Loor Gurumendi rectora de la unidad educativa “Manuel Córdova Galarza por permitirme realizar mi investigación, a mis compañeros por su colaboración y tiempo brindado en la recolección de datos.

A la Dra. Mirtha Fernández Mantilla y al estadístico el Dr. Julio Rodríguez Azabache por su ayuda incondicional en la culminación de mi trabajo de investigación.

Yalitza

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	16
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	17
3.7. Aspectos Éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES .....	31
VII. RECOMENDACIONES .....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Tabla cruzada entre el clima institucional y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador .....	19
<b>Tabla 2</b> Correlación Rho de Spearman entre el clima institucional y el desempeño docente .....	21
<b>Tabla 3</b> Correlación Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y el desempeño docente .....	22
<b>Tabla 4</b> Correlación Rho de Spearman entre la dimensión motivación y el desempeño docente .....	23
<b>Tabla 5</b> Correlación Rho de Spearman entre la dimensión confianza y el desempeño docente .....	24
<b>Tabla 6</b> Correlación Rho de Spearman entre la dimensión participación y el desempeño docente .....	25

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente docentes de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021, para lo cual se tuvo en cuenta a las 72 personas que conforman el personal docente, siendo una muestra censal. En cuanto a la metodología, esta investigación fue cuantitativa, de diseño correlacional porque usa la estadística inferencial y busca encontrar la correlación entre sus variables. Por los resultados, se muestra la existencia de una correlación muy alta y directa, con un valor de  $RS=0.936$  entre la variable clima institucional y desempeño docente, siendo evidencia estadística suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de manera altamente significativa.

Palabras clave: Clima, desempeño, docente, institucional

## **ABSTRACT**

The objective of this research was to determine the relationship between the institutional climate and the teaching performance of the “Manuel Córdova Galarza” Educational Unit, Cantón Ventanas, Ecuador, 2021, for which the 72 people who make up the staff were considered teacher, being a census sample. Regarding the methodology, this research was quantitative, of correlational design because it uses inferential statistics and seeks to find the correlation between its variables. From the results, the existence of a very high and direct correlation is shown, with a value of  $RS = 0.936$  between the variable institutional climate and teacher performance, being sufficient statistical evidence to reject the null hypothesis and accept the hypothesis in a highly significant way.

Keywords: climate, performance, teacher, institutional

## I INTRODUCCIÓN

En el contexto mundial el entorno del trabajo es un factor que mide el desempeño de las personas, para que una organización funcione de manera efectiva, es de vital importancia que en el campo laboral exista un entorno armonioso, en consideración también a los factores que afectan el comportamiento en los empleados. (Adonece, 2011, Rodríguez, 2004).

El clima institucional a nivel de América Latina en el sector público entre los años 2016 a 2020, mencionan a la integridad de factores psicológicos individuales, grupales y organizacionales que afectan a la empresa, así mismo estos factores altera la relación entre los individuos y por ende se sienten desmotivados y no pueden brindar un buen desempeño por lo que se crea un ambiente poco favorable (Palomino, 2020, Almeida 2020).

Lo expuesto permite tener una idea que el ambiente institucional está relacionado a factores personales propios de cada individuo como personalidad, actitudes, el comportamiento, las capacidades y también al lugar de trabajo donde se desenvuelven las personas. (Bermúdez, et al., 2015). El clima institucional posee una pésima cultura enmarcada en la falta de valores e identidad con la institución educativa. Se puede manifestar que en América Latina se presentan situaciones de conflictos por lo que se requiere mantener una cultura de paz y ofrecer mejores servicios capacitando a los docentes para que mejoren su manera de convivencia y promuevan las buenas relaciones entre autoridades y docentes (Pacheco, et al., 2018, Barriga, 2016).

En el Ecuador el Ministerio de educación a través del instituto nacional de evaluación educativa es el organismo que regula el desempeño de los docentes, para fortalecer la labor del docente y ayudar a optimizar la calidad educativa. Así como también en la mejora en su formación inicial y desarrollo profesional que favorecen los procesos de enseñanza. (Reyes, 2012).

Además, se deben realizar evaluaciones permanentes a los directivos, y administrativos, esta evaluación por lo menos dos veces al año con la colaboración de profesionales, y se registra por escrito en los archivos personales de los

evaluados. De este modo el ministerio de Educación adopta una enseñanza e instrucción educativa de calidad para los niños y adolescentes, con el cumplimiento de los derechos plasmado en el buen vivir (Sammons, Gu, Day & Ko, 2011).

Hoy en día los establecimientos pedagógicos se enfrentan a diferentes cambios que demandan al docente contar con habilidades, conocimientos y capacidades acorde a las necesidades de la institución. Sin embargo, muy a menudo existen problemas tanto interno como externo que ponen en riesgo la imagen y prestigio de la institución. El docente tiene el deber de formar estudiantes profesionales que les permitan desenvolverse de la mejor manera en el mundo laboral, para esto es indispensable que la institución cuente con un buen clima donde se dé un mejor aprendizaje (Silins & Mulford, 2004, Badoni, 2010).

La Unidad está ubicada en la parroquia 10 de noviembre del Cantón Ventanas sector marginal. Cuenta con dos secciones matutina y vespertina, tiene alrededor de 2000 estudiantes en lo que respecta a nivel desde el inicial al bachillerato, posee dos jornadas laborables matutina y vespertina con horario de 7:00am a 12:00pm matutina y de 12:00pm a 6:00 pm vespertina. Existe un total de 72 docentes laborado en la misma institución de los cuales hay docentes que forman parte de las autoridades del plantel entre rector, vicerrector, inspector general y dos psicólogos educativos uno por cada jornada, estos son parte del departamento de consejería estudiantil (Dece). El estudio que se desea realizar va a estar enfocado a los docentes de la sección matutina y vespertina.

Dentro de la institución se ha podido evidenciar problemas relacionados a la falta de respeto entre docentes, es decir existen docentes que no respeta la vida personal y laboral de los demás compañeros, por ejemplo en el aspecto laboral se fijan en los horarios de entradas y salidas, el cumplimiento de actividades relacionada a la labor docente como entrega de calificaciones a tiempo, comentarios en cuanto a la enseñanza de la asignatura en particular, también se ha presenciado agresión física y verbal dentro de la unidad educativa, las mismas que han sido vistas por los estudiantes, lo que ocasiona que se cree un ambiente de trabajo no favorable, por lo consiguiente esto a su vez incumple el código de convivencia establecido por la unidad educativa. Cabe mencionar que este documento llamado código de convivencia promueve e incentiva la comunicación y

el buen trato, valores y las relaciones de trabajo interpersonales a través de la colaboración de los mismos. Sin embargo, estos inconvenientes han ido afectando el buen vivir de la comunidad educativa y desmotivando el trabajo en equipo entre docentes.

Por otro lado, existen otras causas que también influyen de manera negativa a la unidad educativa, como por ejemplo el incumplimiento a los reglamentos establecidos dentro de la institución por parte de docentes y estudiantes, el compromiso en las actividades realizadas por los docentes todas estas anomalías inducen a que el clima institucional no sea el más óptimo para el desarrollo las actividades de la unidad.

En esta tesis se plantea la formulación de problema con la pregunta: ¿Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza Cantón Ventanas, Ecuador 2021?

La justificación práctica, busca conocer la relación mediante los resultados entre las comparativas de sus variables, es decir entre el clima institucional y el desempeño docente. En el aspecto teórico el desarrollo de este trabajo contribuirá al aporte nuevos conocimientos científicos relacionados a las variables de estudio, también servirá como fuente para otras investigaciones haciendo uso de la información para desarrollar investigaciones futuras ayudando al desarrollo de sus instituciones y promoviendo la calidad educativa. Desde un punto de vista social, esta investigación sobre el clima institucional tiene trascendencia educativa, pues se observa que la forma de convivir en un determinado ambiente tiene un impacto directo en la comunidad educativa. En lo social una vez terminada la investigación se podrá confirmar que un buen clima institucional aporta a la creación de entornos agradable de trabajo donde cada uno de los miembros de la institución se sientan conforme y se identifiquen con su labor, así mismo servirá de referencia para aplicar a los diferentes procesos institucionales como beneficiarios directos principales ante este estudio serán comunidad educativa y como beneficiarios indirectos todas las instituciones educativas que presente el mismo problema descrito en el tema. A nivel metodológico, se justifica la investigación por los aportes brindados con instrumentos que tienen validez y confiabilidad, sirviendo para ser aplicado en contextos similares.

Del mismo modo se describe el objetivo general: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021 y como objetivos específicos Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente, Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente, Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente, Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021.

Por los objetivos planteados anteriormente la investigación tiene una hipótesis general;  $H_i$ : Existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente docentes de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021. Y como hipótesis nula No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente docentes de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador 2021. Se detallan las hipótesis específicas;  $H_1$ : Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente,  $H_o$ : No existe una relación positiva y significativa entre la comunicación y el desempeño docente,  $H_2$ : Existe relación entre la motivación y el desempeño docente,  $H_o$ : No existe una relación positiva y significativa entre la motivación y el desempeño docente,  $H_3$ : Existe relación entre la confianza y el desempeño docente,  $H_o$ : No existe relación positiva y significativa entre la confianza y el desempeño docente,  $H_4$ : Existe relación entre la participación y el desempeño,  $H_o$ : No existe relación positiva y significativa entre la participación y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador 2021.

## II MARCO TEÓRICO

El presente informe de tesis presenta los siguientes antecedentes internacionales y nacionales relacionados a nuestras variables de estudio:

Gutiérrez (2017) eligió la Maestría en Ciencias de la Educación con mención en docencia y gestión educativa, con su tesis "El Clima Organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Públicas y Privadas" su objetivo es determinar el impacto de una variable en la otra, un tipo básico de diseño de correlación descriptiva, como muestra de 109 estudiantes, la conclusión es que existe una estrecha relación entre el clima y el desempeño docente por otro lado, muestra que las dimensiones de estructura y relación están altamente correlacionadas con el desempeño docente, es decir, en términos de estructura se respeta el orden de jerarquía, y en términos de relaciones, no tienen problemas con otros estudiantes.

López (2017) eligió la maestría en educación con mención en teoría y gestión educativa en su tesis "Ambiente institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos", y la presentó a la Universidad de Piura de Perú. El objetivo es determinar la relación entre ambas variables, tipo cuantitativo, utilizando datos estadísticos, herramientas con escalas digitales y como muestra 31 instructores; la investigación concluyó que existe un buen sistema por las dimensiones de motivación y participación, pero en la dimensión de comunicación, en cuanto a los factores mostrados en su investigación, es regular y la variable de desempeño es alta. También se menciona que la confianza entre profesores y gestores de la comunicación se puede mejorar a través de la cooperación.

Gómez e Inga (2018), en su investigación titulado "El clima organizacional y el desempeño docente de la Institución Educativa José de San Martín del Progreso en Bongará" Amazonas, con una maestría en administración pública, la presentó a la Universidad del Cesar Vallejo en Perú, con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de la IE. José de San Martín-El Progreso-Bongará-Amazonas, utilizando métodos cuantitativos, describiendo tipos-correlación, diseño no experimental-corte transversal, muestra fue a 16

docentes para finalmente concluir: la institución Tiene una buena cultura organizacional, es decir, muestra los valores, el compromiso y la identidad de trabajar en equipo y conseguir una buena relación, y además muestra un excelente desempeño.

González (2019) en su tesis "Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüí. Colombia, para obtener el grado de magister en educación, presentado a la Universidad de Medellín de Colombia, cuyo objetivo fue analizar la relación entre ambas variables, enfoque cuantitativo, de campo, transversal, descriptivo e inferencial, como muestra 48 docentes. La investigación nos permiten sacar conclusiones sobre las dimensiones estructurales, lo que hace referencia a los lineamientos establecidos por la institución para el desempeño del personal docente, como responsabilidad se indica que los docentes tiene un impacto en las acciones y a su vez en el entorno laboral, en cuanto a los conflictos se concluyó que están dispuestos a colaborar con las decisiones que considera la institución para resolver cualquier inconveniente presentado y como mejora del clima.

