



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

**Universidad del Perú. Decana de América**

Dirección General de Estudios de Posgrado

Facultad de Educación

Unidad de Posgrado

**Clima institucional y su relación con la competencia  
laboral docente en la Institución Educativa Pública “9  
de diciembre” – Huamanga-Ayacucho - 2022**

**TESIS**

Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con  
mención en Gestión de la Educación

**AUTOR**

Elizabeth QUISPE SEGAMA

**ASESOR**

Dr. Abelardo Rodolfo CAMPANA CONCHA

Lima, Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

## Referencia bibliográfica

---

Quispe, E. *Clima institucional y su relación con la competencia laboral docente en la Institución Educativa Pública “9 de diciembre” – Huamanga-Ayacucho - 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

---

## Metadatos complementarios

| Datos de autor                    |                                                                                           |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| Nombres y apellidos               | Elizabeth Quispe Segama                                                                   |
| Tipo de documento de identidad    | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad  | 07517233                                                                                  |
| URL de ORCID                      | <a href="https://orcid.org/0009-0006-6625-4259">https://orcid.org/0009-0006-6625-4259</a> |
| Datos de asesor                   |                                                                                           |
| Nombres y apellidos               | Abelardo Rodolfo Campana Concha                                                           |
| Tipo de documento de identidad    | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad  | 10372562                                                                                  |
| URL de ORCID                      | <a href="https://orcid.org/0000-0002-1098-9508">https://orcid.org/0000-0002-1098-9508</a> |
| Datos del jurado                  |                                                                                           |
| Presidente del jurado             |                                                                                           |
| Nombres y apellidos               | María Isabel Núñez Flores                                                                 |
| Tipo de documento                 | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad  | 06660027                                                                                  |
| Miembro del jurado 1              |                                                                                           |
| Nombres y apellidos               | Luis Martín Chávez Alván                                                                  |
| Tipo de documento                 | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad  | 07295790                                                                                  |
| Miembro del jurado 2              |                                                                                           |
| Nombres y apellidos               | Teófilo Huayllaquispe Palomino                                                            |
| Tipo de documento                 | DNI                                                                                       |
| Número de documento de identidad  | 08544410                                                                                  |
| Miembro del jurado 3 (Examinador) |                                                                                           |
| Nombres y apellidos               | Julia Teves Quispe                                                                        |

|                                                        |                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de documento                                      | DNI                                                                                                                            |
| Número de documento de identidad                       | 23865799                                                                                                                       |
| <b>Datos de investigación</b>                          |                                                                                                                                |
| Línea de investigación                                 | E.3.1.3.Educación Intercultural ,didáctica y desempeño docente                                                                 |
| Grupo de investigación                                 | No aplica                                                                                                                      |
| Agencia de financiamiento                              | Sin financiamiento.                                                                                                            |
| Ubicación geográfica de la investigación               | País: Perú<br>Departamento: Ayacucho<br>Provincia: Huamanga<br>Distrito: Ayacucho<br>Latitud: -13.15878<br>Longitud: -74.22321 |
| Año o rango de años en que se realizó la investigación | Marzo 2018 - Julio 2024                                                                                                        |
| URL de disciplinas OCDE                                | Educación general<br><a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01</a>       |



## ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 121 -DUPG-FE-2024

En la ciudad de Lima, a los 22 días del mes de octubre de 2024, siendo las 14:00 horas, en acto público se instaló el Jurado Examinador para la Sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA COMPETENCIA LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "9 DE DICIEMBRE" - HUAMANGA-AYACUCHO - 2022**, para optar el **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación**.

Luego de la exposición y absueltas las preguntas del Jurado Examinador se procedió a la calificación individual y secreta, habiendo sido evaluado bueno, con la calificación de **quince (15)**

El Jurado recomienda que la Facultad acuerde el otorgamiento del **Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación** a la Bach. **ELIZABETH QUISPE SEGAMA**.

En señal de conformidad, siendo las 15:00 horas, se suscribe la presente acta en cuatro ejemplares, dándose por concluido el acto.

**Dra. María Isabel Núñez Flores**  
Presidenta

**Dr. Abelardo Rodolfo Campana Concha**  
Asesor

**Mg. Luis Martín Chávez Alván**  
Jurado Informante

**Mg. Teófilo Huayllaquispe Palomino**  
Jurado Informante

**Dra. Julia Teves Quispe**  
Jurado Examinador



**Universidad Nacional Mayor de San Marcos**

Universidad del Perú Decana de América

**Vicerrectorado de Investigación y Posgrado**



## **CERTIFICADO DE SIMILITUD**

Yo, **ABELARDO RODOLFO CAMPANA CONCHA**, en mi condición de asesor acreditado con RESOLUCIÓN DECANAL N° 000230-2025-D-FE/UNMSM de la tesis cuyo título es: **CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA COMPETENCIA LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “9 DE DICIEMBRE”–HUAMANGA- AYACUCHO – 2022**; presentado por la bachiller: **ELIZABETH QUISPE SEGAMA**, para optar el grado el Grado Académico de: Magister en Educación con mención GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

CERTIFICO, que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual el documento evaluado cuenta con el porcentaje de **7 %** de similitud, nivel PERMITIDO para continuar con los trámites correspondientes y para su publicación en el repositorio institucional.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para la obtención del grado académico de Magister en Educación con mención en Gestión de la Educación.



Firma del Asesor: \_\_\_\_\_

DNI: 10372512

Nombres y apellidos del asesor: Abelardo Rodolfo Campana Concha

Dedicatoria:

*A Dios, por la fortaleza necesaria continuar el camino, apoyando en cada paso, la vocación de consagración, para alcanzar las metas propuestas.*

*Padres **Aurelia** y **Román** por dar su tiempo formarme con sus ejemplos, así como los grandes maestros.*

Agradecimiento:

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, al director, docentes y alumnos I.E “9 de Diciembre”, por aporte para culminar el estudio.

## Índice

|                                              |           |
|----------------------------------------------|-----------|
| Informe jurado examinador                    | Pág.<br>i |
| Dedicatoria                                  | iii       |
| Agradecimiento                               | iv        |
| Índice                                       | v         |
| Tablas                                       | vi        |
| Figuras                                      | vi        |
| Resumen                                      | viii      |
| Abstract                                     | ix        |
| Introducción                                 | x         |
| <b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO</b> |           |
| 1.1. Situación problemática                  | 1         |
| 1.2. Formulación del problema                | 3         |
| 1.3. Justificación                           | 3         |
| 1.4. Objetivos                               | 4         |
| 1.5. Hipótesis                               | 5         |
| <b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>            |           |
| 2.1. Marco epistemológico                    | 6         |
| 2.2. Antecedentes                            | 7         |
| 2.3. Bases teóricas                          | 11        |
| 2.3.1. Clima institucional                   | 11        |
| 2.3.2. Competencia laboral docente           | 14        |
| 2.4. Glosario                                | 21        |
| <b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>             |           |
| 3.1. Operacionalización variables            | 23        |
| 3.2. Tipo y diseño de investigación          | 25        |
| 3.3. Población y muestra                     | 25        |
| 3.4. Instrumentos                            | 28        |
| 3.5. Validación                              | 29        |
| 3.6. Confiabilidad                           | 29        |
| <b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>   |           |
| 4.1. Datos estadísticos variable X           | 31        |
| 4.2. Estadística descriptiva variable Y      | 37        |
| 4.3. Pruebas hipótesis                       | 43        |
| 4.4. Discusión y resultados                  | 50        |
| Conclusiones                                 | 52        |
| Recomendaciones                              | 54        |
| Referencias bibliográficas                   | 56        |
| Anexos                                       | 61        |

## Tablas

|    |                                                     |    |
|----|-----------------------------------------------------|----|
| 1  | Operacionalización variable X                       | 23 |
| 2  | Operacionalización variable Y                       | 24 |
| 3  | Validación instrumentos                             | 29 |
| 4  | Confiabilidad instrumentos                          | 30 |
| 5  | Frecuencias variable clima institucional            | 31 |
| 6  | Frecuencias dimensión tolerancia                    | 32 |
| 7  | Frecuencias dimensión empatía                       | 33 |
| 8  | Frecuencias dimensión convivencia                   | 34 |
| 9  | Frecuencias dimensión horizontalidad                | 35 |
| 10 | Frecuencias dimensión autoestima                    | 36 |
| 11 | Frecuencias variable Y: competencia laboral docente | 37 |
| 12 | Frecuencias dimensión idoneidad                     | 38 |
| 13 | Frecuencias dimensión pertinencia                   | 39 |
| 14 | Frecuencias dimensión fluidez                       | 40 |
| 15 | Frecuencias dimensión producto                      | 41 |
| 16 | Frecuencias dimensión calidad                       | 42 |
| 17 | Correlación variables                               | 44 |
| 18 | Correlación PE1                                     | 45 |
| 19 | Correlación PE2                                     | 46 |
| 20 | Correlación PE3                                     | 47 |
| 21 | Correlación PE4                                     | 48 |
| 22 | Correlación PE5                                     | 49 |

## Figuras

|   |                               |    |
|---|-------------------------------|----|
| 1 | “Clima institucional”         | 31 |
| 2 | “Tolerancia”                  | 32 |
| 3 | “Empatía”                     | 33 |
| 4 | “Convivencia”                 | 34 |
| 5 | “Horizontalidad”              | 35 |
| 6 | “Autoestima”                  | 36 |
| 7 | “Competencia laboral docente” | 37 |
| 8 | “Idoneidad”                   | 38 |
| 9 | “Pertinencia”                 | 39 |

|    |            |    |
|----|------------|----|
| 10 | “Fluidez”  | 40 |
| 11 | “Producto” | 41 |
| 12 | “Calidad”  | 42 |

## Anexos

|   |                                          |    |
|---|------------------------------------------|----|
| 1 | Matriz de Consistencia                   | 62 |
| 2 | Cuestionario clima institucional         | 64 |
| 3 | Cuestionario competencia laboral docente | 67 |
| 4 | Fichas de validación                     | 69 |

## RESUMEN

El estudio trata de establecer la correlación entre las variables: Clima institucional y la competencia laboral docente en la I.E “9 de diciembre” – Ayacucho. Corresponde al enfoque de investigación cuantitativa, no experimental, expositivo porque se recogió datos de variables que existen. La muestra estuvo conformada por 50 docentes de la Institución Educativa. Se aplicó el instrumento de recolección de datos con cinco alternativas de respuestas en la escala tipo Likert, el cual fue validado por (3) expertos en el área el cual se obtuvo como resultado de  $Rho = 0.477$ , entre las variables sometidas a estudio. La muestra mayoritariamente percibió respuestas a veces es adecuado, concluyendo que existe deficiencias afectando la calidad del servicio educativo de la institución estudiada. Se halló  $Rho = 0.301$  baja, para tolerancia, correlación moderado 45,5%, 45,4%, respecto a autoestima, correlación moderada 41,3%, respecto a convivencia. Se estableció un coeficiente de correlación baja de  $Rho = 0.394$  con la dimensión horizontalidad. Por otro lado, se determinó correlación débil 26,0% respecto a empatía. En referencia a la variable competencia laboral docente y sus dimensiones: idoneidad, pertinencia, fluidez, producto, calidad. Se determina en el presente trabajo de investigación, las variables y sus dimensiones su relación es moderada, las cuales se contrastan con la realidad, de acuerdo a las respuestas de la población que solo a veces es adecuado, la práctica de las mencionadas variables.