Ruiz (2020) presentó a la revista HOLOPRAXIS Ciencia, Tecnología e Innovación en su artículo científico titulado "Ambiente organizacional y su relación con el desempeño docente", con el objetivo de determinar la correlación entre el clima organizacional y el desempeño docente, método descriptivo, relevante. Utilizó cuestionarios y encuestas como herramientas, a 100 docentes y 3 como gerentes parte de la muestra. La conclusión del estudio es: A través de la investigación realizada se ha determinado la correlación positiva y alto nivel entre las dos variables. También se determinó que el 73% de los docentes cumplió con el plan prescrito, mientras que los docentes restantes lo cumplieron parcialmente, observándose que los docentes tienen habilidades académicas y de liderazgo.

More y Morey (2021), en su artículo científico "No. 7044. San Martín de Porres, la gestión del ambiente institucional y el desempeño del profesorado de la institución educativa Chorrillos", cuyo propósito es determinar el impacto de la gestión sobre la institución Los docentes del ambiente son descriptivos, explicativos y cuantitativos, y la muestra es de 245 alumnos. El estudio concluyó que el trabajo

en equipo, la motivación y el desempeño pueden mejorar el medio ambiente. Por otro lado, se debe considerar el concepto de mantenimiento del clima para elegir estrategias para mejorar el clima, el gerente debe tener habilidades de liderazgo y ser capaz de comprender las funciones, responsabilidades y relaciones de la facultad y el personal.

Así mismo se detalla los trabajos previos a nivel nacional:

Medina (2017) obtuvo una maestría en desarrollo del talento en su tesis "La incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad de Educación Privada Santo Domingo de Guzmán-Quito" y la presentó a Simón Bolívar, Universidad Andina de Ecuador, cuyo propósito es determinar el clima organizacional en el desempeño docente, tipo descriptivo, utilizando el cuestionario HayMcBer, con 50 docentes como muestra, la conclusión es: la implementación del plan de mejoramiento es la siguiente recomendación, y se señaló Algunas herramientas se han desarrollado para mejorar las dimensiones que han producido resultados positivos en las variables de desempeño docente. Por otro lado, se determina que los factores climáticos no afectarán el desempeño porque existe cooperación y compromiso con la organización.

González (2019). En su tesis "Evaluación del clima laboral y su impacto en el desempeño docente en unidades de educación privada en Guayaquil", eligió un MBA y lo presentó a la Universidad Católica de Guayaquil en Santiago, Ecuador, con el propósito de determinar el impacto en el clima laboral. Los principales factores y su impacto en el desempeño docente, tipos cuantitativos, diseño no experimental y corte transversal, utilizo los métodos estadísticos relacionados con Pearson, tuvo como muestra 30 colegios. La investigación concluye que: Se pudo evaluar los elementos del clima que afectaban al desempeño institucional, considerando que la dimensión reconocimiento promueve la participación, sin embargo, dentro de la investigación se implementó una propuesta para mejorar los problemas encontrados en el análisis, donde se indicó la desmotivación que ocasionaba la falta de reconocimiento a la labor del docente.

Orejuela (2019) en su investigación "El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la Escuela Francisco José Polit Ortiz De La Parroquia Virgen de Fátima

– Yaguachi”, para optar el grado de magister en gerencia educativa, presentado a la Universidad Estatal de Milagro de Ecuador, cuyo objetivo fue analizar las dos variables, de tipo descriptiva, correlacional, enfoque mixto, corte transaccional, tuvo como muestra a 35 docentes. La investigación concluye que: Debido a que por parte de las autoridades no se delega de manera adecuada las funciones por lo que genera discrepancias entre los docentes. Por otro lado, se observó que hay una falta de organización dentro de la institución sin embargo se comprobó que la organización promueve la labor de los docentes. En la dimensión de trabajo colaborativo asegura que los maestros no puedan establecer grupos de trabajo que les permita desarrollar estrategias y competencias que deben resolverse por niveles.

Brito (2020) en su tesis “El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. caso de estudio centro educativo replica Aguirre Abad, ciudad de Guayaquil”, para optar el grado de Magister en Recursos Humanos, presentado a la Universidad de Guayaquil de Ecuador cuyo propósito fue analizar la relación entre las dos variables, de tipo correlacional, cuantitativa, analítica, tuvo como muestra 25 personas. La investigación concluye que: Se determinó que las autoridades poseen un liderazgo participativo por lo que involucran a los docentes al compromiso de las actividades de la institución en el cumplimiento de sus objetivos. Se manifestó que existe un nivel de confianza, amistad y respeto alto dentro de la institución lo cual genera un buen clima institucional.

En base al estudio realizado en esta investigación se presenta las definiciones del clima institucional. Por ejemplo:

Chiavenato (2011) podemos manifestar que el clima organizacional es la base fundamental y la formación del individuo para el desarrollo y desempeño del ambiente laboral. Por lo tanto, se requiere de un entorno favorable, que estimule y proyecte la participación, con la finalidad de mejorar las aptitudes de cada docente. En teoría el ambiente institucional es un concepto que se ha investigado durante mucho tiempo, lo cual se ha demostrado la importancia dentro de las organizaciones y la relevancia del mismo, el clima dentro una escuela o colegio es la valoración que hace el docente en relación a lo que se manifiesta en su entorno (Pope & Stremmel, 1992, Cabrera y Bejarano, 2017).

De acuerdo con el autor Pacheco et al. (2018) en las instituciones educativas el estudio del clima es muy importante por nos muestra el comportamiento y las opiniones que tiene cada uno de sus individuos, en otras palabras, es la valoración propia que hace el docente en relación a lo que se manifiesta en su entorno. El clima organizacional puede detectar aspectos clave que pueden tener un impacto significativo en el ambiente de trabajo de la institución”, un buen clima proporciona a todos los integrantes de la organización un excelente rendimiento, a su vez motiva al personal a realizar su labor de manera eficiente. (Pérez, 2012, Calcina, 2016)

Martín (2000) Sostiene que existen elementos en el clima que ayudan a mejorar los procesos de gestión en una institución, y a su vez incide en la calidad del servicio del mismo, cabe destacar que el establecimiento necesita tener un buen rector que sea líder y que oriente a los demás mediante la participación de todos en base al respeto, la comunicación y las buenas relaciones laborales, el clima es un agente de percepción de los docentes hacia el entorno (Corrales, Díaz y Sosa, 2003)

Dentro de las características se debe tener en cuenta como está constituido el ambiente de la institución debido a que este muestra el desarrollo y progreso de la escuela o colegio, también porque afecta directamente a la comunidad educativa. (Orellana, Ramón y Bossio, 2009).

Guevara (2018) El clima dentro de las unidades educativas contribuye a las características culturales que determinan las actitudes hacia el trabajo en relación a los diferentes grupos que se relacionan entre sí, donde todos poseen creencias, culturas y comportamientos distintivos propios de cada uno.

También es importante detallar la cultura dentro de la institución porque está relacionado a los valores que de algún modo ayuda a los docentes a comprender el funcionamiento y proporciona un código de conducta dentro de la misma, sin embargo, se puede presentar el caso de que ciertos docentes no sepan cómo comportarse en situaciones de conflictos. (Khan, 2019, Koys y Decottis, 1991).

Robbins (2005) citado por (Pastrana, 2017) nos dice que las relaciones entre personas dentro de las organizaciones aumentan la satisfacción de los empleados y conduce a aumentar su desempeño, por lo consiguiente si se posee un ambiente

agradable se mejorará la convivencia entre todos, cumpliendo con las actividades y con los objetivos propuestos.

Peña (2018) "La evaluación del clima dentro de las unidades educativas permite conocer la percepción por parte de sus docentes; tener éxito en identificar la experiencia que posee el docente en el desarrollo profesional, mediante la evaluación se podrá medir el desempeño de sus actividades.

Dimensiones del clima organizacional

Martín (2000) menciona que dentro de las instituciones se orientada en estos 4 aspectos: Comunicación, motivación, confianza y participación.

La primera dimensión se trata de la comunicación ya que se había mencionado, que uno de los principales conflictos es la falta de comunicación en la institución, debido a que existen diferencias entre los miembros, hay docentes que no tiene buenas relaciones con otros. Sin embargo, es importante mejorar este aspecto porque permite realizar el trabajo de una manera más eficaz, de igual manera conlleva a tener un mejor ambiente de trabajo. (Mendoza, 2012).

Para Martín (2000) en cambio nos manifiesta que es el grado de relación de cada uno de los miembros de la institución, desde el ámbito interno al externo y con cada una de las áreas donde se desempeñan, es saber llevar la información de manera pertinente.

Chiavenato (2011) "Cada individuo es un ser con diferentes percepciones y posee distintas formas de expresar y comunicar lo que siente" (pag.52).

"Es decir, la comunicación debe ser clara y precisa para que no existan malos entendidos en el entorno donde se labora, debe saber expresarse es decir comunicar lo que realmente aporta a la organización sin afectar la integridad de algunos de sus compañeros y también saber escuchar ya que todos pueden aportar con algún comentario o idea que beneficie al progreso de la institución educativa". (Chandra, Chand y West, 2018).

La segunda dimensión es la motivación donde se menciona que los docentes deben estar motivados mediante el reconocimiento de su labor diaria, esto hace que al momento de realizar sus actividades se sientan contestos y transmitan esas emociones a otros compañeros, de igual manera a reflejarse estas actitudes se podrá mantener un ambiente más acogedor. (Borzellino, Mirabal y Barrios, 2015).

Martín (2000) menciona que la motivación es el grado de entusiasmo que el docente muestra a desempeñar su labor, es la complacencia de todo el trabajo que realiza durante su jornada y el resultado que persigue el docente en cuanto a su esfuerzo. Este resultado debe ser reconocido y a su vez valorado por sus compañeros de trabajo.

Chiavenato (2011), "La motivación juega un papel positivo e impulsor, y estas fuerzas se transforman en palabras como deseo y desconfianza (miedo, desconfianza y duda). Esta persona desea poder y estatus, y teme que la exclusión social y la autoestima sean amenazado." (pag.41).

"Es decir, la motivación origina comportamientos que surge por el estado emocional del individuo, si esta persona no se encuentra incentivada a realizar su trabajo y por el contrario se siente con mucha frustración o tensión el rendimiento es bajo". (Cortés y Leal, 2019),

La tercera dimensión habla sobre la confianza donde se define la estrecha relación que surge en base a las buenas acciones, compromiso, responsabilidad y entrega de las personas en su lugar de trabajo.

Martín (2000) sostiene que es el nivel de confianza percibido por los integrantes de la organización en las que se produce la integridad entre los miembros.

Robbins & Coulter (2005) estableció algunas conductas que cultivan la confianza como ser justo, francos, decir ante todo la verdad, ser confidentes, esto hace que se fomente la admiración por los demás expresando profesionalismo al momento de interactuar con un grupo de personas, además aporta a que la comunicación.

La cuarta dimensión es la participación, donde se argumenta que es la parte esencial y primordial del docente, en esta dimensión se destaca el desempeño y la formación que se debe llevar a cabo el trabajo individual y en equipo, es la manera y la oportunidad de contribuir al desarrollo educativo, a través del conocimiento y la participación, con el objetivo de un enfoque productivo con resultados positivos. (Marsh & Overall, 1980).

De la misma manera se detalla las definiciones de la variable Desempeño docente, por ejemplo:

según Chiavenato (2017) citado por González (2019) es esencial que el desempeño vaya acorde a los objetivos de una estructura educativa fundamentada en los valores éticos y profesionales del docente, mientras que el trabajo es la fortaleza

más relevante de una organización”. Por lo tanto, el trabajo del docente va a depender de las capacidades y competencias en relación a las metas establecidas. Moreano (2018) La preparación educativa del maestro es la base fundamental e importante, en la que manifiesta y cumple con diferentes actividades, dando a conocer, tanto a las demás autoridades como a los estudiantes las funciones diarias a cumplir para de esta manera proyectarse y fomentar un desarrollo ágil y eficaz. En el ámbito del aula implica el diseño efectivo de la planificación, comportamiento, proceso de evaluación y comunicación con los estudiantes, por lo consiguiente este se obtiene a través de las relaciones efectivas en el ambiente institucional y contribuye a favorecer el ejercicio profesional docente.

Según Valdés (2004) se describen las dimensiones de desempeño docente.

La primera dimensión se entiende por capacidades pedagógicas a las estructuras y técnicas que el docente utiliza en el desarrollo de sus clases, es el instrumento principal que le permite generar capacidades y fomentar conocimiento de manera que al proyectarse sea entendible y se deduzca de manera satisfactoria la enseñanza del alumno. (Gutiérrez, 2013).

La dimensión dos declara que la emocionalidad es la base que juega un papel importante en el docente, refleja el estado de ánimo, puesto que está vinculado con el desarrollo y la expresividad de poder proyectar de manera positiva las actividades, así mismo vincularse con el entorno de manera que pueda ayudar en las diferentes funciones académicas y a los estudiantes, debe ser la herramienta facilitadora de las emociones positivas del docente. Por lo tanto, la emocionalidad es el valor moral que se refleja en la vocación de ser docente con virtud al desarrollo educativo. (Montenegro, 2003).

La tercera dimensión hace énfasis a la Responsabilidad en el desempeño de sus funciones educativas y a la participación del docente en las diferentes actividades, en las que, de manera individual o grupal debe involucrarse con el fin de cumplir y mejorar los procesos de las funciones administrativas que conllevan el avance de la educación y la proyección de credibilidad de la institución en la sociedad. Es importante que el docente cumpla con eficacia y eficiencia sus responsabilidades con la institución de manera que proyecte su capacidad profesional. (Almeida, 2020).

Relaciones interpersonales, esta última y cuarta dimensión refleja el comportamiento que el docente opta después de clases, fuera de lugar de trabajo hacia el estudiante, es la técnica y manera puede orientar y guiar al alumno, así de esta manera pueda tener un perspectiva más amplia y clara del comportamiento del desarrollo del alumno y el alumno conocer más al docente, que sepa confiar y estrechar un lazo de confraternidad por ambas partes. (Bris, 2000)

Es importante que el vínculo sea tanto hacia el alumno como a las demás organizaciones educativas, es la parte esencial que permitirá el desarrollo pedagógico en el docente y alumno.

En el caso de los docentes este puede darse a través del tiempo con la formación y el fortalecimiento de sus capacidades, en el Ecuador el ministerio de educación brinda los recursos necesarios para que el docente enriquezca sus conocimientos, de la misma manera le permite desarrollar habilidades y actitudes en relación al trabajo. Sin embargo, muchas veces esto se ve afectado porque existen docentes que no participan en las actividades académicas. (Alvarado, 2003).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

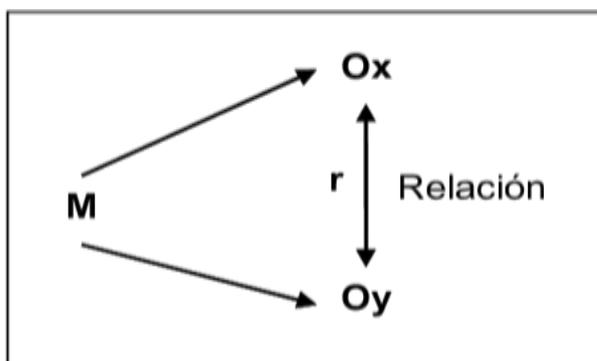
Es de tipo básica porque genera conocimiento con sus definiciones y no resuelve problema, Asimismo Vargas (2009) “No considera una aplicación inmediata cuando se trata de objetos de investigación, pero considera que de sus resultados y descubrimientos pueden ayudar a nuevos avances científicos.” (pag.159).

El enfoque de esta investigación es cuantitativo porque usa la estadística inferencial lo que permite recopilar y analizar datos obtenidos de los instrumentos de investigación, de la misma manera implica el uso de la tecnología mediante la herramienta de una hoja de cálculo en Excel, a su vez este sistema proporcionara datos estadísticos y resultados reales. Hernández et al., (2010).

La investigación es de diseño correlacional porque el fundamento de la investigación es encontrar la correlación entre sus variables.

Hernández et al., (2014)” Describe la relación entre dos o más conceptos o variables y mide la interrelación o una función de causalidad “(pag.158).

Figura correlacional ´



M= Muestra igual a 72 docentes

O x= Variable 1

O y= Variable 2

r= Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Clima Institucional

**Definición conceptual:** Chiavenato (2011) "El ambiente organizacional se refiere al espacio interno entre los miembros de la organización, el cual está íntimamente relacionado con su entusiasmo." (pag,50).

**Definición operacional:** La variable del clima institucional fue evaluada por medio de un cuestionario conformado por 24 ítems.

**Indicadores:** Tenemos el grado de comunicación entre personas y grupos, así mismo el grado de motivación del docente en el centro de sus actividades profesionales, la confianza percibida por el docente en el centro, el grado de sinceridad en la construcción de relaciones entre miembros de la comunidad educativa, la participación de los docentes y otros miembros de la comunidad educativa en actividades.

**Escala de medición:** Nominal

#### Variable 2: Desempeño docente

**Definición conceptual:** Valdés (2004) "Es un proceso de obtención sistemática de datos efectivos y confiables, cuyo propósito es verificar y evaluar los efectos educativos del docente en base a la labor que este realiza dentro de la unidad educativa." (Pag.13).

**Definición operacional:** Se evaluó por medio de una ficha de observación conformado por 20 ítems.

**Indicadores:** Dominio de los contenidos que se imparten, grado de motivación en los estudiantes por el aprendizaje y formación de los mismos, participación entre docentes, así como el nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de problemas sociales.

**Escala de medición:** Nominal

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

**Población:** 72 personas que forman parte del personal docente de la Unidad Educativa a la que hace referencia la investigación, tomando en consideración que se tiene 38 participantes de la jornada matutina y 34 docentes de la jornada vespertina.

**Criterios de inclusión:** Se ha incluido a todo el personal docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, registrados el año 2021.

**Criterios de exclusión:** Se han excluido a docentes con licencia, y aquellos que recién ingresaron a la unidad educativa.

**Muestra:** Debido a que no es muy grande la población para este estudio se ha considerado que sea una muestra censal ya todas sus unidades representa el total de la población.

**Muestreo:** La técnica estadística utilizada fue el muestreo no probabilístico por conveniencia, de acuerdo a la facilidad de acceso y la disposición de cada unidad de análisis (un docente de la unidad educativa).

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

De acuerdo a la fundamentación dentro de los capítulos anteriores, al tipo y diseño del mismo se presenta la técnica utilizada y el instrumento respetivo.

La primera encuesta denominada clima institucional, conformada por 24 ítems, tiempo de aplicación 15 minutos, contiene cuatro dimensiones, comunicación, motivación, confianza y por último participación, está estructurado con escala nominal del 1 al 5 es decir (Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto). La validez de contenido fue verificada por tres expertos, y la confiabilidad del instrumento adopta el valor Alfa de Cronbach 0.880 como buena.

Así mismo la ficha de observación denominada desempeño docente, contiene 20 ítems tiempo de aplicación 10 minutos contiene cuatro dimensiones que son capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de

sus funciones, y las relaciones interpersonales, con indicaciones de cumple, en proceso y no cumple, la validez de contenido fue verificada por tres expertos, y la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, 0.911.

### **3.5. Procedimientos**

Los procedimientos que se realizó para el desarrollo de esta investigación son los siguientes: Se envió una solicitud de manera escrita a la rectora de la unidad educativa, con el fin de pedir la autorización para realizar la investigación. Una vez que la autoridad educativa aceptara la aplicación de los instrumentos primero para una muestra piloto, luego, se determinó la cantidad de días que se necesitó para aplicar los instrumentos, teniendo en cuenta que no interfiera con las actividades laborales, aplicado mediante el formulario de Google forms, obteniendo el consentimiento informado de todos los participantes.

Después se procedió a obtener los resultados en un Excel para luego en base al software Spss 26 se obtenga la confiabilidad, la correlación de las variables estudiadas, al culminar se presentará los resultados a la unidad educativa para la toma de decisiones.

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

Para el análisis cuantitativo de los datos, se procesó mediante la utilización de herramientas de Excel para el registro de la base de datos, luego el programa estadístico SPSS en su versión 26 para realizar la prueba de normalidad de datos no paramétricos con el estadístico kolmogorob Smirnov, así mismo la correlación de las variables con el Rho Spearman, obteniendo los resultados para la estadística descriptiva e inferencial.

### **3.7. Aspectos Éticos**

Es necesario tener en cuenta la ética en investigación en base a los principios y normativas vigentes de la Universidad César Vallejo, respetando el derecho intelectual, citando de acuerdo a las normas APA 7 los párrafos incluidos en el estudio.

Se contó con el anonimato y la confidencialidad de los participantes, es decir no se reveló la identidad de los docentes. Se respetó la autenticidad de los datos dados por los participantes, no se emitió juicio alguno ya que las respuestas se usaron exclusivamente para los fines de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Tabla cruzada entre el clima institucional y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021*

			Desempeño Docente			Total
			Bajo	Medio	Alto	
Clima institucional	Malo	fi	18	7	0	25
		%	25,0%	9,7%	0,0%	34,7%
	Regular	fi	0	11	4	15
		%	0,0%	15,3%	5,6%	20,8%
	Bueno	fi	0	5	27	32
		%	0,0%	6,9%	37,5%	44,4%
Total		fi	18	23	31	72
		%	25,0%	31,9%	43,1%	100,0%

Nota: Reporte de resultados de la recolección de datos.

La tabla 1 muestra que el mayor porcentaje 37.5% corresponde a los docentes que perciben un clima institucional bueno y presentan un desempeño docente alto, también el 25% representan a los docentes que perciben un mal clima institucional y tienen un desempeño docente bajo; así mismo el 15.3% de los docentes que califican como regular el clima institucional mantienen un desempeño docente a nivel medio.

### Objetivo general:

Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021

### Tabla 2

*Correlación Rho de Spearman entre el clima institucional y el desempeño docente*

			Desempeño Docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coefficiente de correlación	,936**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Nota: \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte de resultados base de datos recolectados

En la tabla 2 se presenta la correlación Rho de Spearman aplicada por tener datos no paramétricos entre la variable clima institucional y desempeño docente, el valor  $R_S=0.936$  muestra la existencia de una correlación muy alta y directa.

### Contraste de hipótesis

El valor de la significación  $P<0.01$  confirma la evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis de manera altamente significativa:

Hi: Existe una relación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente docentes de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021.

### Objetivo específico 1:

Determinar la relación que existe entre la comunicación y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021

**Tabla 3** *Correlación Rho de Spearman entre la dimensión comunicación y el desempeño docente*

		Desempeño Docente
Rho de Spearman	Comunicación	,831**
	Coefficiente de correlación	
	Sig. (bilateral)	,000
	N	72

Nota: \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: Reporte de resultados base de datos recolectados

En la tabla 3 se presenta la correlación Rho de Spearman aplicada por tener datos no paramétricos entre la dimensión comunicación y desempeño docente, el valor  $R_S=0.831$  muestra la existencia de una correlación alta y directa, es decir a medida que los puntajes de la comunicación se incrementan, el desempeño docente también aumenta.

### Contraste de hipótesis

El valor de la significación  $P<0.01$  confirma la evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis de manera altamente significativa:

H1: Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021.

## Objetivo específico 2:

Determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021.

**Tabla 4**

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión motivación y el desempeño docente*

			Desempeño Docente
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	,893**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Nota: \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Reporte de resultados base de datos recolectados

Como se observa en la tabla 4, se presenta la correlación Rho de Spearman aplicada por tener datos no paramétricos entre la dimensión motivación y desempeño docente, el valor  $R_S=0.893$  muestra la existencia de una correlación alta y directa, es decir a medida que los puntajes de la motivación se incrementan origina que los puntajes del desempeño docente también aumenten.

## Contraste de hipótesis

El valor de la significación  $P<0.01$  confirma la evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis de manera altamente significativa:

H2: Existe relación entre la motivación y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021.

### Objetivo específico 3:

Determinar la relación que existe entre la confianza y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Ventanas, Ecuador, 2021.

**Tabla 5**

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión confianza y el desempeño docente*

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Confianza	Coefficiente de correlación	,802**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Nota: \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: Reporte de resultados base de datos recolectados

En la tabla 5, se muestra la prueba Rho de Spearman aplicada por tener datos no paramétricos entre la dimensión confianza y desempeño docente, el valor  $R_S=0.802$  muestra la existencia de una correlación alta y directa, es decir a medida que los puntajes de la confianza se incrementan los puntajes del desempeño docente también aumenten creando una tendencia lineal positiva.