**PALABRAS CLAVES:** Clima institucional, tolerancia, autoestima, convivencia, horizontalidad, empatía, competencia laboral docente.

## ABSTRACT

The study tries to establish the correlation between the variables: Institutional climate and teaching job competence at the I.E “9 de December” – Ayacucho. It corresponds to the quantitative, non-experimental, *exposfacto* research approach because data was collected from variables that exist. The sample was made up of 50 teachers from the Educational Institution. The data collection instrument was applied with five response alternatives on the Likert-type scale, which was validated by (3) experts in the area which was obtained as a result of  $Rho = 0.477$ , among the variables under study. The majority of the sample perceived answers as sometimes adequate, concluding that there are deficiencies affecting the quality of the educational service of the institution studied.  $Rho = 0.301$  was found low, for tolerance, moderate correlation 45.5%, 45.4%, regarding self-esteem, moderate correlation 41.3%, regarding coexistence. A low correlation coefficient of  $Rho = 0.394$  was established with the horizontality dimension. On the other hand, a weak correlation of 26.0% was determined with respect to empathy. In reference to the variable teaching job competence and its dimensions: suitability, relevance, fluidity, product, quality. In this research work, the variables and their dimensions are determined, their relationship is moderate, which are contrasted with reality, according to the responses of the population, which is only sometimes appropriate, the practice of the aforementioned variables.

**KEYWORDS:** Institutional climate, tolerance, self-esteem, coexistence, horizontality, empathy, teaching job competence.

## INTRODUCCIÓN

El clima institucional, es uno de los aspectos que debe considerarse con mayor énfasis para un buen funcionamiento de las instituciones educativas del y del país, toda vez que existen una serie de problemas, justamente en vez de mejorar el clima institucional en las diferentes instituciones educativas se convierte o se practica en forma hostil, perjudicando el normal desarrollo, sobre todo la práctica de la tolerancia, autoestima, convivencia, horizontalidad, empatía, no se toma en cuenta como debe ser.

Por otro lado, la competencia laboral de los docentes no es aprovechada, se sabe que los maestros poseen mucha fortaleza, en cuanto al dominio de sus especialidades, los cuales muy bien pueden ser aprovechados, pero para ello tiene que existir una serie de facilidades que deben ser brindados por quienes dirigen las instituciones, tratando cada vez superar conflictos innecesarios, que solo perjudican los aprendizajes estudiantiles, sobre todo el prestigio de las instituciones educativas públicas.

El presente estudio trata de encontrar la correlación entre las variables: clima institucional con respecto a la competencia laboral donde los docentes, para cuyo efecto se hizo utilizó una investigación con enfoque cuantitativo, de diseño correlacional, cuyos resultados deben servir para corregir los problemas detectados, con el propósito de mejorar la calidad del servicio educativo.

La actitud de quienes dirigen las instituciones educativas es sumamente importante, de ello dependerá el éxito de una institución. Es oportuno se observe un liderazgo transformador en el trabajo de los directivos, para percibir un clima favorable respecto al comportamiento interpersonal repercutiendo en la competencia laborales docente.

El estudio permitió a la institución educativa evaluar, observando cómo: el actor educativo, es el responsable comprometiéndose al cambio, partiendo de conocer el entorno, procurando cada vez el cambio parte definitivo de la comunidad educativa, se consideró trabajar en cuatro capítulos, los cuales tratan los siguientes aspectos:

Capítulo I, se refiere al planteamiento del estudio, la fundamentación, formulación del problema, objetivos, justificación, los objetivos generales y específicos, hipótesis y variable. Capítulo II, aborda el marco teórico consistente en: antecedentes de investigación, las bases teóricas del estudio. Capítulo III, trata respecto el aspecto metodológico, como: población, muestra, operacionalización de las variables, instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. Capítulo IV: se presenta el trabajo de campo y contrastación de las hipótesis.

Finalmente, se presenta: conclusiones, sugerencias, referencias bibliográficas utilizadas, anexos como: matriz de consistencia, instrumentos y ficha de validación.

## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1.1. Situación problemática**

Ser docente es una de las profesiones muy importante y noble, sobre todo tiene que ver con el compromiso con la sociedad, se encarga en formar o desarrollar generaciones que aporten el desarrollo humano. Se denota el poco apoyo de los gobernantes de los países en vías de desarrollo, referente sus remuneraciones los cuales no recompensan al trabajo realizado. Asimismo, se denota en los centros escolares problemas sobre todo referente al comportamiento de las relaciones interpersonales de los actores educativos, donde cada día lidian a veces no poniéndose de acuerdo y generar espacios que apoyen en los aprendizajes de los educandos.

Según Pérez (1997), describe:

Las apreciaciones sobre los docentes fueron cambiando en los últimos años, iniciándose sobre concepciones generales hacia lo específico, como el que enseña, utilizando procedimientos, contenidos establecidos, llegando formar profesionales de diversos campos, apoyando en el aprendizaje y desarrollo de acuerdo al contexto social, convirtiéndose es experto sobre temas que enseñanza, guiándolos, interactuando en el aula y aplicar diversas formas de la evaluación.

Es notorio observar el ejercicio sobre las competencias laborales de los docentes se hace referencia a una concepción clara de las cualidades que se esperan de un buen docente para lograr no solo la más alta calificación académica, notar la actitud y rasgos del profesional que se requiere.

Muchas veces se ve perturbado el comportamiento de los docentes como: la paciencia, persistencia, capacidad de analices, como comprender a los educandos, responsable en las tareas educativas en las instituciones educativas, para su realización se relacionan con características formativas, su propia personalidad ejerce todo maestros relaciona con muchos aspectos que tiene que ver con la enseñanza. Conocer la formación docente, su trabajo de acuerdo a la experiencia

particular muchas veces no es apreciado o visto de la mejor manera, debido existe la discrepancia en el entorno laboral con los demás actores educativos que muchas veces discrepan dejando de lado que se debe trabajar en equipo en beneficio del aprendizaje estudiantes y desarrollo de la sociedad en conjunto.

siendo necesario considerar las condiciones en que vive el docente, el reconocimiento que determina directamente el grado de motivación relacionado con el compromiso obtenido en la profesión docente, incluso el compromiso con la institución educativa donde labora; Al mismo tiempo, estos requisitos también se integran con otros, por ejemplo, trabajar en equipo para promover el desarrollo de las personas, demanda integrar y responder a aspectos que perturban en el rol que desempeña toda institución educativa.

Pogré (1999) considera: debe dejar de preocuparse sobre actuar del docente, porque es un profesional que participa en todo proceso educativo, solo así un docente puede comprender y apoyar guiándoles a los educandos de acuerdo al nivel de conocimientos y su realidad.

La labor docente se ve condicionado cuando el ambiente de trabajo no ofrece las mejores condiciones para su desarrollo. Un espacio cargado de conflictos, enraizado por problemas de comunicación, etc. condiciona un nivel de desempeño inadecuado, razón por la cual, el presente proyecto de investigación, tiene la intención de establecer la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente.

El clima institucional, en gran medida determina el desarrollo de las interrelaciones personales, cuando éste no es el más adecuado, las demás dimensiones se ven afectadas distorsionando el servicio que la institución presta a los educandos y a la comunidad en general.

## 1.2. Formulación del problema

### - *General*

¿Qué grado de relación se da entre el clima institucional y competencia laboral docente de la Institución Educativa Pública “9 de diciembre” – Huamanga - Ayacucho - 2022?

### - *Específicos*

- a) ¿Existe relación entre tolerancia con la competencia laboral docente?
- b) ¿Cómo se relaciona entre empatía y competencia laboral docente?
- c) ¿Qué relación existe entre la dimensión convivencia con la competencia laboral docente?
- d) ¿Qué nivel de vinculo existe entre la dimensión horizontalidad con la competencia laboral docente?
- e) ¿Cómo se asocia entre autoestima y competencia laboral docente?

## 1.3. Justificación

**Teórico.** Porque permitirá conocer teorías respecto al clima institucional y competencia laboral docente, incrementando el conocimiento científico ,lo que permitirá conocer con mayor amplitud las variables estudiadas, los cuales servirán de mucha ayuda bibliográfica y los actores educativos puedan recurrir a basta información científica y poder aprender los conocimientos científicos y no caer en situaciones problemáticas debido al desconocimiento, el presente

estudio tiene el propósito de brindar y utilizar las diferentes posturas vertidas en las diferentes fuentes, poniendo al alcance de la comunidad científica y los profesionales del sector educativo.

**Práctico.** Los conocimientos encontrados sobre las variables en mención ayudarán mucho en resolver problemas, así como conflictos que se generan en las instituciones educativas debido a falta de capacitación sobre los temas que son muy importantes que los actores educativos deben conocer y de manera puedan mejorar sus comportamientos realizando adecuadas relaciones interpersonales facilitando un trabajo armonioso y procura de los aprendizajes de los educandos.

Que las autoridades educativas tengan la suficiente información y personal capacitado, para replicar mediante eventos de capacitación a todos los actores educativos en el manejo de habilidades blandas. Asimismo, los centros de formación inicial de las facultades de educación tengan la suficiente herramienta información científica y capaciten a los docentes para que formen a sus educandos cuando ejerzan la función docente estén capacitados y desenvolverse de la mejor manera en beneficio de la calidad educacional.

#### **1.4. Objetivos**

##### **- General**

Determinar la relación entre clima institucional y competencia laboral docente I.E.P. “9 de diciembre” – Huamanga - Ayacucho - 2022.

##### **- Específicos**

- a) Identificar la relación entre dimensión tolerancia y competencia laboral docente.
- b) Analizar el vínculo entre dimensión empatía y competencia laboral docente.
- c) Establecer la relación entre dimensión convivencia y competencia laboral docente.

- d) Identificar el nexo entre dimensión horizontalidad y competencia laboral docente.
- e) Analizar la asociación entre dimensión autoestima y competencia laboral docente.