### Contraste de hipótesis

El valor de la significación  $P<0.01$  confirma la evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis de manera altamente significativa:

H3: Existe relación entre la confianza y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021.

#### Objetivo específico 4:

Determinar la relación que existe entre la participación y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021.

**Tabla 6**

*Correlación Rho de Spearman entre la dimensión participación y el desempeño docente*

			Desempeño Docente
Rho de Spearman	Participación	Coefficiente de correlación	,898**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	72

Nota: \*\*La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).  
Fuente: Reporte de resultados base de datos recolectados

En la tabla 6, se muestra la prueba Rho de Spearman aplicada por tener datos no paramétricos entre la dimensión participación y desempeño docente, el valor  $R_S=0.898$  muestra la existencia de una correlación alta y directa, es decir a medida que los puntajes de la dimensión participación se incrementan los puntajes del desempeño docente también aumentan originando una tendencia lineal positiva.

#### Contraste de hipótesis

El valor de la significación  $P<0.01$  confirma la evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis de manera altamente significativa:

H4: Existe relación entre la participación y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado se muestran evidencias de la investigación, los cuales fueron comparados con investigaciones que presentaron características similares en torno a la temática del clima institucional y el desempeño docente. De esta comparación, se realizó un análisis científico y objetivo enfocado en los aspectos fenomenológicos de las variables y su funcionamiento en la realidad observada.

En primer lugar, se observan los objetivos específicos que se centran en el impacto de las diversas dimensiones de la atmósfera del sistema en el desempeño docente, lo que proporcionará información suficiente para confirmar específicamente la relación entre las dos variables. El primer objetivo específico es determinar la relación entre comunicación y desempeño docente de la unidad educativa "Manuel Córdova Galarza" Cantón Ventanas, Ecuador, 2021. El valor de resultado  $RS = 0.831$ , indica que existe una alta correlación y franqueza, es decir, a medida que aumenta la puntuación de comunicación, también aumenta el desempeño del maestro. Estos resultados son similares a los comprobados por López (2017) en su trabajo "La relación entre el ambiente institucional y el desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos", que tiene como objetivo determinar la relación entre el ambiente institucional y el desempeño docente. Como conclusión de este estudio, debido a la existencia de un buen clima institucional en las dimensiones de motivación y participación, es regular en la dimensión de comunicación, y las variables de desempeño son mayores en cuanto a sus factores de desempeño. En la investigación, también mencionó que la comunicación y la confianza entre maestros y gerentes se puede mejorar a través de la cooperación.

La primera dimensión se trata de la comunicación ya que se había mencionado, que uno de los principales conflictos es la falta de comunicación en la institución, debido a que existen diferencias entre los miembros, hay docentes que no tiene buenas relaciones con otros. Sin embargo, es importante mejorar este aspecto porque permite realizar el trabajo de una manera más eficaz, de igual manera conlleva a tener un mejor ambiente de trabajo.

Martín (2000), en cambio nos manifiesta que es el grado de relación de cada uno de los miembros de la institución, desde el ámbito interno al externo y con cada una

de las áreas donde se desempeñan, es saber llevar la información de manera pertinente.

Chiavenato (2011), "Cada individuo es un ser con diferentes percepciones y posee distintas formas de expresar y comunicar lo que siente" (pag.52). "Es decir, la comunicación debe ser clara y precisa para que no existan malos entendidos en el entorno donde se labora, debe saber expresarse es decir comunicar lo que realmente aporta a la organización sin afectar la integridad de algunos de sus compañeros y también saber escuchar ya que todos pueden aportar con algún comentario o idea que beneficie al progreso de la institución educativa". (Chiavenato, 2011).

Como segundo objetivo específico, que es determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente de la unidad educativa "Manuel Córdova Galarza" Cantón Ventanas, Ecuador, 2021. Encontramos que el valor de resultado  $RS = 0.893$ , indicando que existe un alto grado de correlación y franqueza., es decir, a medida que aumenta el puntaje de motivación, el puntaje de desempeño docente también aumenta. Estos resultados son similares a los presentados por Gómez e Inga (2018) en su estudio "El Clima Organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa José de San Martín del Progreso en Bongara". Amazonas-2018 ", que tiene como objetivo determinar la relación entre clima organizacional y desempeño docente. En este estudio se encontró que la institución cuenta con una buena cultura organizacional, lo que quiere decir que trabajar en equipo y construir una buena relación con los valores, el compromiso e identidad es realmente genial y mejora el desempeño.

La segunda dimensión es la motivación donde se menciona que los docentes deben estar motivados mediante el reconocimiento de su labor diaria, esto hace que al momento de realizar sus actividades se sientan contentos y transmitan esas emociones a otros compañeros, de igual manera a reflejarse estas actitudes se podrá mantener un ambiente más acogedor.

Martín (2000) menciona que la motivación es el grado de entusiasmo que el docente muestra al desempeñar su labor, es la complacencia de todo el trabajo que realiza durante su jornada y el resultado que persigue el docente en cuanto a su

esfuerzo. Este resultado debe ser reconocido y a su vez valorado por sus compañeros de trabajo.

Chiavenato (2011), "La motivación juega un papel positivo e impulsor, y estas fuerzas se transforman en palabras como deseo y desconfianza (miedo, desconfianza y duda). Esta persona desea poder y estatus, y teme que la exclusión social y la autoestima sean amenazado." (pag.41).

“Es decir, la motivación origina comportamientos que surge por el estado emocional del individuo, si esta persona no se encuentra incentivada a realizar su trabajo y por el contrario se siente con mucha frustración o tensión el rendimiento es bajo”. (Chiavenato, 2011)

Como tercer objetivo específico se planteó determinar la relación que existe entre la confianza y el desempeño docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Ventanas, Ecuador, 2021, teniendo como resultados un valor  $RS=0.802$  mostrando la existencia de una correlación alta y directa, es decir a medida que los puntajes de la confianza se incrementan los puntajes del desempeño docente también aumenten creando una tendencia lineal positiva. Estos resultados son similares a los demostrados por González (2019) en su trabajo "La visión de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a las instituciones educativas oficiales de Itagüí". Colombia, 2019", cuyo propósito fue analizar la relación entre la percepción de los docentes sobre el clima organizacional y su sentido de pertenencia a las instituciones educativas en 2019. Los resultados nos permiten sacar conclusiones sobre las dimensiones estructurales, lo que hace referencias a los lineamientos establecidos por la institución para el desempeño del personal docente, como responsabilidad se indica que los docentes tiene un impacto en las acciones y a su vez en el entorno laboral, en cuanto a los conflictos se concluyó que están dispuestos a colaborar con las decisiones que considera la institución para resolver cualquier inconveniente presentado y como mejora del clima.

La tercera dimensión habla sobre la confianza donde se define la estrecha relación que surge en base a las buenas acciones, compromiso, responsabilidad y entrega de las personas en su lugar de trabajo.

Martín (2000) sostiene que es el nivel de confianza percibido por los integrantes de la organización en las que se produce la integridad entre los miembros.

Robbins & Coulter (2005) estableció algunas conductas que cultivan la confianza como ser justo, francos, decir ante todo la verdad, ser confidentes, esto hace que se fomente la admiración por los demás expresando profesionalismo al momento de interactuar con un grupo de personas, además aporta a que la comunicación.

Como cuarto objetivo específico se planteó determinar la relación que existe entre la participación y el desempeño docente de la Unidad Educativa "Manuel Córdova Galarza" Cantón Ventanas, Ecuador, 2021, teniendo como resultados un valor  $RS=0.898$  mostrando la existencia de una correlación alta y directa, es decir a medida que los puntajes de la dimensión participación se incrementan los puntajes del desempeño docente también aumentan originando una tendencia lineal positiva. Estos resultados se asemejan a los evidenciados por Ruiz (2020) en su artículo científico titulado "Clima Organizacional Institucional y su relación con el desempeño docente" tiene como objetivo establecer una correlación entre el clima organizacional institucional y el desempeño docente en la institución educativa simbólica "Genaro Herrera" del distrito de Contamana, Loreto. La investigación finalmente mostró una correlación positiva y un alto nivel entre las dos variables. También se determinó que el 73% de los docentes cumplió con el plan prescrito, mientras que los docentes restantes lo cumplieron parcialmente, observándose que los docentes tienen habilidades académicas y de liderazgo.

Robbins & Coulter (2005) La cuarta dimensión es la participación, donde se argumenta que es la parte esencial y primordial del docente, en esta dimensión se destaca el desempeño y la formación que se debe llevar a cabo el trabajo individual y en equipo, es la manera y la oportunidad de contribuir al desarrollo educativo, a través del conocimiento y la participación, con el objetivo de un enfoque productivo con resultados positivos.

De la misma manera se detalla las definiciones de la variable Desempeño docente, por ejemplo:

según Chiavenato (2017) citado por González (2019) es esencial que el desempeño vaya acorde a los objetivos de una estructura educativa fundamentada en los

valores éticos y profesionales del docente, mientras que el trabajo es la fortaleza más relevante de una organización". Por lo tanto, el trabajo del docente va a depender de las capacidades y competencias en relación a las metas establecidas.

Moreano (2018) La preparación educativa del maestro es la base fundamental e importante, en la que manifiesta y cumple con diferentes actividades, dando a conocer, tanto a las demás autoridades como a los estudiantes las funciones diarias a cumplir para de esta manera proyectarse y fomentar un desarrollo ágil y eficaz. En el ámbito del aula implica el diseño efectivo de la planificación, comportamiento, proceso de evaluación y comunicación con los estudiantes, por lo consiguiente este se obtiene a través de las relaciones efectivas en el ambiente institucional y contribuye a favorecer el ejercicio profesional docente

Por lo tanto, luego del contenido mencionado en las metas específicas, como meta general, se recomienda determinar la relación entre la unidad educativa "Manuel Córdova Galarza" Cantón Ventanas, Ecuador, y el ambiente del sistema docente y el desempeño docente en el 2021. El resultado Es que existen estadísticas de muy alta relevancia y directa. Estos resultados son similares a los comprobados por Gutiérrez (2017) en su trabajo "Clima Organizacional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas Públicas y Privadas", que tiene como objetivo determinar la influencia del clima organizacional y desempeño docente de las instituciones educativas públicas y privadas Fe y Alegría N ° 17, de Villa el Salvador y Salamanca, institución educativa privada de Villa María del Triunfo. Los resultados encontrados fueron la existencia de una relación estrecha entre el clima y el desempeño, por otro lado, manifiesta que la dimensión estructura y relaciones tiene un alto nivel de correlación con el desempeño docente es decir en cuanto estructura se respecta el orden jerárquico y en cuanto a las relaciones no tienen inconvenientes con los demás compañeros. En teoría el ambiente institucional es un concepto que se ha investigado durante mucho tiempo, lo cual se ha demostrado la importancia dentro de las organizaciones y la relevancia del mismo, el clima dentro una escuela o colegio es la valoración que hace el docente en relación a lo que se manifiesta en su entorno

De acuerdo con el autor Pacheco et al. (2018) en las instituciones educativas el estudio del clima es muy importante porque nos muestra el comportamiento y las opiniones que tiene cada uno de sus individuos, en otras palabras, es la valoración propia que hace el docente en relación a lo que se manifiesta en su entorno. El clima organizacional puede detectar aspectos clave que pueden tener un impacto significativo en el ambiente de trabajo de la institución”, un buen clima proporciona a todos los integrantes de la organización un excelente rendimiento, a su vez motiva al personal a realizar su labor de manera eficiente.

Martín (2000) Sostiene que existen elementos en el clima que ayudan a mejorar los procesos de gestión en una institución, y a su vez incide en la calidad del servicio del mismo, cabe destacar que el establecimiento necesita tener un buen rector que sea líder y que oriente a los demás mediante la participación de todos en base al respeto, la comunicación y las buenas relaciones laborales, el clima es un agente de percepción de los docentes hacia el entorno. Dentro de las características se debe tener en cuenta como está constituido el ambiente de la institución debido a que esta muestra el desarrollo y progreso de la escuela o colegio, también porque afecta directamente a la comunidad educativa.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe correlación alta y directa El valor de significancia  $P < 0.01$  confirma que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis y concluye que existe correlación entre comunicación y desempeño docente,  $RS = 0.831$ .
2. Se determina que existe un alto grado de correlación directa. El valor de significancia  $P < 0.01$  confirma que existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de manera altamente significativa. Conclusión: Existe una relación entre motivación y desempeño Valor del docente  $RS = 0.893$ .
3. De igual manera, se determina que existe un alto grado de correlación directa, es decir, a medida que aumenta el puntaje de confianza, el puntaje de desempeño docente también aumenta, formando una tendencia lineal positiva. El valor de significancia  $P < 0.01$  confirma que es de manera muy significativa aceptando la evidencia de esta hipótesis, se concluye que existe una relación entre la confianza y el desempeño docente, con un valor de  $RS = 0.802$ .
4. Determina que existe una correlación alta y directa, el valor de significancia  $P < 0.01$  confirma que existe suficiente evidencia estadística para aceptar la hipótesis de manera altamente significativa, y la conclusión es que existe una relación entre participación y desempeño docente, el valor es  $RS = 0,898$ .
5. Finalmente, se ha establecido una correlación muy alta y directa entre el clima institucional y la variable de desempeño docente. La significancia de  $P < 0.01$  confirma que existe evidencia estadística suficiente para aceptar la hipótesis de manera altamente significativa, y la conclusión es  $RS = 0,936$ .

## VII. RECOMENDACIONES

A los directivos, seguir reforzando el clima institucional para crear un ambiente en el cual los docentes desarrollen sus potenciales visualizados en el desempeño.

A los docentes seguir trabajando en función a la comunicación como parte del clima institucional para un aumento en su desempeño.

A los docentes en función a la motivación reforzar como parte del clima institucional para que lleguen a crear sus propias motivaciones intrínsecas y logren un desempeño aceptable.

En función a la confianza como parte del clima institucional los docentes deben sentirse apoyados por sus compañeros y puedan lograr un desempeño docente adecuado.

Se recomienda a los miembros de la institución, como parte del clima institucional para que los docentes sientan que pueden expresarse y participar libremente, teniendo un mayor desempeño.

## REFERENCIAS

- Adenike, A. (2011). Organizational Climate as A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence From Covenant University. *Business Intelligence Journal*, 4(1), 151-165. Recuperado de <http://eprints.covenantuniversity.edu.ng/1691/1/ORGANIZATIONAL%20CLIMATE%20AS%20A%20PREDICTOR%20OF%20Employee%20Job%20Satisfaction.pdf>
- Alvarado, O. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*. Lima: Udegraf S.A
- Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista electrónica Entrevista Académica*, 2(5), 85-95. <http://www.eumed.net/rev/reea>
- Badoni, S. (2010). A Study of the Organizational Climate in Relation to Job Satisfaction of Senior Secondary School Teachers of Haridwar District in Uttarakhand. *International Journal of Education and Allied Sciences*, 2(2), 1-18. [https://www.academia.edu/33476966/A\\_Study\\_of\\_the\\_Organizational\\_Climate\\_in\\_Relation\\_to\\_Job\\_Satisfaction\\_of\\_Senior\\_Secondary\\_School\\_Teachers\\_of\\_Haridwar\\_District\\_in\\_Uttarakhand\\_A\\_R\\_T\\_I\\_C\\_L\\_E\\_I\\_N\\_F\\_O](https://www.academia.edu/33476966/A_Study_of_the_Organizational_Climate_in_Relation_to_Job_Satisfaction_of_Senior_Secondary_School_Teachers_of_Haridwar_District_in_Uttarakhand_A_R_T_I_C_L_E_I_N_F_O)
- Barriga, R.D. (2016). *Clima organizacional y desempeño docente en la universidad "Jaime Bausate y Meza"* Jesús María – Lima, 2016. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/5177>
- Bermúdez, J.J., Pedraza, A. y Rincón, C.I. (2015), El clima organizacional en universidades de Bogotá desde la perspectiva de los estudiantes. 17(3), 1-12. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412015000300001](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412015000300001)
- Bris, M. (2000). *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Alcalá: Universidad de Alcalá
- Brito (2020) El clima organizacional y su relación con el desempeño laboral. caso de estudio centro educativo replica Aguirre Abad, ciudad de Guayaquil, [Para la obtención del grado de magister en recursos humanos de la universidad

<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/51491/1/TESIS%20TERMINADA.pdf>

Borzellino, V., Mirabal, A. y Barrios, R. (2015). Clima y desempeño: Una explicación ante relaciones no siempre congruentes. 18(34), 5-20. <https://www.redalyc.org/pdf/880/88042525002.pdf>

Cabrera, I.E. y Bejarano, J.F. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en los docentes de la Asociación Educativa Adventista Peruana del Sur, 2007. Revista MURO DE LA INVESTIGACIÓN, 2(2), 19-28, <https://doi.org/10.17162/rmi.v2i2.748>

Calcina, Y. (2016). The institutional climate and its incidence on the work performance of the teachers of the faculty of social sciences of the national university of the altiplano and faculty of educational sciences Andean university Néstor Cáceres Velásquez - Peru 2012.

Chandra, K., Chand, N. y West, K. (2018). Organizational Climate of Secondary Teacher Education Institutions in West Bengal. Index in Cosmos, 9(9), [https://www.researchgate.net/publication/305818175\\_Organizational\\_Clima\\_te\\_of\\_Teacher\\_Education\\_Institutions\\_in\\_West\\_Bengal\\_in\\_relation\\_to\\_Teacher\\_Educators'\\_Motivation\\_to\\_Work](https://www.researchgate.net/publication/305818175_Organizational_Clima_te_of_Teacher_Education_Institutions_in_West_Bengal_in_relation_to_Teacher_Educators'_Motivation_to_Work)

Chiavenato (2011) Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones (9na.ed) McGraw Hill interamericana, [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

Corrales, C. , Díaz, I. y Sosa, J.A. (2003) Clima organizacional y desempeños de los docentes en la ULA; Estudio de un caso. Revista Venezolana de Gerencia. 8(24), 644-658.

Cortés, D.A. y Leal, S. (2019), Propuesta pedagógica para el mejoramiento del clima organizacional. Revista Encuentros.17(1), 145-161. <https://es.scribd.com/document/422332807/Content-Server>

- Gómez & Inga (2018) Clima organizacional y el desempeño docente de la institución educativa José de San Martín del progreso, Bongará. Amazonas – 2018. [ tesis para obtener el grado académico de maestro en gestión pública] Universidad César Vallejo, [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31825/gomez\\_chp.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31825/gomez_chp.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González (2019) Percepciones de los docentes sobre el clima organizacional y su relación con el sentido de pertenencia a una institución educativa oficial de Itagüí. Colombia, 2019 [Trabajo de titulación para optar el grado magister en educación universidad de Medellín] [https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6229/T\\_ME\\_412.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/6229/T_ME_412.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- González (2019) Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las unidades educativas privadas de la ciudad de Guayaquil [Tesis para optar el grado de Master en Administración de Empresas], Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf>
- Guevara (2018) Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa, [Para la obtención en la Maestría en Investigación en Educación de la universidad Andina Simón Bolívar] <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6169/1/T2597-MIE-Guevara-Clima.pdf>
- Gutierrez (2017) *Clima organizacional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública y Privada* [Tesis el Grado Académico de Maestro en Ciencias de la Educación]Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle, <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1266/TM%20CE-Dg%203104.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Gutiérrez, A. (2013). Reflexiones sobre la aptitud del desempeño docente ante la visión del sistema educativo bolivariano. *Revista de Postgrado FACE-UC*. 7(12), 129-139.
- Hernández, Fernández & Baptista (2010). *Metodología de la investigación* (5 ed). McGraw-Hill Interamericana.  
[http://jbposgrado.org/material\\_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf](http://jbposgrado.org/material_seminarios/HSAMPIERI/Metodologia%20Sampieri%205a%20edicion.pdf)
- Hernández, Fernández & Baptista (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw Hill Interamericana.  
[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)
- Khan, N. (2019). The impact of organizational climate on teacher's commitment. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1235085#:~:text=The%20results%20indicated%20a%20relationship,the%20predictors%20of%20teachers'%20commitment.>
- Koys, D.y Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations*, 44, 3, 265-385
- López (2017) *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos [Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa de la Universidad de Piura]*  
[https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE\\_EDUC\\_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Marsh, H. & Overall, J. (1980). Validaty of student's evaluations of teaching effectiveness: cognitive and effective criteria. *Journal of Educational Psychology*.
- Martín (2000) *Clima de trabajo y organizaciones que aprenden*. Madrid, España  
file:///C:/Users/Hp/Downloads/20736-Texto%20del%20art%C3%ADculo-20660-1-10-20060309%20(1).pdf
- Medina (2017) *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito [Para*

obtener el título de magister en Desarrollo del Talento Humano de la universidad Andina Simón Bolívar] <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5611/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>

Mendoza, A. (2012). Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la RED N°9 (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011\\_Mendoza\\_Relación\[word\]pp.10-11](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/123456789/1248/1/2011_Mendoza_Relación[word]pp.10-11).

Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio

More & Morey (2021) Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores, 8(spe2), 00006. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>

Moreano (2018). El clima institucional y su relación con el desempeño docente en las instituciones educativas iniciales de distrito de Wanchaq – Cusco [Tesis Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias: Educación con Mención en Gestión y Administración Educativa] Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8257>

Orejuela (2019) El clima laboral y la influencia en el desempeño docente de la escuela Francisco José Polit Ortiz de la parroquia Virgen de Fátima – Yaguachi [Para optar el grado de Magister en Gerencia Educativa], Universidad Estatal de Milagro de Ecuador <http://repositorio.unemi.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/123456789/4740/Orejuela%20Franco%20Patricio%20Harold.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Orellana, G., Ramón, M. y Bossio, S. (2009). Clima organizacional y desempeño docente en la facultad de Ciencias de la Comunicación. Recuperado de: [http://www.dialogosfelafacs.net/descargas/APP\\_EJE2\\_Peru%20%20Orellana,%20Llulluy,%20Bossio.pdf](http://www.dialogosfelafacs.net/descargas/APP_EJE2_Peru%20%20Orellana,%20Llulluy,%20Bossio.pdf)

- Pacheco, Albán, & García (2018). Desde la perspectiva de estudiantes y profesores: El caso de la Universidad de Guayaquil. 10(5), 184-189. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
- Palomino, H. (2020). Organizational climate and teaching performance in educational institutions of the Local Educational Management Unit, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica*, 6 (1), 07-16.
- Pastrana (2017) *Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el instituto cultural Peruano Norteamericano-Sede San Miguel-Lima* [(Tesis de maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa), Universidad de Piura. [https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE\\_EDUC\\_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3012/MAE_EDUC_349-L.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peña (2018) *Clima Organizacional: Una construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. <http://incyt.upse.edu.ec/libros/index.php/upse/catalog/view/4/13/150-1>
- Pérez, Y. (2012). Relación entre clima institucional y desempeño docente en Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla (Tesis de Maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima Perú.
- Pope, S., & Stremmel, A. J. (1992). Organizational climate and job satisfaction among child care workers. *Child Youth Care Forum*, 21(1), 39-52
- Reyes, C. (2012). La gerencia educativa y su incidencia en el clima LaboralManabí (Tesis de maestría). Universidad Tecnológica Equinoccial. Manabí, Ecuador.
- Robbins & Coulter (2005) *Administración* (8va.ed).Pearson educación [file:///C:/Users/Hp/Downloads/Administracion\\_8va\\_Edicion\\_Stephen\\_P\\_Rob.pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Rob.pdf)
- Rodríguez, A. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC
- Ruiz (2020) Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *Revista HOLOPRAXIS Ciencia, Tecnología e Innovación* 4(1), <https://www.revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/view/128/pdf>
- Sammons, P., Gu, Q., Day, C., & Ko, J. (2011). Exploring the impact of school leadership on pupil outcomes. Results from a study of academically improved

and effective school in England. *International Journal of Educational Management*.

Silins, H., & Mulford, B. (2004). Schools and learning organizations-effectson teacher leadership and student outcomes. *School Effectiveness and School Improvement*.