### 1.5. Hipótesis

Es oportuno resaltar la importancia del clima institucional para el buen funcionamiento de las instituciones educativas, si a mayor manejo de la variable en estudio se produce una optimización y aprovechamiento de la competencia laboral de los docentes, de manera personal sea cual fuese su estatus o rol que desempeñe, aportará más si recibe a cambio un buen trato y respeto como persona, sin prejuicios a su persona ni maltratos.

Se observa que las instituciones exitosas dependen de una serie de factores que ayudan o son bien manejados por sus gestores, por tanto, el personal que labora coopera con todas sus capacidades profesionales y de oficio para aportar en el desarrollo institucional.

#### - *General*

HGA: El clima institucional se asocia significativamente con la competencia laboral docente en la institución educativa pública “9 de diciembre” – Huamanga - Ayacucho - 2022.

HGO: El clima institucional no se vincula significativamente con la competencia laboral docente de la institución educativa pública “9 de diciembre” – Huamanga - Ayacucho - 2022.

#### - *Específicas*

H1. La dimensión tolerancia se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

H2. La dimensión empatía se vincula significativamente con la competencia laboral docente.

H3. La dimensión convivencia se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

H4. La dimensión horizontalidad se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

H5. La dimensión autoestima se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Marco epistemológico:**

Clima institucional o también llamado clima organizacional, se atribuye su origen a los aportes de Kurt Lewin en 1938 que según Beltrán y Bueno (1995) radica desde sus aportes en la Escuela Gestal donde da cuenta que el grupo es una totalidad y no la suma de individualidades donde existe interdependencia entre sus miembros, por ello la persona se desarrolla en base a lo que sucede en su entorno.

En los años setenta aparece una nueva perspectiva debido a que ya no solo lo limitan a empresas de producción, sino que extienden la terminología a más servicios entre estos las escuelas, Tagiuri y Litwin (1968, como se citó en Méndez, 2006) refieren que el clima es un elemento relativamente perdurable dentro de la organización, la cual se expresara en el comportamiento de sus integrantes.

Littwin y Stringer (1968, como se citó en Méndez, 2006) agregan que es el resultado de los efectos la estructura, sanciones y motivación de la organización, también consideran que las creencias ya valores influyen en el clima de la institución. Esto está muy relacionado a los atributos que tiene que tener una organización para considerarse como un clima adecuado como lo detalló Hellriegel y Slocum (1974, como se citó en Méndez, 2006).

Es importa agregar los aportes de la escuela conductista quienes señalan que el individuo forma de una organización, poniendo énfasis en sus emociones, atenciones, estímulos, Chiavenato (2014) que el clima está muy relacionado a las motivaciones por lo cual los

administradores deben identificar las necesidades humanas y de esa manera motivar al personal y mejorar la calidad.

Con respecto a las competencias laborales docente, López (2016) define su origen desde tres perspectivas, la primera es la histórica que atribuye a la competencia como la habilidad para conseguir algo. Desde el plano etimológico refiere a la aspiración de ser algo o demostrar se experto en una determinada cosa. Por último, el punto de vista semántico que da cuenta de la aptitud e idoneidad para algo.

Incháustegui (2019) señala que las afirmaciones más relevantes de las competencias en los años 60 con David Clarence McClelland, quien hace un vínculo entre el logro y la calidad de trabajo, es decir identificar a las personas con un adecuado nivel para alcanzar logros tienen las actitudes necesarias para desarrollar proyectos, lo cual ya lo identifica como la competencia como elemento necesario para las organizaciones.

Si se habla desde una perspectiva filosófica, Incháustegui (2019) menciona a Protágoras ya que las competencias o habilidades están dentro del hombre, lo cual lo calificada como la medida de todas las cosas de las que son como son y de las que no son como son. Tobón (2006) siguiendo estos aportes filosóficos considera que las competencias es el centro para resolver los problemas, incluso toma aportes de Platón en donde para llegar al verdadero conocimiento se tiene que llegar a la esencia de las cosas mediante el pensar.

Es decir, que las competencias laborales docente, tienen su origen en el análisis de las habilidades del personal para alcanzar logros y saber tomar decisiones en base a los inconvenientes que pueden experimentar donde laboran.

## **2.2. Antecedentes**

### ***Internacionales***

Hernández (2018) estudió “Propuesta para el manejo de competencias didácticas en docentes de nivel Preescolar” tuvo por objetivo valorar la propuesta de intervención, para beneficiar el manejo de estas competencias en la muestra. La metodología se caracterizó por ser una investigación cualitativa que utilizó como instrumento la entrevista y la observación aplicados a una muestra integrado por cinco docentes de la Unidad de Servicios de Apoyo a la Educación Regular (USAER No.69). En las conclusiones destacó la necesidad de promover la participación de los estudiantes en su proceso de aprendizaje, por lo cual considera necesario que los docentes implementen competencias didácticas mediante la formación continua para actualizar sus conocimientos en cuanto a herramientas pedagógicas y adaptarlos a los requerimientos actuales.

Capetillo (2020) en su tesis “Estudio diagnóstico de clima organizacional en institución educativa” tuvo por interés principal diagnosticar este clima desde el punto de vista docente. La metodología lo categorizó como una investigación descriptiva para lo cual se utilizó un cuestionario de Litwin y Stinger a una muestra de 21 docentes. En las conclusiones inicia señalando un clima inadecuado desmotiva a los integrantes de una institución, por lo cual mostró preocupación al identificar que los docentes consideran que experimentan un clima organizacional poco deficiente, sin embargo, consideraron que en cuanto a estructura y recompensa si es óptimo. Aunque existen intenciones de mejorar el sentido de pertinencia institucional aún no sienten una total identificación en su centro de labores.

Gonzalez (2019) investigó: Evaluación del clima laboral y desempeño docente-Guayaquil”, propuso el objetivo: evaluar la relación de la primera variable con la segunda. Se considera un estudio cuantitativo de nivel correlacional que consideró como muestra 30 unidades educativas particulares donde se aplicó la encuesta. En las conclusiones explica que las dimensiones del clima laboral no tienen cambios en ninguna forma, puesto que solo existen

modificaciones con respecto al reconocimiento que es uno de los problemas encontrados. En cuanto al desempeño no existe una significativa modificación, salvo pocos indicadores. Por lo cual, se planteó una propuesta que permitió resolver los problemas encontrados.

Aimara (2021) analizó: Diseño de las competencias laborales para el personal administrativo y cultura organizacional – Quito, tuvo por objetivo: identificar la cultura organizacional para diseñar competencia laboral de todo su personal. La metodología se categoriza como enfoque mixto con características descriptivas, la muestra estuvo compuesta por el personal administrativo que fue de 194. En las conclusiones se evidenció que el 40.72% de la muestra percibe una cultura jerarquizada ya que priorizan el cumplimiento de normas y reglas, sin embargo, alerta que la planificación no está considerando elementos innovadores, por ello sugiere. Emplear el monitoreo sobre clima laboral, luego identificado, realizar cambios en actitudes y conductas del personal que labora (p.105).

Vizcaíno (2019) Investigó: Formación y desarrollo por competencias de los trabajadores y su eficiencia y eficacia – Quito, tuvo por finalidad identificar las competencias necesarias para la eficiencia y eficacia de la muestra, la lo cual se direccionó a una investigación cualitativa. La muestra se consideró 19 personas a quienes se les aplicó una encuesta. En las conclusiones dieron cuenta que existen elementos de conducta que necesitan ser cambiados, por ello sugiere que los colaboradores sean capacitados en conocimientos, habilidades y destrezas para el correcto desarrollo de las actividades con un enfoque al perfil requerido, esto sumará al alcance de los objetivos trazados por la institución.

### ***Nacionales***

Meza (2021) en su investigación: Dirección estratégica y clima institucional, planteó establecer la relación de las variables en una institución rural en Huánuco. La metodología la

considera como una investigación correlacional explicativa, asimismo se aplicó una encuesta a 23 docentes de la institución en mención. En las conclusiones se confirmó la relación de las variables, establecer una dirección estratégica educacional ayuda mejorar clima institucional.

Salazar (2021) con su investigación: Clima institucional y desempeño docente, tuvo como interés conocer cómo se relaciona, realizó un estudio descriptivo correlacional, se aplicó una encuesta a una muestra de 234 docentes de 8 instituciones educativas. En las conclusiones se confirma dicha relación, considerando que el 64.5% de maestros perciben estar en nivel intermedio, se considera necesario capacitaciones para mejorar temas de autorrealización y confianza.

Urbina (2021) en su tesis “Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020”, tuvo el objetivo: determinar la relación entre las categorías, consideró como una investigación descriptivo correlacional de nivel cuantitativo, que aplicó como instrumentos una encuesta a una muestra de 25 docentes. En donde se pudo identificar que la relación planteada, incluso la mayoría consideró que tanto el clima y desempeño pudieron ser categorizados como adecuados, sin embargo, considera para seguir elevando el nivel de ambas variables es necesario mejorar las condiciones y agregar actividades complementarias.

Guardia (2018) en su tesis: Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional, trató el objetivo: diagnosticar debido a que los climas laborales están desarrollando inadecuadamente además de elaborar estrategias motivacionales. La metodología se consideró como descriptiva y analítica que aplicó entrevista y encuesta a 20 personas entre directores, docentes y personal administrativo.

En las conclusiones se confirmó: casi nunca afirma la existencia de un adecuado clima institucional, siendo necesario manejar estrategias motivacionales, entre los elementos negativos se experimentó no respetan reglas de convivencia, incidiendo en una desfavorable gestión. (p.106).

Gamboa y Méndez (2021) en su tesis “Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde, Trujillo 2020” tuvo por interés establecer las relaciones de estas variables, por lo cual se considera como una investigación cuantitativa correlacional que aplicó 2 encuestas a una muestra de 45 docentes. En las conclusiones identificó que el talento humano es un elemento necesario para el desarrollo institucional por lo cual es necesario satisfacer las necesidades docentes y garantizar las condiciones para un desempeño idóneo. Asimismo, alerto que la comunicación es muy importante para mejorar las relaciones interpersonales, por lo cual sugiere monitoreo constante en las instituciones educativas para establecer mejoras en las dimensiones de cada variable.

Sánchez (2021) en su tesis: Competencia docente y nivel académico, tuvo por objetivo identificar: el vínculo entre dichas categorías, es un estudio básico diseño correlacional, aplicó una encuesta, tubo como muestra 114 padres. En las conclusiones: confirmó una correlación de nivel regular (0.474), además se detalla que la competencia genérica se posicionó con mejor calificación, sin embargo, con un mejor puntaje se encuentran las competencias básicas (compromiso, relación docente alumno). Otro punto es que considera importante enfatizar la formación integral para elevar el rendimiento académico de los estudiantes (p.54).

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1. *Clima institucional***

Rodríguez, (2004) afirma: como el conjunto de características psicosociales practicados en un centro educativo, incluyen: factor estructural, personal y funcional, interactuando en procesos dinámicos específicos, que se expresa mediante un estilo peculiar en la institución.

Onetto (2004) considera que este es producto de las relaciones humanas, es decir está muy relacionada a las personas sin embargo tiene aspectos que no los involucra del todo ya que no se limita a las relaciones sino tiene su propia calidad la cual puede “favorecer o desfavorecer el logro de los propósitos institucionales” (p.30).

Por lo que se puede entender el clima institucional agrupa ciertas características del entorno laboral desde la perspectiva de sus integrantes que incide en su comportamiento.

Boloy y Bermejo (2018) describen: las relaciones interpersonales saludables, confraternidad en sus ambientes, de brindan incentivos, los colaboradores comparten una misión, compromiso y satisfacción.

Atalaya (2016) especifica: como algo invisible, este existe en las organizaciones y consta de aspectos determinantes de clases de clima en torno a las organizaciones. instituciones; los factores también influyen el desempeño del empleado, notándose en logros, calidad, conducta del trabajador.

Atalaya (2016) concibe: como aspectos personales del trabajador; actitud, percepción, personalidad, valores, aprendizaje y la presión que puede sentir, grupos, estructuras, procesos, integración, normas institucionales.

Bris (2000) señala que existen diversos elementos que perfilan el clima tomando en consideración los aportes de Brunet y Likert expresa la idoneidad del mismo dependerá del:

- Lugar, uso de tecnologías.

- Cargo jerárquico y sueldo.
- Personalidad, actitud y grado de satisfacción.
- Percepción referente al clima organizativo, subordinación, colegas y jefes.

Desde otra perspectiva con los aportes directamente de Brunet, refiere que el clima depende de elementos causales, que influye para la evolución y resultados de la organización. Otro punto, son los elementos intermedios que son la proyección del estado interno y salud de la organización. Por último, los elementos finales que son el conjunto de todo lo obtenido por la organización. En base a esto, se establecerá la interacción y los tipos de clima:

***Tipos de clima:***

- ***Autoritarismo explotador (Sistema I).*** Da cuenta que la gerencia no confía en sus empleados. La mayoría de las decisiones y objetivos se toman en el nivel más alto (superior) de la organización y se asignan en orden descendente de función pura.

- ***Autoritarismo paternalista (Sistema II).*** Este clima refleja la confianza condescendiente de la gerencia en los empleados, como la confianza de un amo en un sirviente. La mayoría de las decisiones se toman desde arriba, pero algunas se toman desde abajo.

- ***Participativo***

***Consultivo (Sistema III).*** La gestión participativa se compromete con su personal y empleado. La decisión toma los superiores, empleados de nivel inferior pueden tomar decisiones más específicas. El método de comunicación está en orden descendente.

***Participación en grupo (Sistema IV).*** En el sistema de autodeterminación colectiva, la dirección confía plenamente en los empleados. El proceso de toma de decisiones está repartido

por toda la organización y está bien integrado en todos los niveles. La comunicación no es solo hacia arriba o hacia abajo, sino también hacia los lados.

Al establecer metas de desempeño, los empleados se motivan a través de la participación y los aportes, lo que puede mejorar los métodos de trabajo y las evaluaciones de desempeño de acuerdo con las metas.

En tanto que para Zuluaga (2001) un buen clima depende de los siguientes elementos:

- Satisfacción.
- Motivación.
- Cultura.

### **2.3.2. Competencia laboral docente**

Es entendida por Perrenoud (2012) como un desempeño de su actividad, pero con la capacidad de poder actuar eficazmente en distintas situaciones en base a los recursos que cuentan ya sean intelectuales y emocionales.

Zabalza (2003) define, como el conjunto conocimientos de aspectos como: ético, vivencial, cognitivo, emocional y práctico, requerimientos que todo docente debe poseer para realizar su labor específica, con la finalidad de lograr metas propuestas sobre el aprendizaje de los estudiantes (p.54).

Devalle y Vega (1999, como se citó en Artavia y Fallas, 2012) señalan que la capacitación permite la mejora del potencial del profesional, siendo capaz de alcanzar formas más perfectas o listas. Es decir, brindar al docente conocimientos que pueda aplicar, desarrollar el desempeño dentro del aula, escuela y por tanto incrementa sus desempeños.

Braslavsky (1997) señala:

Todo docente son conscientes de las necesidades de mejorar, sin embargo, carecen de informaciones adecuados para generar proceso de cambios, debido a tal situación siguen con el estilo tradicional. Notándose quienes seguir dictando asignaturas falto de planificación y contextualizados de acuerdo a los intereses de los estudiantes y generar cambios oportunos y elevar los aprendizajes de los educandos.

### ***Elementos interpersonales para la labor docente***

Corresponde o integra sobre todo la relacion humana dentro de instituci3n, porque ayudan la forma de comportase se los maestros, determinar c3mo se presentan es de gran importancia en cada elemento. Comunicarse asertivamente constituye el eje central del entendimiento entre seres, debido utilizan proyectos comunes para mediar consensos dentro de una escuela para lograr metas propuestas.

El componente interpersonal descrito por Chiavenato (2000) determina:

C3mo interactúan las personas dentro de una organizaci3n, qu3 grado de libertad existe y la responsabilidad de quienes entablan una relaci3n de interacci3n, lo que sugiere que se entiende como un componente responsable de esta relacion. A trav3s de la interacci3n humana, ya sea que las personas trabajen aisladas unas de otras o en equipos de trabajo.

Todo compromiso representa aspectos relacionales, influenciando especialmente en la labor docente, no tomar en cuenta lo personal, debiendo ser muy activo y constructivo. Las escuelas trabajan bajo metas educacionales, debiendo contar con directivas precisas para que se adecuen los maestros.

P3rez (1997, como se cit3 en P3rez, Maldonado y Bustamante, 2006) afirma:

Enfatizar el compromiso del docente mejora el trabajo porque quieren lograr estimulando como el compromiso, infundiendo credibilidad, un ambiente de respeto, donde es motivado. Inculcando expectativas positivas, evaluando logros, aceptando ideas y elogiando los buenos resultados, tanto por parte de los docentes como de los alumnos. Las medidas puestas en práctica a través establecimiento de normas que regulen el cambio educativo, reflejan nuevas formas de pensar la gestión educativa y son un buen ejemplo de creación de un entorno favorable para los docentes.

### ***Factores que determinan el desempeño docente***

Existen muchos factores que afectan la labor del maestro, se detallan algunos aspectos que tienen un impacto significativo como: formación continua, motivación, relaciones con los educandos, padres, perfil, condición del trabajo, aspecto organizativo, empleo de tecnología y política educativa.

***Formación inicial y capacitación docente.*** Es considerado de mucha importancia en el desarrollo académico, en las escuelas, donde los maestros deben afianzar en su formación permanente, entando preparado para los cambios sociales, muchos autores consideran de gran importancia la necesidad de una adecuada y permanente formación continua del profesorado.

Marcelo (2008) menciona:

La educación de las personas como desarrollan aspectos de emprendimiento se encuentran relacionados donde evidencie valores en la sociedad actual. El conocimiento de hoy tiene fecha de caducidad. Y hoy, más que nunca, es imperativo establecer garantías formales e informales para asegurar que los ciudadanos y profesionales estén

en constante actualización de sus habilidades. Hemos entrado en una sociedad que requiere constante formación y aprendizaje de los expertos.

(Mañu y Goyarrola 2011) señalan, todo aspecto positivo utilizado para que se formen los profesores, permite utilizar variadas estrategias que ayuden desarrollar el trabajo docente, empleo de tecnologías recientes ayudan minimizar acciones monótonas y economizando el tiempo.

(Esteve 2006) sugiere:

En de suma importancia formarse bien en pregrado y seguir con la capacitación permanente de los maestros, de tal manera puedan resolver los diferentes problemas de aprendizajes de sus pupilos, respecto a la preparación temprana, destacándose o tomando como meta apoyar el desarrollo de la sociedad. En cuanto al desarrollo profesional continuo de los docentes considera necesarios seminarios relacionadas a la educación en democracia, en una sociedad multicultural, función directiva, entre otros.

**Motivación.** Constituye aspecto muy importante con los estudiantes. (Manu y Goyalola 2011) definen, como empatía con los educandos para alcanzar esfuerzos propuestos como meta educativa. Tapia (1991, como se citó en Gómez, 2008) define: motivar consiste en el proceso para encontrar rumbos, siempre perseverando en generar conductas adecuados de los estudiantes por adquirir conocimientos y otras metas.

La motivación generalmente se basa en necesidades, deseos, metas, respuestas a las expectativas. Actuando de eje con el propósito conseguir metas, de igual manera inspira entusiasmo por trabajar, facilitando las tareas educativas. Gómez (2008) confirma que cuando los docentes son efectivos para intervenir en la motivación de los estudiantes, pueden dirigir el comportamiento de los estudiantes y determinar los ambientes adecuados dentro de las aulas.

**Relación profesor – alumno.** Se considera complejo debido es importante en generar aprendizajes. Moya (2010) señala que la naturaleza y la calidad de las relaciones con los estudiantes, y el impacto general en los estudiantes, dependen en gran medida de las propias actitudes y comprensión como docente.

(Morales (2008) agrega la clave de toda relación considera los siguientes puntos:

- Debe darse las habilidades blandas sobre los conocimientos impartidos, considerando aspectos importantes del trabajo como docente son los valores, actitudes, hábitos, motivaciones y su impacto en la autoimagen.
- Otro punto que trata, no se limitan a las que habitualmente se asocian a expresiones de relación (apertura, simpatía, etc.).
- La influencia es una interacción entre el maestro y el alumno. La actitud de un maestro hacia los estudiantes determina la actitud del estudiante hacia ellos. Las expectativas de un maestro de algunos estudiantes se reflejan en el comportamiento que los guía e inspira, debe tratar a todos por igual.
- Encontrar una buena relación puede ser difícil para algunos estudiantes. A menudo, los estudiantes que lo hacen peor son los estudiantes que le dan la pelea más grande al maestro, algunos incluso consumen casi toda la energía del maestro. Es difícil dejar de lado los sentimientos y las emociones, pero estos estudiantes también son los estudiantes del maestro. Hay momentos y situaciones en el aula que son propicios para profundizar y fortalecer la relación maestro-alumno. Una de esas situaciones es una pregunta oral en clase, un momento en el que los estudiantes literalmente interactúan activamente con sus estudiantes.
- Otra área importante de relación, la comunicación con los estudiantes, es lo que sucede en torno a las evaluaciones y exámenes. En este ámbito, la receptividad de los

estudiantes está más fuertemente garantizada en dos aspectos que son esenciales para la tarea educativa. Orienta y motiva. En el caso de evaluaciones frecuentes, breves y bastante informales, los beneficios para los estudiantes y los docentes pueden superar con creces los costos (tiempo, energía) necesarios para los docentes.