Vargas (2009). La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165.  
<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Valdés, H. (2004). El desempeño del maestro docente y su evaluación. Recuperado de: [http://www.cne.gob.pe/docs/cnepublicaciones/Manual\\_Valdes\\_Veloz.pdf](http://www.cne.gob.pe/docs/cnepublicaciones/Manual_Valdes_Veloz.pdf)libro

Valdés (2004). *Manual de buenas prácticas de evaluación del desempeño profesional de los docentes*. Pueblo y Educación.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/143615338.pdf>

# ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización

Variable Independiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escalas
Clima institucional	“El ambiente organizacional se refiere al espacio interno entre los miembros de la organización, el cual está íntimamente relacionado con el grado de entusiasmo de los mismos.” Chiavenato (2011)	La variable del clima será evaluada por medio de un cuestionario conformado por 24 preguntas	Comunicación	El grado de comunicación entre personas y grupos.	Nominal
			Motivación	El grado de motivación del docente en el centro de sus actividades profesionales	
			Confianza	La confianza percibida por el docente en el centro. -El grado de sinceridad en la construcción de relaciones entre los miembros de la comunidad educada.	
			Participación	La medida en que los docentes y otros miembros de la comunidad educativa participan en las actividades de la institución educativa.	
Variables Dependiente	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Desempeño docente	“Es un proceso de obtención sistemática de datos efectivos y confiables, cuyo propósito es verificar y evaluar los efectos educativos del docente en base a la labor que este realiza dentro de la unidad educativa” Valdés (2004)	El desempeño docente se evaluará por medio de una ficha de observación de 20 preguntas	Capacidades pedagógicas	Dominio de los contenidos que se imparten.	Nominal
			Emocionalidad	Grado de motivación en sus alumnos por el aprendizaje y formación de los mismos.	
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Grado de participación pertinente para la reflexión colectiva entre docentes.	
			Relaciones interpersonales	Nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de problemas sociales.	

**Anexo 2. Solicitud a la rectora de la institución donde se desea realizar la investigación.**

**Ventanas, 20 de octubre del 2021.**

Msc. Angela Loor Gurumendi  
Rectora de la Unidad Educativa "Manuel Córdova Galarza"  
Ciudad.

De mis consideraciones

Reciba un cordial saludo y los mejores deseos en sus actividades diarias en beneficio de la educación, me dirijo a usted para solicitar la autorización para llevar a cabo en la institución la investigación para el desarrollo de mi tesis titulada **Clima institucional y desempeño docente de la Unidad Educativa "Manuel Córdova Galarza" Cantón Ventanas, Ecuador, 2021**, previo a la obtención del título de Maestro en Administración de la Educación.

Del mismo modo pido la autorización para la aplicación de los instrumentos necesarios para el estudio antes suscrito.

Seguro de contar con su valioso aporte reitero mis sinceros agradecimientos.

Atentamente.



Ing. Yalitza Jennifer Espinoza Moran  
C.I 1207019579

Recibido  
27/10/21



### Anexo 3. Constancia de autorización por la rectora de la institución.



#### UNIDAD EDUCATIVA "MANUEL CÓRDOVA GALARZA"

Dirección: María Isabel Puga y Juan León Mera  
Parroquia Urbana 10 de Noviembre – Ventanas – Los Ríos

AMIE: 12H01111

EMAIL: [colmanuel1@hotmail.com](mailto:colmanuel1@hotmail.com)

#### CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN PARA LA EJECUCIÓN DE INVESTIGACIÓN

QUIEN SUSCRIBE RECTORA (E) DE LA UNIDAD EDUCATIVA "MANUEL  
CORDOVA GALARZA"

#### HACE CONSTAR

A la Ing. Yalitzia Jennifer Espinoza Moran, portadora de la C.I 120701957-9, estudiante de Maestría en Administración de la Educación de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, autorizo a realizar en esta institución educativa la investigación de su tesis titulada **Clima institucional y desempeño docente de la Unidad Educativa "Manuel Córdova Galarza" Cantón Ventanas, Ecuador, 2021.**

Se solicita brindar todas las facilidades a fin de llevar a cabo eficientemente la investigación.

Ventanas, 20 de octubre del 2021

Msc. Angela Loor  
RECTORA



## Anexo 4. Cuestionario del clima Institucional UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Este documento es un instrumento de carácter confidencial; debe de ser respondido por el personal docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza”, para tener conocimiento sobre el clima institucional y poder establecer las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Lea detenidamente cada ítem y marque solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Indicaciones:

1=Muy bajo

2=Bajo

3=Regular

4=Alto

5=Muy alto

ITEMS		1	2	3	4	5
<b>COMUNICACION</b>						
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa?					
<b>MOTIVACION</b>						
5	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
6	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
7	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
8	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
9	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
10	¿Qué grado de motivación les otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
11	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa?					

<b>CONFIANZA</b>							
12	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su Institución Educativa?						
13	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?						
14	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?						

15	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?						
<b>PARTICIPACIÓN</b>							
16	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?						
17	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?						
18	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?						
19	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?						
20	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?						
21	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución Educativa?						
22	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?						
23	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?						
24	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?						

Pastrana (2017)

**GRACIAS POR SU COLABORACION**

**Ficha de Observación del Desempeño Docente**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**

Este documento es un instrumento de carácter confidencial; debe de ser respondido por el personal docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza”, para tener conocimiento sobre el Desempeño Docente y poder establecer las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

Lea detenidamente cada ítem y marque con un (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto.

Indicaciones:

1=Cumple

2=en proceso

3=no cumple

	<b>ITEMS</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
	<b>Capacidades pedagógicas</b>			
1	Demuestra que domina la temática en su curso			
2	Trata que sus clases sean interesantes			
3	Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones			
4	Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje			
5	Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros).			
	<b>Emocionalidad</b>			
6	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos			
7	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje			
8	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional			
9	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración			
10	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase			
11	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente			
	<b>Responsabilidad en el desempeño de sus funciones</b>			
12	Realiza proyectos de investigación.			
13	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución			
14	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.			
15	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.			
16	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.			
17	Relaciones interpersonales			
18	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos			
19	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés			
20	Propicia un ambiente adecuado			
21	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad			

Autor

**GRACIAS POR SU COLABORACION**

## Anexo 5. Confiabilidad del Instrumento

El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica.

La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa  $>0.9$  es excelente
- Coeficiente alfa  $>0.8$  es bueno
- Coeficiente alfa  $>0.7$  es aceptable
- Coeficiente alfa  $>0.6$  es cuestionable
- Coeficiente alfa  $>0.5$  es pobre
- Coeficiente alfa  $<.5$  es inaceptable

### Confiabilidad del instrumento para la variable Clima institucional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	24

En la tabla anterior se muestra el resultado Alfa de Cronbach analizado en una prueba piloto tamaño 20 y aplicado al instrumento para la variable Clima institucional con 24 ítems. Se observa una confiabilidad buena  $\alpha=0.880$ . Posteriormente se muestra la tabla de estadísticas del total de elementos mostrando la media de los puntajes, la varianza y la correlación siendo todas positivas y altas. Así mismo aparecen los valores Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido, encontrando un valor alfa mayor al obtenido en el ítem 10 ( $\alpha=0.882$ ), el valor no difiere mucho del valor obtenido y se

mantiene en el mismo nivel, por lo que se sugiere considerar todos los ítems para la aplicación del instrumento.

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	69,10	316,621	,549	,872
P2	68,45	314,682	,637	,870
P3	69,10	329,884	,349	,878
P4	68,30	317,484	,566	,872
P5	68,85	313,924	,584	,871
P6	68,50	336,368	,239	,881
P7	68,85	310,555	,659	,869
P8	69,00	336,316	,240	,881
P9	68,90	324,621	,409	,876
P10	69,10	339,042	,183	<b>,882</b>
P11	69,60	338,147	,242	,880
P12	69,20	321,642	,503	,874
P13	68,80	319,537	,572	,872
P14	69,25	323,461	,431	,876
P15	68,45	330,050	,450	,876
P16	69,15	320,029	,537	,873
P17	69,40	323,095	,448	,875
P18	68,40	330,147	,338	,878
P19	69,20	321,537	,456	,875
P20	68,75	314,092	,582	,871
P21	68,65	326,766	,424	,876
P22	68,40	327,621	,409	,876
P23	68,70	318,326	,539	,873
P24	68,45	320,261	,466	,875

## Anexo 6. Prueba piloto Clima institucional:

### Clima institucional

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	
1	2	2	5	4	5	4	5	1	3	3	2	2	2	2	4	5	2	4	3	1	5	2	5	1	74
2	3	4	1	5	1	4	5	2	3	2	3	5	2	2	3	4	1	5	1	2	1	3	4	5	71
3	4	5	2	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	105
4	1	2	2	2	1	2	1	3	1	3	1	1	1	2	3	2	1	3	1	1	1	1	2	1	39
5	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2	1	2	1	3	3	1	1	4	5	1	4	46
6	1	4	3	5	3	1	5	4	2	5	2	1	5	2	2	2	1	3	4	3	2	5	4	4	73
7	4	4	2	3	2	4	2	5	5	1	4	4	1	5	2	1	3	1	1	3	3	3	3	4	70
8	2	1	1	2	3	5	1	4	1	4	1	3	4	4	4	1	1	3	1	2	3	4	5	5	65
9	5	4	3	4	5	2	3	4	2	2	1	2	3	5	3	5	5	1	5	2	5	5	4	5	85
10	5	5	5	4	5	2	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	109
11	3	5	3	5	4	5	5	3	5	2	1	5	5	4	5	3	2	5	5	5	5	4	3	4	96
12	1	5	1	1	4	4	4	5	1	1	2	4	2	1	4	2	3	5	3	5	3	3	3	2	69
13	2	2	4	5	2	2	3	1	4	1	1	2	2	3	4	4	1	5	5	3	4	2	4	2	68
14	1	5	3	3	5	3	2	2	1	4	3	4	4	1	4	3	1	5	2	4	4	4	2	4	74
15	5	5	5	5	1	5	2	2	3	1	3	1	4	2	2	1	4	3	4	5	2	2	1	1	69
16	2	2	1	4	1	5	2	5	5	4	4	1	2	5	5	1	1	1	1	5	4	5	1	1	68
17	5	2	4	2	1	3	4	1	1	5	3	1	3	1	4	2	1	5	2	3	5	5	4	5	72
18	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	33
19	5	5	5	5	5	3	3	3	5	2	1	2	2	1	3	2	5	4	1	5	1	3	5	4	80
20	2	3	2	5	3	5	1	3	4	2	1	3	5	1	5	3	4	3	5	1	3	1	1	5	71

### Confiabilidad del instrumento para la variable desempeño docente

En la tabla anterior se muestra el resultado Alfa de Cronbach analizado en una prueba piloto tamaño 20 y aplicado al instrumento para la variable desempeño docente con 20 ítems. Se observa una confiabilidad excelente  $\alpha=0.911$ . Posteriormente se muestra la tabla de estadísticas del total de elementos mostrando la media de los puntajes, la varianza y la correlación. Así mismo aparecen los valores Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido, encontrando un valor alfa mayor al obtenido en el ítem 13,  $\alpha=0.915$ , por lo que no se recomienda eliminar ninguno de los ítems para la aplicación del instrumento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,911	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	57,65	314,450	,565	,906
P2	57,05	316,050	,422	,910
P3	57,60	314,147	,521	,907
P4	57,20	304,484	,682	,903
P5	57,35	302,976	,692	,903
P6	57,45	319,103	,485	,908
P7	57,25	312,408	,581	,906
P8	57,35	313,818	,650	,904
P9	57,55	318,471	,459	,909
P10	57,70	311,063	,779	,902
P11	57,80	322,905	,441	,909
P12	58,15	313,397	,620	,905
P13	57,55	332,261	,209	<b>,915</b>
P14	57,30	313,274	,655	,904
P15	57,60	317,411	,560	,906
P16	57,10	321,568	,365	,911
P17	57,35	317,082	,513	,907
P18	57,90	310,726	,739	,902
P19	57,50	303,211	,678	,903
P20	57,10	308,305	,622	,904