- La relación personal docente-alumno en el aula abarca todo lo que ya hacen como docentes y se convierte en vehículo de una tarea educativa que trasciende la materia misma, permitiendo que los alumnos aprendan aspectos valiosos para el futuro.

***Trato familia y colegio.*** (Garreta y Llevot 2007) confirman, toda relación escuela, padres, consideran en la actualidad un factor muy importante en la formación de los alumnos. la educación comienza en el hogar y continúa en el colegio, mantener una educación positiva reafirma el mencionado binomio.

Marchesi (2007) afirma, la contradicción que vive la sociedad en relación a la educación también se refleja en el hogar, muchos de ellos piensan la educación es producto solo de los hijos, sin embargo, creen que están logrando sus logros. depositan sus expectativas principalmente en los docentes. En la mayoría de los casos, las condiciones de trabajo de la familia y las presiones a las que se enfrentan dificultan la función educativa.

**Clima organizacional.** Según Martínez y Ulizarna (1998, como se citó en Morales, 2008) señalan que se puede considerar multidimensional puesto que abarca un amplio conjunto de factores relacionadas al entorno laboral y su estructura de organización.

**Políticas educativas.** Rivero (2007) señala que el estado es el responsable de las políticas aplicadas a su país, por ello resulta un poco injusto culpabilizar todo al docente cuando

este en algunas ocasiones enfrenta a la precariedad, lo que impide brindar una educación de calidad.

Según (Vaillant y Cuba 2008, p.31) describen aspecto que apoyan el rol del docente:

- **Valoración social.** Necesitamos respetar la profesión a través de una mayor consideración social hacia las personas activas y alentar a los mejores candidatos a elegir títulos de magisterio.
- **Promoción de Entornos Profesionales.** Se tiene que crear un entorno 'profesional' que mejore la capacidad del sistema educativo para retener a los mejores maestros en el aula, mejorando condiciones de trabajo, adecuados estructuras y sueldos.
- **Formación inicial y educación continua de calidad.** Al elevar los estándares académicos requeridos, debe generarse como una profesión muy atractiva, en los jóvenes que pueden ser futuros maestros, formar más allá de la mera retórica e influya de manera efectiva en el comportamiento docente en las aulas y en el aprendizaje de los alumnos en los centros educativos, debe tener como base la experiencia exitosa en la resolución de situaciones específicas. Del mismo modo, se deben implementar procedimientos de selección rigurosos para garantizar que los capacitadores satisfagan efectivamente las nuevas demandas de la formación docente.
- **Evaluaciones que dan retroalimentación sobre tareas educativas.** La evaluación docente debe ser considerada como un mecanismo fundamental para mejorar los sistemas educativos.

### **Gestión en las competencias laborales**

Chavez y García (2003) indican, gestionar competencias del trabajo, se basan en normas establecidas, está relacionada al personal sobre todo a la productividad que realizan en su centro laboral (p.25).

Estas bases pueden seguir las siguientes normas ISO 9001-2000 el cual:

- Permite mejorar el desempeño en el trabajo.
- documentar elementos preventivos para evitar un mal desempeño.
- desarrollar procedimientos cuando la institución lo requiera.
- Ayudar a las instituciones a ser más eficientes.
- Ser el centro para la calidad educativa.
- Contribuir a la satisfacción del cliente, así como contribuir a su mejoramiento.

ISO 10015 también conocido como el Sistema de Certificación de Competencias

Laborales que consiste para:

- Evaluar el desempeño de una persona.
- Diseñar instrumentos para las evaluaciones.
- Evaluar el impacto formativo.
- Establecer perfiles del personal, de igual manera detectar las necesidades de capacitación.
- Hallar las necesidades formativas
- Proporciona las condiciones operativas de los colaboradores e instituciones
- Facilita la selección del personal adecuado
- Coopera en la cultura laboral en base a normas y certificaciones

## 2.4. Glosario

**Capacidad.** Habilidad utilizado producto del aprendizaje, en diferentes aspectos: cognitivo, práctico y actitudinal.

***Clima institucional.*** Consiste donde los integrantes de una institución educativa colaborar empáticamente en los aspectos de la labor docente y los integrantes de la comunidad educativa, donde deben laborar en un ambiente tranquilo.

***Competencia.*** Consisten en el manejo de destrezas, conocimientos, manejo de habilidades blandas que hacer que toda persona esté bien preparada para afrontar cualquier situación su campo profesional o de estudiante.

***Cultura organizacional.*** Se referencia al recto y práctica de ciertas normas y reglas dentro una organización en este caso educativas, donde todos tienen casi las mismas formas de trabajo, relacionarse, respeto ético y el uso del buen trato para demostrar su comportamiento entre ellos y los clientes externos.

***Desempeño docente.*** Potencialidad que poseen los profesores que hace eficiente y eficaz el trabajo docente, reflejándose en el mejor nivel de logros de aprendizaje de sus alumnos.

***Estrategias de aprendizaje.*** Son una serie métodos tanto el docente y estudiantes deben utilizar para producir mejores aprendizajes respetando la individualidad de los estudiantes.

***Estrategias de enseñanza.*** Representan una serie de elementos didácticos que utiliza el docente para que sus estudiantes aprendan con facilidad y luego generen buenos aprendizajes.

***Habilidades.*** Es la acción adecuada que realiza el estudiante o toda persona, producto el nivel de conocimiento de los temas que aprende para luego poner en práctica y valorarlos.

***Investigación:*** En un aspecto metodológico que parte de observar un determinado problema para el caso en el campo educativo, luego contar con la ciencia acerca del comportamiento de los hechos, luego generas nuevos conocimientos a partir de los hallazgos.

***Método.*** Refiere a la forma oportuna y eficaz que se utiliza para lograr aprendizajes significativos en los estudiantes.

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable (x):*

| V (X)               | DEFINICIÓN                                                                                            |                                                                                                                                 | DIMENSIONES    | INDICADORES                        | ITEMS | INDICE                                                                                   | INSTRUMENTO  |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|------------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                     | CONCEPTUAL                                                                                            | OPERACIONAL                                                                                                                     |                |                                    |       |                                                                                          |              |
| Clima institucional | Según Alves (2000), considera como resultado de una recién entre los trabajadores de una institución. | El clima institucional se categorizan en las siguientes aspectos: tolerancia, empatía, convivencia, horizontalidad, autoestima. | Tolerancia     | Oportunidades de progresar         | 1     | Muy adecuado 5<br>Adecuado 4<br>A veces adecuado 3<br>Poco adecuado 2<br>Nada adecuado 1 | Cuestionario |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Compromiso                         | 2     |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Brinda apoyo                       | 3     |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Acceso a la información            | 4     |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Cooperan                           | 5     |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 | Empatía        | Éxito de sus empleados.            | 6     |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Niveles de logro                   | 7     |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Métodos de trabajo.                | 8     |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Información adecuadamente.         | 9     |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Objetivos de trabajo               | 10    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 | Convivencia    | Participa logro objetivo           | 11    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Empleado y organización            | 12    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Evaluación del trabajo             | 13    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Grupos de trabajo                  | 14    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Toma decisiones                    | 15    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 | Horizontalidad | Valoran desempeño.                 | 16    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Comprometidos con la organización. | 17    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Preparación para el trabajo.       | 18    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Canales de comunicación.           | 19    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Trabajo, en equipo                 | 20    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 | Autoestima     | Reconocimiento                     | 21    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Nivel de trabajo                   | 22    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Responsabilidades                  | 23    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Interacción de jerarquía           | 24    |                                                                                          |              |
|                     |                                                                                                       |                                                                                                                                 |                | Oportunidad de trabajo             | 25    |                                                                                          |              |

**Tabla 2***Operacionalización de la variable Y: competencia laboral docente*

| V (Y)                          | DEFINICIÓN                                                                                                                                                               |                                                                                                                                   | DIMENSIONES | INDICADORES                           | ITEMS | INDICE                                                                                   | INSTRUMENTO  |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
|                                | CONCEPTUAL                                                                                                                                                               | OPERACIONAL                                                                                                                       |             |                                       |       |                                                                                          |              |
| Competencia<br>laboral docente | Valdés (2004)<br>Manifiesta:<br>El manejo adecuado de las competencias del profesional en el campo ductivo muestra con productividad de acuerdo al nivel de preparación. | Existe una serie de factores que se relacionan con el desempeño docente como: idoneidad, pertinencia, fluidez, producto, calidad. | Idoneidad   | El trabajo permite desarrollarse      | 1     | Muy adecuado 5<br>Adecuado 4<br>A veces adecuado 3<br>Poco adecuado 2<br>Nada adecuado 1 | Cuestionario |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Desarrollo personal                   | 2     |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Sistema control                       | 3     |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Afrontar obstáculos                   | 4     |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Administración de recursos            | 5     |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   | Pertinencia | Capacitación                          | 6     |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Cumplir actividades laborales         | 7     |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Normas y procedimientos               | 8     |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Comunicación interna.                 | 9     |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Remuneración                          | 10    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   | Fluidez     | Desarrollo del personal.              | 11    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Servicios y/o productos.              | 12    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Objetivos del trabajo                 | 13    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Supervisión                           | 14    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Objetivos y visión de la institución. | 15    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   | Producto    | Generación de las ideas               | 16    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Visión, misión y valores              | 17    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Trabajo y planes establecidos         | 18    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Colaboración entre el personal        | 19    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Tecnología y el trabajo               | 20    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   | Calidad     | Reconocen los logros                  | 21    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Organización y calidad                | 22    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Trato justo                           | 23    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Conocen los avances                   | 24    |                                                                                          |              |
|                                |                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                   |             | Remuneración                          | 25    |                                                                                          |              |

### 3.2. Tipo y diseño de investigación

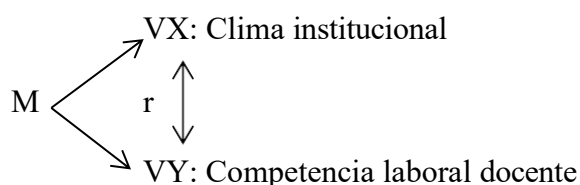
Esta investigación es de tipo no experimental, definido por Toro y Parra (2006) son estudios que intencionalmente no varían entre variables independientes, es decir hace lo contrario a una investigación experimental, puesto que se da las acciones de observar y analizar fenómenos que ocurren en un contexto natural.

Se considera un enfoque cuantitativo, Hernández, At. El. (2014) mencionan, para probar los resultados recurre a la estadística luego ser analizado. (p.4). Sumado a ello, Malhotra (2004) indica que este estudio se debe a cuantificación de los datos que a su vez utilizan la estadística.

Es una investigación correlacional descrito por Díaz (2006) como un estudio que permite medir la intensidad entre variables en un determinado contexto, siguiendo una estadística que podrá afirmar o negar un vínculo.

Por otro lado, Fernández (2004) considera, la metodología empleada conduce al uso de la estadística sobre los datos obtenidos de la muestra (p.167).

El presente trabajo corresponde al diseño correlacional:



Para los resultados se aplicó SPSS 21 sobre las variables estudiadas

### 3.3. Población y muestra

(Hernández, Et.al. 2014) definieron, como conjunto de elementos que poseen las mismas características (p.174). En otras palabras, es un grupo de personas que comparten características afines para el desarrollo de la investigación.

La población del presente trabajo constituida por 250 docentes, en los distintos grados de Educación Secundaria de la Institución Educativa Pública “9 de diciembre”.

N= 250 docentes

La unidad de análisis u observación conformada por docentes de los distintos grados del nivel secundaria de la institución educativa estudiada.

Los cálculos utilizados para determinar el tamaño de la muestra son los siguientes:

***Muestra inicial:***

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 T^2 N}{(N - 1)E^2 + Z_{\alpha/2}^2 T^2}$$

n = Muestra inicial.

Z = Confianza.

p = Probabilidad +

q = Probabilidad -

E = Nivel de precisión.

***Fórmula de ajuste:***

$$n_0 = \frac{n}{1 + \frac{n-1}{N}}$$

$N$  = Población.

$n_0$  = Muestra ajustada.

$n$  = Muestra total.

**Parámetros:**

$Z = 95\%$ .

$p = 60\%$ .

$q = 40\%$ .

$E = 5\%$ .

**Fórmula para hallar las sub muestras de grupo:**

$$Sn = \frac{SN}{N}(nt)$$

Dónde:

$Sn$  = Submuestra.

$SN$  = Subpoblación.

$N$  = Población.

$nt$  = Muestra total (muestra ajustada).

De todo lo aplicado el tamaño de la muestra es igual a 50 docentes.

Los elementos que conforman cada grupo han sido seleccionados a través de la tabla de números aleatorios

$$n = 50 \text{ docentes}$$

### **3.4. Instrumentos recolección datos**

Villareal (2000) refiere: a recursos empleados para determinar la información, requerida de partes de la muestra para luego ser contrastadas (p.17).

Para las variables planteadas se consideraron las encuestas, Pérez (2010) consideran que este instrumento recoge información sobre ciertas características de todos y cada uno de los elementos que componen una población o muestra.

#### **a) Instrumento VX:**

Se aplicó una encuesta para conocer la opinión de los docentes de la muestra, luego se procesó mediante estadístico Spearman para la relación.

La encuesta incluyó 25 preguntas sobre sus 5 dimensiones (tolerancia, empatía, convivencia, horizontalidad, autoestima), en las cuales los participantes tuvieron marcar la alternativa de acuerdo a la escala Likert.

#### **b) Instrumento VY:**

Se cuestionario los cuales fueron sometidos a la estadística, incluyó 25 preguntas sobre sus 5 dimensiones (idoneidad, pertinencia, fluidez, producto, calidad).

### 3.5. Validación instrumentos

Ospino (2004) señala que es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que se pretende medir, según refiere la validez por lo general está ligada al contenido, la veracidad y al concepto.

Carlos Segura Castilla

Efraín Ticona Aguilar

Tejada Mendoza Marco Antonio

**Tabla 3**

*Validación de los instrumentos por los expertos*

| Nº           | EXPERTOS                         | VARIABLE X<br>Clima institucional<br>% | VARIABLE Y<br>competencia laboral<br>docente<br>% |
|--------------|----------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1            | Dr. Carlos Segura Castilla       | 90.00                                  | 91.00                                             |
| 2            | MG. Efraín Ticona Aguilar        | 90.00                                  | 90.00                                             |
| 3            | Mg. Tejada Mendoza Marco Antonio | 91.00                                  | 91.00                                             |
| <b>TOTAL</b> |                                  | <b>90.36%</b>                          | <b>90.33 %</b>                                    |

Los jurados valoraron para VX 90,33% y para la VY 90,33%, el cual refleja las mencionadas apreciaciones corresponden a un valor muy alto, el cual demuestra los instrumentos suministrados fueron lo más apropiados.

### 3.6. Confiabilidad instrumentos

Namakforoosh (2005) indica: es la forma de valorar el grado de consistencia interna en relación a las respuestas emitidas por los encuestados. (p.229).

Se empleó el estadístico Alfa de Cronbach:

**Tabla 4**

*Confiabilidad Instrumentos*

|    | Alfa de Cronbach | N de<br>elementos |
|----|------------------|-------------------|
| V1 | ,931             | 6                 |
| V2 | ,839             | <u>6</u>          |

Se estableció una fiabilidad de 93,1% para V1 y 83,9% V2, determinando la consistencia interna resultó muy buen conforme respondieron los sujetos sometidos al estudio en mención.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Datos estadísticos variable X

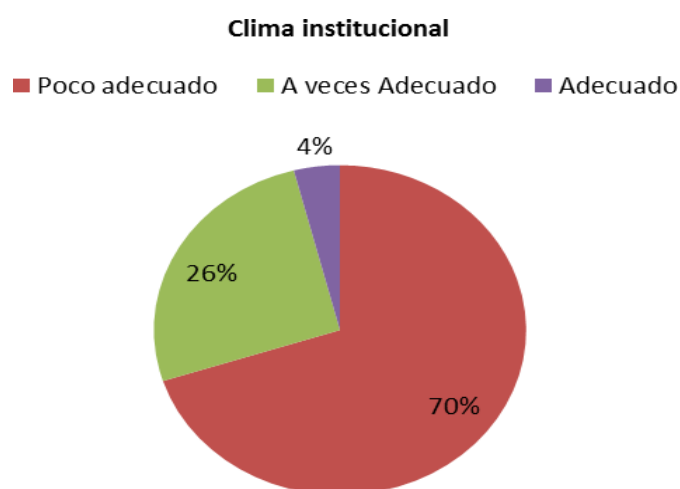
**Tabla 5**

*Frecuencias variable clima institucional*

|         | Clima            | fi | %     |
|---------|------------------|----|-------|
|         | Institucional    |    |       |
| Válidos | Poco adecuado    | 35 | 70.0  |
|         | A veces Adecuado | 13 | 26.0  |
|         | Adecuado         | 2  | 4.0   |
|         | Total            | 50 | 100.0 |

**Figura 1**

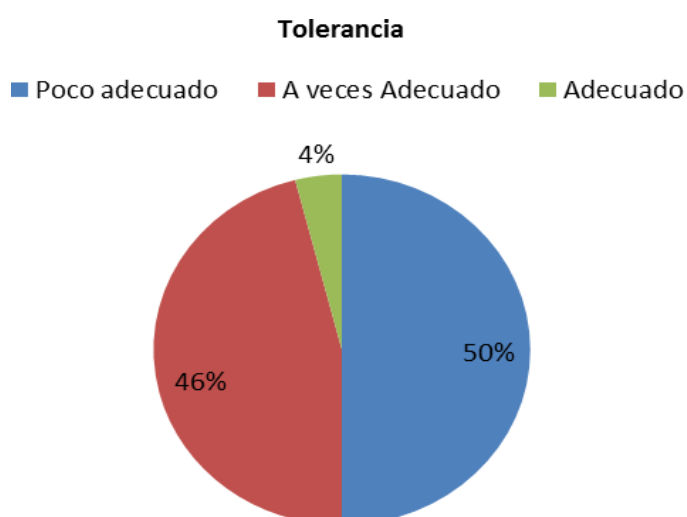
*“Clima institucional”*



Se evidencia que 70% opinaron poco adecuado, 26% consideran a veces adecuado y 4% adecuado. Notándose el clima institucional, no es lo esperado en comunidad educativa, afectando la labor de los docentes.

**Tabla 6***Frecuencias de la dimensión tolerancia*

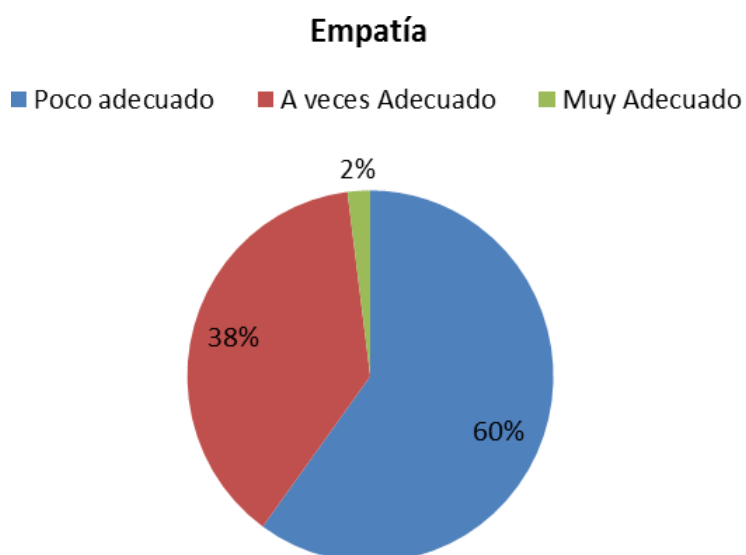
|            |                  | f <sub>i</sub> | %     |
|------------|------------------|----------------|-------|
| TOLERANCIA |                  |                |       |
| Válidos    | Poco adecuado    | 25             | 50.0  |
|            | A veces Adecuado | 23             | 46.0  |
|            | Adecuado         | 2              | 4.0   |
|            | Total            | 50             | 100.0 |

**Figura 2***“Tolerancia”*

En los resultados de la encuesta sobre aspecto de la tolerancia, 50% manifestaron poco adecuado, 46% a veces adecuado y 4% adecuado, denotándose la mencionada variable aún falta mejorar, afectando la labor docente.