## Prueba piloto variable desempeño docente:

Desempeño Docente

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	2	4	1	3	5	1	5	3	4	4	5	2	1	2	4	4	5	1	1	2	59
2	4	5	5	1	4	3	3	2	1	1	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	53
3	1	2	2	2	4	2	5	5	4	2	3	1	5	2	3	5	3	3	5	5	64
4	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	26
5	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	2	2	1	1	1	27
6	3	5	2	5	1	3	5	1	3	2	2	3	5	3	5	1	1	4	1	4	59
7	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	1	4	3	1	4	3	4	5	77
8	1	5	2	4	1	4	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	4	4	3	1	58
9	3	1	2	3	1	3	4	4	4	3	5	1	2	5	1	5	1	1	5	5	59
10	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	92
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	94
12	1	1	5	2	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	1	2	5	3	1	5	61
13	4	1	2	5	4	3	2	4	5	3	2	2	1	5	3	5	3	3	4	2	63
14	3	1	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	28
15	4	5	4	5	5	5	5	4	2	3	4	5	2	5	5	5	5	3	5	4	85
16	3	5	2	1	4	5	1	3	1	3	1	3	4	2	3	5	5	2	3	2	58
17	2	5	5	5	2	2	4	2	1	4	4	2	4	3	1	4	3	3	2	4	62
18	1	5	1	4	2	3	3	2	1	2	3	1	5	2	3	5	3	1	1	5	53
19	4	5	4	5	5	1	2	3	4	3	2	5	3	3	4	1	4	3	5	3	69
20	5	5	1	4	4	1	3	4	3	3	1	1	4	2	4	5	1	3	4	5	63

## Anexo 7. Matriz de Validación

**Título de la tesis: Clima Institucional Y Desempeño Docente De La Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021**

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de Evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Desempeño docente:</b> Es un proceso de obtención sistemática de datos efectivos y confiables, cuyo propósito es verificar y evaluar los efectos educativos del docente en base a la labor que este realiza dentro de la unidad educativa” Vaidés (2004)	Capacidades pedagógicas	Dominio de los contenidos que se imparten.	Usted demuestra que domina la temática en su curso						X	X			X		X		
			Usted trata que sus clases sean interesantes										X		X		
			Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones										X		X		
			Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje										X		X		
			Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.										X		X		
	Emocionalidad	Grado de motivación en sus alumnos por el aprendizaje y formación de los mismos.	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos						X	X			X		X		
			Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje										X		X		
			El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional										X		X		
			Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración										X		X		
			Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase										X		X		
			Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente										X		X		
		Realiza proyectos de investigación.						X		X		X		X			

	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Grado de participación pertinente para la reflexión colectiva entre docentes.	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución									X		X			
			Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.										X		X		
			Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.										X		X		
			Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.										X		X		
	Relaciones interpersonales	Nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de problemas sociales	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos										X		X		
			Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés							X			X		X		
			Propicia un ambiente adecuado										X		X		
			Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad										X		X		

---

Firma del evaluador

## Matriz de Validación de Instrumento

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de preguntas Desempeño Docente

**Objetivo:** Recolectar la información para el análisis de datos.

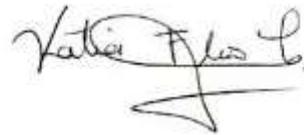
**Dirigido a:** Docentes

**Apellidos y nombres del evaluador:** Flores Ledesma Katia

**Grado académico de evaluador:** Magister en educación

**Valoración:**

<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



---

Firma del evaluador

### Matriz de Validación

**Título de la tesis: Clima Institucional Y Desempeño Docente De La Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021**

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de Evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Desempeño docente:</b> Es un proceso de obtención sistemática de datos efectivos y confiables, cuyo propósito es verificar y evaluar los efectos educativos del docente en base a la labor que este realiza dentro de la unidad educativa” Vaidés (2004)	Capacidades pedagógicas	Dominio de los contenidos que se imparten.	Usted demuestra que domina la temática en su curso						X		X		X		X		
			Usted trata que sus clases sean interesantes										X		X		
			Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones										X		X		
			Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje										X		X		
			Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.										X		X		
	Emocionalidad	Grado de motivación en sus alumnos por el aprendizaje y formación de los mismos.	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos						X		X		X		X		
			Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje										X		X		
			El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional										X		X		
			Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración										X		X		
			Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase										X		X		
			Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente										X		X		
		Realiza proyectos de investigación.						X		X		X		X			

	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Grado de participación pertinente para la reflexión colectiva entre docentes.	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución										X		X			
			Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.											X		X		
			Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.											X		X		
			Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.											X		X		
	Relaciones interpersonales	Nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de problemas sociales	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos											X		X		
			Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés							X		X		X		X		
			Propicia un ambiente adecuado											X		X		
			Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad											X		X		




---

Firma del evaluador

## Matriz de Validación de Instrumento

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de preguntas Desempeño Docente

**Objetivo:** Recolectar la información para el análisis de datos.

**Dirigido a:** Docentes

**Apellidos y nombres del evaluador:** Vicuña Villacorta Jessica

**Grado académico de evaluador:** Magister en educación

**Valoración:**

<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



---

Firma del evaluador

Matriz de Validación

Título de la tesis: Clima Institucional Y Desempeño Docente De La Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021

Variables	Dimensión	Indicador	Ítems	Opción de respuesta					Criterios de Evaluación								Observación y/o recomendaciones
				Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Desempeño docente:</b> Es un proceso de obtención sistemática de datos efectivos y confiables, cuyo propósito es verificar y evaluar los efectos educativos del docente en base a la labor que este realiza dentro de la unidad educativa” Vaidés (2004)	Capacidades pedagógicas	Dominio de los contenidos que se imparten.	Usted demuestra que domina la temática en su curso						X	X			X		X		
			Usted trata que sus clases sean interesantes										X		X		
			Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones										X		X		
			Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje										X		X		
			Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros.										X		X		
	Emocionalidad	Grado de motivación en sus alumnos por el aprendizaje y formación de los mismos.	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos						X	X			X		X		
			Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje										X		X		
			El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional										X		X		
			Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración										X		X		
			Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase										X		X		
			Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente										X		X		
		Realiza proyectos de investigación.						X		X		X		X			

	Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Grado de participación pertinente para la reflexión colectiva entre docentes.	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución										X		X					
			Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.												X		X			
			Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.													X		X		
			Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.													X		X		
	Relaciones interpersonales	Nivel de conocimiento, preocupación y comprensión de problemas sociales	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos												X		X			
			Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés								X					X		X		
			Propicia un ambiente adecuado													X		X		
			Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad													X		X		




---

Firma del evaluador

## Matriz de Validación de Instrumento

**Nombre del Instrumento:** Cuestionario de preguntas Desempeño Docente

**Objetivo:** Recolectar la información para el análisis de datos.

**Dirigido a:** Docentes

**Apellidos y nombres del evaluador:** Aguilar Armas Mercedes Haydeé

**Grado académico de evaluador:** Doctora en psicología

**Valoración:**

<del>Adecuado</del>	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------



---

Firma del evaluador

## Anexo 8. Prueba de normalidad: Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

	N	Parámetros normales		Estadístico de prueba	Sig. Asintótica (bilateral)	Distribución normal
		Media	Desviación			
Comunicación	72	12.25	5.510	0.139	,001	No
Motivación	72	20.83	9.390	0.146	,001	No
Confianza	72	12.86	5.408	0.164	,000	No
Participación	72	27.79	12.221	0.179	,000	No
<b>Clima institucional</b>	<b>72</b>	<b>73.74</b>	<b>30.403</b>	<b>0.144</b>	<b>,001</b>	<b>No</b>
Capacidades pedagógicas	72	16.15	5.808	0.105	,049	No
Emocionalidad	72	18.82	7.912	0.137	,002	No
Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	72	16.35	7.059	0.156	,000	No
Relaciones interpersonales	72	12.56	4.803	0.095	,177	Si
<b>Desempeño Docente</b>	<b>72</b>	<b>63.88</b>	<b>23.625</b>	<b>0.122</b>	<b>,010</b>	<b>No</b>

Fuente: Reporte de resultados obtenidos de la base de datos recolectados.

La tabla anterior nos proporciona el estadístico de Kolmogorov-Smirnov ( $n > 50$ ) la prueba aplicada para analizar la normalidad de los datos y su significación asintótica (p valor); para lo cual planteamos las siguientes hipótesis:

$H_0$ : Los datos analizados siguen una distribución Normal

$H_1$ : Los datos analizados no siguen una distribución Normal

Decisión:

Cuando  $P > 0.05$  Aceptamos la Hipótesis Nula

Cuando  $P < 0.05$  Rechazamos la Hipótesis Nula de manera significativa

La significación asintótica P valor origina el rechazo de la hipótesis nula por lo que aceptamos que los datos analizados no siguen una distribución normal. Se sugiere aplicar la correlación Rho de Spearman por ser datos no paramétricos las variables que se plantean en los objetivos de la investigación.

### **Métodos de análisis de datos:**

Los datos obtenidos fueron procesados a través del empleo de los instrumentos indicados y por medio de las técnicas estadísticas donde se tabularon en cuadros estadísticos cada una de las informaciones captadas, con los instrumentos empleados que permitían analizar las variables indicadas. Así mismo se aplicaron las técnicas de correlación entre ambas variables a fin de medir el grado de fuerza entre las variables estudiadas.

### **Estadísticos:**

**Prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S) de una muestra:** Las definimos como pruebas no paramétricas de una muestra y son muy usadas cuando tratamos de probar si los datos en estudio provienen de una distribución normal, es muy importante determinar la procedencia de los datos para decidir que análisis podemos aplicar en la aceptación o rechazo de nuestras hipótesis. Es una prueba de bondad de ajuste y según su potencia se sugiere utilizar Kolmogorov-Smirnov para muestras grandes (más de 35); y el test Shapiro-Wilk más potente para el contraste de normalidad de muestras pequeñas (menos de 35). (Naresth Malhotra pag.478).

**-Estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov:** Valor máximo de la diferencia de una distribución específica  $A_i$  y el valor equivalente de la frecuencia de la muestra  $O_i$ .

$$K = \text{Máx}|A_i - O_i|$$

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2)(n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

**Rho de Spearman:** Es una prueba no paramétrica utilizada cuando tenemos datos no métricos es decir que no se ajustan a una distribución normal, es equivalente a la correlación de Pearson por darnos resultados

muy cercanos a este coeficiente, esta medida utiliza rangos en vez de valores absolutos también varían entre -1.0 y +1.0; (Malhotra, N. 2008) El cálculo de este coeficiente se desarrolla utilizando los  $d_i$  como la diferencia entre los rangos de X e Y ( $r_{xi}-r_{yi}$ ):

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

**Interpretación del Coeficiente de Spearman:**

<b>R</b>	<b>Interpretación</b>
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación Muy Baja
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación Baja
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación Moderada
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación Alta
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación Muy Alta
+1	Correlación Perfecta Positiva
-1	Correlación Perfecta Negativa
0	Correlación Nula