**Tabla 7***Frecuencias de la dimensión empatía*

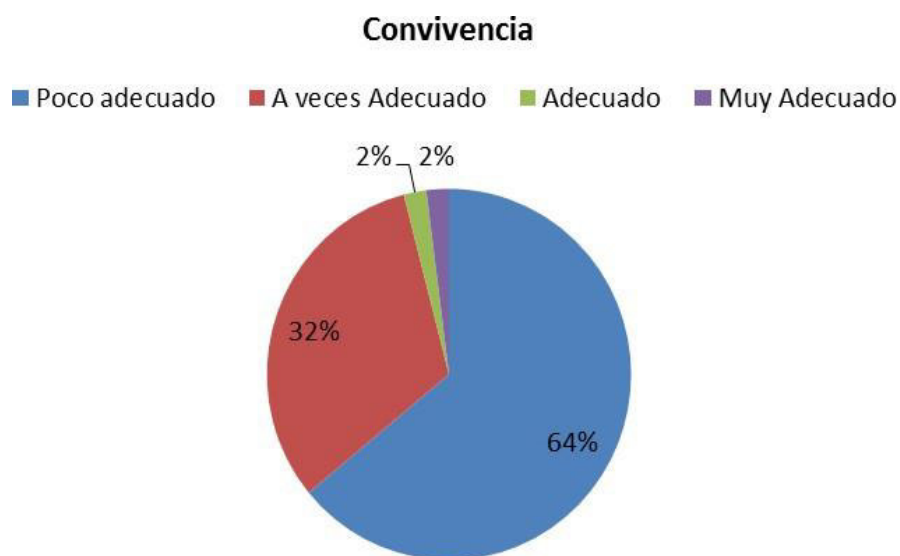
| EMPATÍA          | fi | %     |
|------------------|----|-------|
| Poco adecuado    | 30 | 60.0  |
| A veces          | 19 | 38.0  |
| Válidos Adecuado |    |       |
| Muy Adecuado     | 1  | 2.0   |
| Total            | 50 | 100.0 |

**Figura 3***“Empatía”*

El 60% apreciaron poco adecuado respecto a la empatía, 38% a veces adecuado y 2% muy adecuado, demostrándose que el trato empático no está funcionando de acuerdo lo previsto por los integrantes de los que conforman la comunidad educativa.

**Tabla 8***Frecuencias dimensión convivencia*

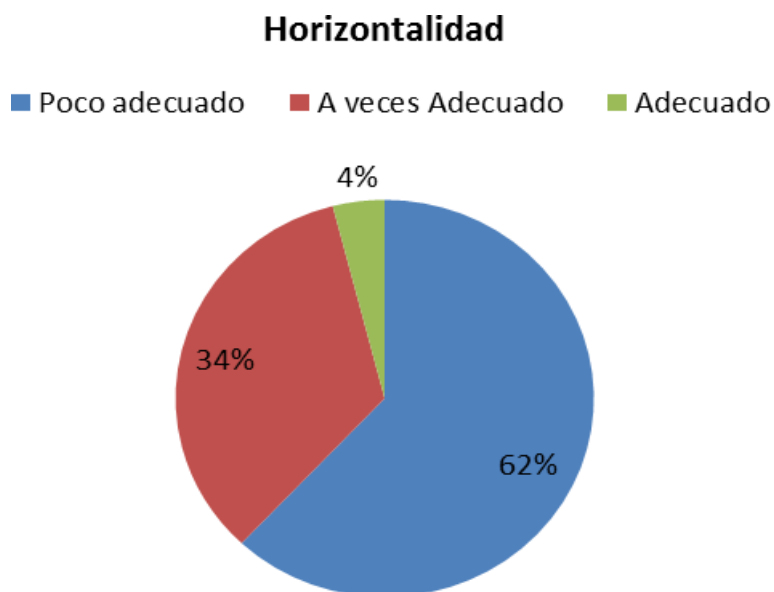
|         | CONVIVENCIA   | fi | %     |
|---------|---------------|----|-------|
| Válidos | Poco adecuado | 32 | 64.0  |
|         | A veces       | 16 | 32.0  |
|         | Adecuado      |    |       |
|         | Adecuado      | 1  | 2.0   |
|         | Muy Adecuado  | 1  | 2.0   |
|         | Total         | 50 | 100.0 |

**Figura 4***“Convivencia”*

El 64% opinaron poco adecuado, 32% a veces adecuado, 2% adecuado y 2% muy adecuado, notándose claramente la práctica de convivir no refleja con aciertos, siendo perjudicial en todos los integrantes directivos, docentes, estudiantes y 6 padres.

**Tabla 9***Frecuencias dimensión horizontalidad*

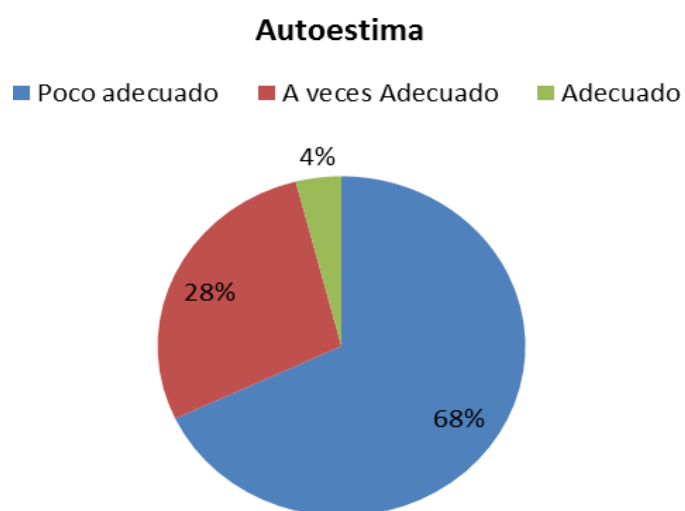
| <b>HORIZONTALIDAD</b> |               | <b>fi</b> | <b>%</b> |
|-----------------------|---------------|-----------|----------|
| Válidos               | Poco adecuado | 31        | 62.0     |
|                       | A veces       | 17        | 34.0     |
|                       | Adecuado      |           |          |
|                       | Adecuado      | 2         | 4.0      |
|                       | Total         | 50        | 100.0    |

**Figura 5***“Horizontalidad”*

Respecto resultados de la horizontalidad, 62% afirmaron poco adecuado, 34% a veces adecuado y 4% adecuado, la mayoría menciona el trato que reciben no tienen una tendencia horizontal, aun perseverando un trato autoritario.

**Tabla 10***Frecuencias dimensión autoestima*

| AUTOESTIMA       | fi | %     |
|------------------|----|-------|
| Poco adecuado    | 34 | 68.0  |
| A veces          | 14 | 28.0  |
| Válidos Adecuado |    |       |
| Adecuado         | 2  | 4.0   |
| Total            | 50 | 100.0 |

**Figura 6***“Autoestima”*

Referente dimensión autoestima, 68% opinaron poco adecuado, 28% a veces adecuado y 4% adecuado, de igual manera es notorio observar que una gran mayoría no se encuentran desarrollando o cuidando de su aspecto personal, donde se sientan realizados y con una estima alta el cual ayudar mucho en el ambiente educativo.

## 4.2. Estadística descriptiva VY

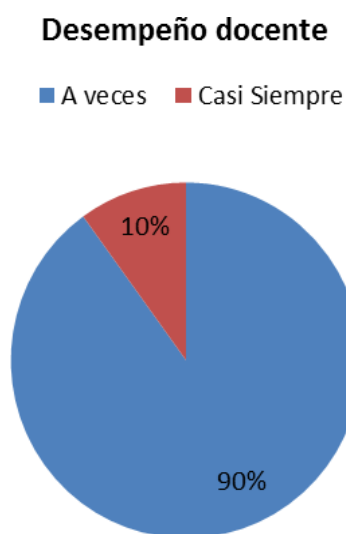
**Tabla 11**

*Frecuencias variables Y: competencia laboral docente*

|         | DESEMPEÑO        | fi | %     |
|---------|------------------|----|-------|
|         | DOCENTE          |    |       |
| Válidos | A veces adecuado | 45 | 90.0  |
|         | Adecuado         | 5  | 10.0  |
|         | Total            | 50 | 100.0 |

**Figura 7**

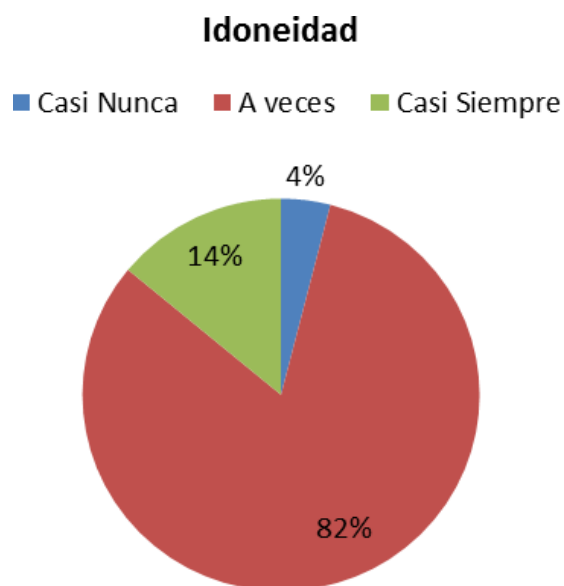
*“Desempeño docente”*



Se halló respecto competencia laboral docente, 90% afirmaron como a veces adecuado y 10% adecuado, al respecto la mayoría mencionan que los maestros aún tienen dificultades en cuanto al dominio de las áreas que enseñan, debiendo contar con una actualización permanente de acuerdo a las necesidades y expectativas de los estudiantes.

**Tabla 12***Frecuencias dimensión idoneidad*

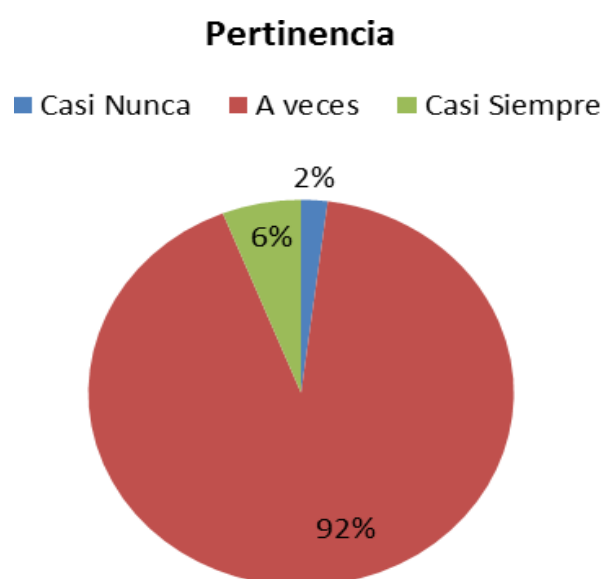
| IDONEIDAD        | fi | %     |
|------------------|----|-------|
| Poco adecuado    | 2  | 4.0   |
| A veces          | 41 | 82.0  |
| Válidos adecuado |    |       |
| Adecuado         | 7  | 14.0  |
| Total            | 50 | 100.0 |

**Figura 8***“Idoneidad”*

Se evidenciaron referente al aspecto idóneo que deben manejar los maestros, 82% percibieron como a veces, 14% casi siempre y 4% casi siempre, conforme se aprecia los resultados que igualmente la mayoría menciona no estar conformes al respecto, debiendo los maestros desarrollar dichas competencias.