29	2	3	3	1	9	5	1	1	2	2	3	1	15	2	1	4	4	11	4	5	1	1	1	3	4	4	1	24	59
30	4	4	1	5	14	2	2	5	5	5	5	4	28	4	5	5	5	19	5	4	1	1	4	4	1	3	2	25	86
31	3	1	1	4	9	1	1	1	1	1	3	5	13	5	1	1	1	8	1	2	1	1	1	2	4	4	4	20	50
32	1	4	2	2	9	1	1	3	5	5	5	5	25	4	1	5	5	15	5	4	5	5	5	5	5	4	5	43	92
33	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	5	4	33	5	5	5	5	20	4	5	5	4	5	5	4	5	5	42	114
34	1	1	1	4	7	2	1	3	5	2	5	1	19	2	5	2	5	14	1	2	4	4	2	3	1	3	2	22	62
35	5	3	4	4	16	3	3	3	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	4	3	5	5	4	4	5	5	40	105
36	2	5	5	2	14	2	1	4	2	4	5	1	19	3	4	4	5	16	3	5	5	5	4	4	3	3	4	36	85
37	4	1	1	2	8	1	3	2	1	1	2	1	11	1	1	1	5	8	1	1	1	1	1	1	1	2	1	10	37
38	5	4	5	5	19	5	5	5	5	3	5	4	32	4	5	5	5	19	4	4	5	5	5	4	5	1	4	37	107
39	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	2	2	10	1	1	1	2	5	1	1	1	1	2	1	1	1	2	11	31
40	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	25
41	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	2	1	11	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	28
42	5	5	5	4	19	5	5	5	5	4	4	5	33	1	5	5	3	14	5	4	4	5	3	2	3	3	1	30	96
43	5	3	5	4	17	5	3	2	4	3	2	1	20	5	5	4	3	17	4	5	4	5	5	5	5	5	3	41	95
44	5	5	3	5	18	5	5	5	5	5	5	4	34	5	5	5	5	20	5	2	4	2	3	5	4	4	5	34	106
45	2	5	4	3	14	1	1	5	5	5	4	3	24	5	4	5	5	19	3	5	3	2	3	1	2	5	5	29	86
46	4	3	3	5	15	1	1	1	1	5	2	3	14	3	1	1	1	6	1	1	1	1	1	3	1	5	3	17	52
47	5	5	5	5	20	1	1	3	5	5	5	4	24	4	5	5	5	19	5	4	3	4	3	5	5	5	4	38	101
48	5	3	2	4	14	5	3	1	5	4	4	3	25	2	3	5	4	14	4	5	5	5	4	5	3	2	5	38	91
49	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	116
50	2	3	1	5	11	1	4	5	2	3	3	5	23	5	1	3	2	11	5	2	4	4	1	2	5	4	5	32	77
51	1	1	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	27
52	5	4	4	5	18	5	4	4	5	5	5	4	32	4	5	5	5	19	4	4	5	4	5	5	4	4	5	40	109
53	3	4	3	2	12	1	1	1	1	2	2	4	12	3	3	4	2	12	1	1	1	1	1	5	3	1	1	15	51
54	3	1	3	3	10	4	4	5	5	3	5	5	31	3	1	5	5	14	5	5	3	4	3	1	5	4	4	34	89
55	5	3	5	5	18	1	5	5	5	5	4	4	29	1	1	1	3	6	5	1	5	4	4	5	4	5	4	37	90
56	5	1	1	1	8	1	3	2	1	1	1	1	10	4	2	3	4	13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	12	43
57	3	2	2	5	12	1	3	5	4	4	5	5	27	1	5	5	5	16	5	5	5	3	5	1	3	4	4	35	90
58	1	3	3	5	12	2	4	1	5	5	3	5	25	2	5	5	4	16	4	5	3	5	4	5	5	5	4	40	93
59	1	1	2	1	5	2	1	1	2	1	1	1	9	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	1	1	2	1	11	30
60	2	3	1	3	9	1	2	5	3	2	1	3	17	3	2	5	2	12	1	5	4	4	5	4	4	3	3	33	71
61	2	1	1	1	5	3	2	1	1	1	1	1	10	2	1	1	1	5	1	1	2	1	1	2	1	1	1	11	31
62	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	2	4	12	1	1	2	1	5	4	1	1	2	1	1	1	2	1	14	36

63	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	5	5	34	5	4	4	5	18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	115
64	3	4	5	5	17	3	5	5	5	5	4	3	30	4	5	5	5	19	5	5	5	5	5	1	2	3	4	35	101
65	5	1	1	1	8	1	1	2	1	1	1	1	8	5	1	1	2	9	1	4	3	3	1	1	1	1	1	16	41
66	2	5	2	5	14	4	1	5	5	5	4	4	28	3	4	5	4	16	5	5	5	5	5	5	1	3	3	37	95
67	3	2	1	2	8	1	1	1	1	5	1	1	11	5	3	1	3	12	4	1	1	1	1	3	2	1	5	19	50
68	1	3	1	1	6	3	3	2	5	5	4	4	26	4	3	4	2	13	4	2	5	5	5	4	3	4	3	35	80
69	1	3	2	5	11	4	3	5	5	5	5	5	32	5	4	5	5	19	5	5	3	2	2	5	4	2	3	31	93
70	2	2	4	5	13	4	2	1	3	5	3	3	21	4	2	3	5	14	2	4	3	3	5	5	5	5	1	33	81
71	1	1	1	1	4	5	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	29
72	1	5	2	4	12	5	4	4	5	1	1	3	23	1	1	3	1	6	5	2	5	5	5	4	5	2	3	36	77

Desempeño Docente

	Capacidades pedagógicas						Emocionalidad							Responsabilidad en el desempeño de sus funciones							Relaciones interpersonales					
	P1	P2	P3	P4	P5		P6	P7	P8	P9	P10	P11		P12	P13	P14	P15	P16	P17		P18	P19	P20			
1	4	2	4	5	4	19	2	1	3	2	3	2	13	1	1	3	3	1	9	4	2	2	5	13	54	
2	2	4	5	5	5	21	5	5	3	3	5	5	26	5	5	4	2	5	21	5	5	4	2	16	84	
3	4	3	4	5	4	20	3	1	3	2	1	2	12	4	2	1	3	4	14	1	5	5	1	12	58	
4	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	23	5	5	3	5	18	94	
5	5	5	3	1	3	17	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	8	37	
6	3	4	5	1	5	18	3	5	5	5	3	5	26	5	5	5	1	5	21	3	4	1	4	12	77	
7	2	1	4	3	4	14	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	2	1	6	1	1	2	4	8	35	
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	100	
9	2	1	3	3	3	12	1	1	1	1	4	1	9	1	1	1	3	5	11	5	3	3	4	15	47	
10	1	1	2	1	1	6	1	3	1	1	1	1	8	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	24	
11	4	5	2	5	4	20	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	2	4	19	4	2	2	5	13	81	
12	4	4	1	5	5	19	5	4	5	4	3	5	26	5	5	4	5	1	20	4	1	1	4	10	75	
13	1	3	4	2	3	13	4	1	2	5	3	5	20	5	4	1	2	3	15	1	4	3	4	12	60	
14	1	2	3	3	3	12	3	5	4	2	5	1	20	5	3	3	3	4	18	1	2	2	3	8	58	
15	3	2	2	5	3	15	3	2	2	4	1	1	13	1	2	4	4	5	16	4	4	2	3	13	57	
16	5	1	2	4	4	16	3	4	1	4	1	5	18	5	5	4	3	3	20	4	5	4	3	16	70	
17	1	3	5	5	4	18	3	2	2	2	4	2	15	4	4	5	1	1	15	1	1	5	5	12	60	
18	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	97	
19	2	5	5	5	5	22	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	96	
20	1	3	5	1	5	15	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	3	7	5	1	2	2	10	39	
21	1	1	1	1	5	9	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	6	2	1	5	1	9	31	
22	4	1	4	4	5	18	3	4	2	2	1	5	17	5	1	1	1	1	9	2	2	5	4	13	57	
23	5	5	1	1	1	13	3	3	5	4	5	5	25	5	5	5	5	5	25	4	3	2	2	11	74	
24	4	5	2	5	5	21	5	4	5	5	5	5	29	5	4	2	5	2	18	5	5	5	5	20	88	
25	4	5	3	2	5	19	3	5	5	5	5	4	27	1	5	5	5	4	20	4	3	5	3	15	81	
26	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	97	
27	5	3	3	5	5	21	5	5	1	4	5	5	25	5	5	4	4	5	23	5	3	5	4	17	86	
28	2	1	1	1	1	6	1	1	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	5	24	
29	3	5	2	2	5	17	3	1	5	2	1	3	15	1	3	4	2	4	14	3	5	3	3	14	60	
30	5	4	2	5	5	21	3	5	1	4	4	3	20	3	5	4	5	5	22	5	4	2	2	13	76	
31	1	1	1	4	4	11	4	1	5	4	4	1	19	2	2	4	5	3	16	1	4	2	4	11	57	

32	5	5	5	4	4	23	5	5	5	4	4	5	28	2	5	5	4	5	21	5	5	4	2	16	88
33	5	5	5	5	5	25	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	97
34	3	1	3	2	1	10	5	2	5	1	4	4	21	2	5	4	3	3	17	2	5	1	4	12	60
35	5	4	4	5	5	23	3	5	1	3	4	2	18	3	5	5	5	5	23	5	5	5	4	19	83
36	3	4	1	4	4	16	1	2	2	3	3	5	16	5	5	4	5	3	22	1	3	1	4	9	63
37	3	2	2	3	1	11	1	1	1	1	4	1	9	1	1	1	1	1	5	1	1	4	5	11	36
38	3	3	4	5	5	20	5	4	5	5	5	4	28	5	4	2	2	5	18	4	4	5	5	18	84
39	1	1	1	1	1	5	2	3	3	3	1	1	13	1	2	1	1	1	6	1	1	1	2	5	29
40	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	4	21
41	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	5	22
42	1	3	3	5	4	16	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	3	5	23	5	5	4	4	18	86
43	1	5	1	1	5	13	1	4	5	3	2	5	20	4	5	5	2	5	21	2	5	3	3	13	67
44	5	1	4	5	5	20	5	4	5	3	5	5	27	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	18	87
45	2	3	2	5	5	17	5	4	5	3	2	3	22	3	5	4	4	5	21	4	5	4	1	14	74
46	2	4	5	2	1	14	2	5	4	3	2	1	17	1	1	5	2	2	11	2	5	5	3	15	57
47	5	3	4	5	5	22	3	5	2	3	5	5	23	3	5	2	3	5	18	4	5	5	3	17	80
48	4	2	5	3	1	15	4	1	3	5	1	5	19	5	5	4	2	2	18	2	3	4	5	14	66
49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	3	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	97
50	5	1	3	1	5	15	1	2	4	5	1	3	16	2	4	3	4	1	14	4	5	3	2	14	59
51	1	1	2	1	1	6	1	4	1	1	1	1	9	1	1	1	2	1	6	1	1	1	1	4	25
52	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	4	27	4	5	5	5	5	24	5	4	4	5	18	94
53	1	2	2	3	3	11	1	5	1	4	4	2	17	4	4	3	1	4	16	3	5	4	1	13	57
54	5	1	4	5	4	19	5	5	1	2	5	1	19	5	5	5	5	4	24	5	1	3	1	10	72
55	3	5	5	5	5	23	5	5	5	4	4	5	28	2	5	5	5	4	21	5	2	3	1	11	83
56	1	3	1	5	5	15	1	1	2	1	3	1	9	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	34
57	1	2	5	4	4	16	3	2	2	3	2	5	17	5	3	5	5	1	19	1	4	2	3	10	62
58	1	3	2	5	5	16	5	4	3	5	5	5	27	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	20	87
59	1	1	1	1	2	6	1	3	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	6	1	1	2	1	5	25
60	3	3	5	3	5	19	1	4	1	1	3	5	15	4	4	5	5	3	21	3	3	1	3	10	65
61	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	1	7	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	5	22
62	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	1	1	6	2	1	1	1	2	7	1	1	2	1	5	25
63	4	4	3	5	5	21	5	5	4	5	5	5	29	5	4	5	5	5	24	5	5	5	4	19	93
64	2	2	2	4	5	15	4	2	3	2	1	5	17	5	5	5	3	2	20	5	5	5	2	17	69
65	3	2	4	2	2	13	1	1	1	1	5	1	10	1	1	1	1	1	5	1	1	4	1	7	35

66	1	5	4	5	4	19	4	5	1	2	5	5	22	5	5	5	5	3	23	1	3	5	5	14	78
67	5	2	1	3	4	15	3	5	1	2	4	3	18	2	2	2	5	4	15	3	1	2	3	9	57
68	4	5	1	5	5	20	5	5	5	5	5	4	29	4	5	5	3	5	22	5	2	2	2	11	82
69	3	5	2	5	5	20	5	4	3	3	4	2	21	1	5	5	5	4	20	2	4	4	5	15	76
70	3	2	1	4	5	15	2	5	2	1	2	5	17	4	3	1	1	4	13	4	1	4	5	14	59
71	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	1	7	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	4	22
72	3	5	3	5	5	21	5	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25	4	3	4	2	13	87



**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, ESPINOZA MORAN YALITZA JENNIFER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis Completa titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIDAD EDUCATIVA MANUEL CÓRDOVA GALARZA CANTÓN VENTANAS ,ECUADOR,2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis Completa:

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

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
YALITZA JENNIFER ESPINOZA MORAN <b>DNI:</b> 1207019579 <b>ORCID</b> 0000-0003-2183-6520	Firmado digitalmente por: YESPINOZAMO el 21-01- 2022 22:05:20

Código documento Trilce: TRI - 0283548