**Tabla 13***Frecuencias dimensión pertinencia*

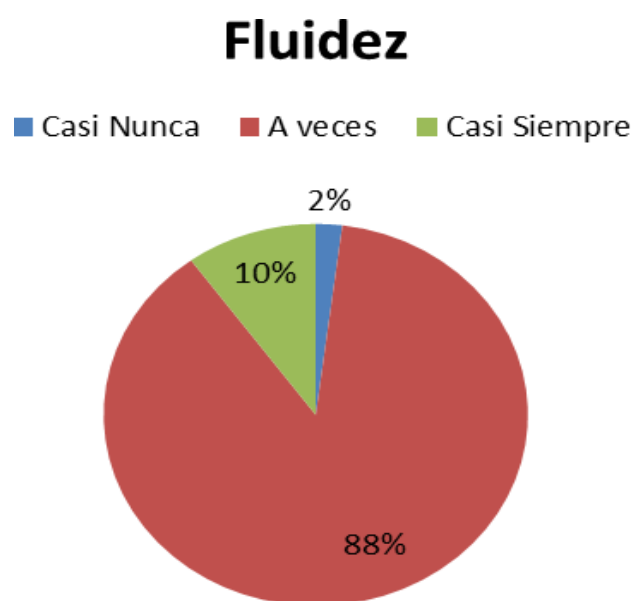
| PERTINENCIA      | f <sub>i</sub> | %     |
|------------------|----------------|-------|
| Poco adecuado    | 1              | 2.0   |
| A veces          | 46             | 92.0  |
| Válidos adecuado |                |       |
| Adecuado         | 3              | 6.0   |
| Total            | 50             | 100.0 |

**Figura 9***“Pertinencia”*

Se estableció referente a la pertinencia de los maestros, 92% afirmaron a veces, 6% casi siempre y 2% casi siempre, se denota también la apreciación de la muestra al respecto es no halagador, debido los profesores presentan debilidades al respecto.

**Tabla 14***Frecuencias dimensión fluidez*

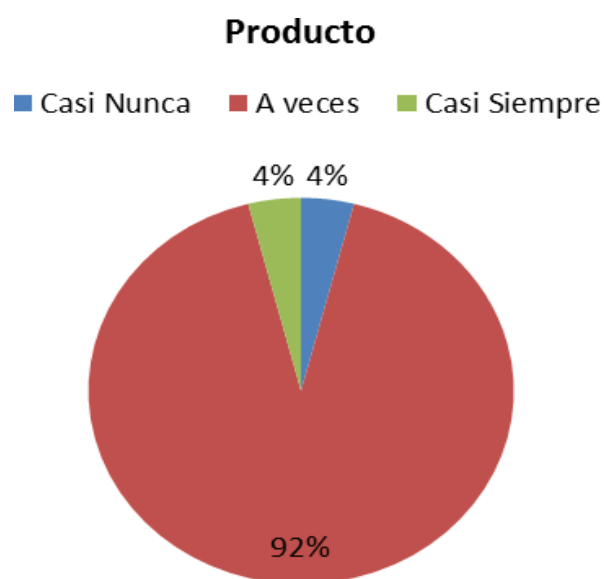
|         | 1 UIDEZ          | fi | %     |
|---------|------------------|----|-------|
| Válidos | Poco adecuado    | 1  | 2.0   |
|         | A veces adecuado | 44 | 88.0  |
|         | Adecuado         | 5  | 10.0  |
|         | Total            | 50 | 100.0 |

**Figura 10***“Fluidez”*

Al respecto sobre la fluidez que debe manejar los maestros, 88% percibieron a veces, 10% casi siempre y 2% casi nunca, reafirmando conforme la opinión de los encuestados la mayoría no están conformes referente al manejo del entendimiento en las explicaciones que deben realizar los docentes a la hora de enseñar a sus pupilos.

**Tabla 15***Frecuencias dimensión producto*

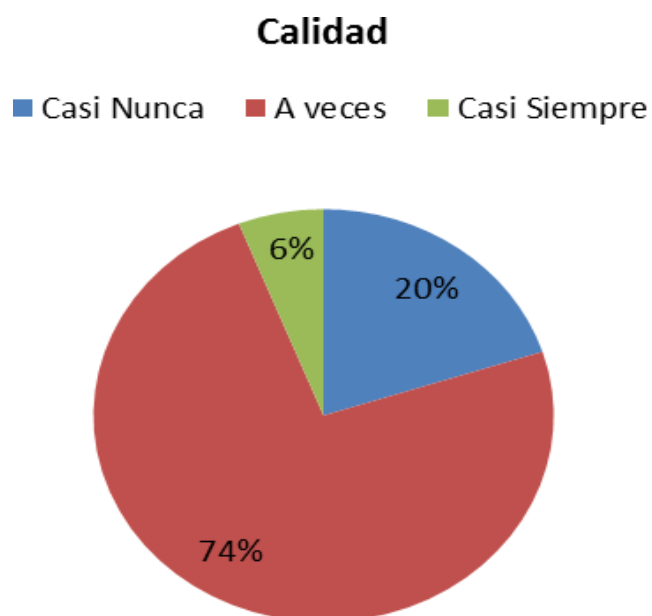
| PRODUCTO         | fi | %     |
|------------------|----|-------|
| Poco adecuado    | 2  | 4.0   |
| A veces          | 46 | 92.0  |
| Válidos adecuado |    |       |
| Adecuado         | 2  | 4.0   |
| Total            | 50 | 100.0 |

**Figura 11***“Producto”*

La estadística estableció, 92% de los participantes opinaron a veces, 4% casi siempre y 4% casi nunca, interpretándose que los productos de los aprendizajes que deben generar los docentes no es alentador, debido que los estudiantes no superan en el nivel de comprender y saber respecto a los diferentes temas.

**Tabla 16***Frecuencias dimensión calidad*

|         | CALIDAD         | fi        | %            |
|---------|-----------------|-----------|--------------|
| Válidos | Poco adecuado   | 10        | 20.0         |
|         | A veces         | 37        | 74.0         |
|         | adecuado        |           |              |
|         | <u>Adecuado</u> | <u>3</u>  | <u>6.0</u>   |
|         | <u>Total</u>    | <u>50</u> | <u>100.0</u> |

**Figura 12***“Calidad”*

Referente al aspecto de calidad mostrado por los docentes, 74% mencionaron a veces, 20% casi nunca y 6% casi siempre, de igual forma se aprecia o los resultados muestran que aún los profesores deberían buscar la eficiencia y eficacia en cuanto al aprendizaje de sus alumnos.

### 4.3. Pruebas de hipótesis

#### a. H. General

HGO. El clima institucional no se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

HGO. El clima institucional se vincula significativamente con la competencia laboral docente.

**Estadístico Spearman.** Se consideró debido los datos corresponde a no paramétricos, tipo ordinal, se aplicó la fórmula:



$r_s$  = Correlación

$n$  = Pares ordenados

$V_X$  = Clima institucional

$V_Y$  = Competencia laboral docente

#### Tabla comparativa

Se empleó la tabla de comparación y determinar el grado de correlación:



**Regla decisión.** Si  $p \geq 0.05$ , se acepta  $H_0$  y  $p < 0.05$ , se acepta  $H_a$ .

**Resultados de correlación.** Se empleó el estadístico Spearman, dado los cuestionarios tienen valoración cualitativa, con respuestas escala Likert.

**Tabla 17***Correlación de las variables*

| CORRELACIONE       |                                   | CLIMA<br>INSTITUCIONAL         | COMPETENCIA<br>LABORAL<br>DOCENTE |
|--------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| Rho de<br>Spearman | CLIMA<br>INSTITUCIONAL            | Coefficiente de<br>correlación | 1.000                             |
|                    |                                   | Sig. (bilateral)               | 0.0                               |
|                    |                                   | N                              | 50                                |
|                    | COMPETENCIA<br>LABORAL<br>DOCENTE | Coefficiente de<br>correlación | 0.477**                           |
|                    |                                   | Sig. (bilateral)               | 0.000                             |
|                    |                                   | N                              | 50                                |

Conforme los resultados mostrados, se confirma correlación moderada  $Rho = 0.477$  la significancia  $P = 0.000$ , se acepta la ha. Producto ambas variables estudiadas la muestra percibió mayormente no encontrarse conformes porque las respuestas consistieron en opiniones entre a veces por ello la relación es significativa pero moderada.

**b. Hipótesis específicas**

**HE1.**

Ho. La dimensión tolerancia no se relaciona significativamente con la competencia laboral docente.

Ha. La dimensión tolerancia se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

**Tabla 18**

*Correlación PEI*

| CORRELACION        |                                   |                             | TOLERANCIA | COMPETENCIA<br>LABORAL<br>DOCENTE |
|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|
| Rho de<br>Spearman | TOLERANCIA                        | Coefficiente de correlación | 1.000      | 0.401**                           |
|                    |                                   | Sig. (bilateral)            | 0.0        | 0.034                             |
|                    |                                   | N                           | 50         | 50                                |
|                    | COMPETENCIA<br>LABORAL<br>DOCENTE | Coefficiente de correlación | 0.401**    | 1.000                             |
|                    |                                   | Sig. (bilateral)            | 0.034      | 0.0                               |
|                    |                                   | N                           | 50         | 50                                |

La estadística empleada determinó  $Rho = 0.401$  moderado, debido la significancia es menor lo permitido se aceptó la ha, afirmando la dimensión tolerancia competencia laboral docente de acuerdo la percepción recopilada refleja opiniones a veces, el cual refleja falta mejorar la actitud de tolerar de parte de la mayoría de los maestros que laboran en la mencionada institución.

**HE2.**

Ha. La dimensión empatía se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

Ho. La dimensión empatía no se vincula significativamente con la competencia laboral docente.

**Tabla 19***Correlación PE2*

| CORRELACION     |                             |                            | EMPATÍA | COMPETENCIA LABORAL DOCENTE |
|-----------------|-----------------------------|----------------------------|---------|-----------------------------|
| Rho de Spearman | EMPATÍA                     | Coeficiente de correlación | 1.000   | 0.260                       |
|                 |                             | Sig. (bilateral)           | 0.0     | 0.069                       |
|                 |                             | N                          | 50      | 50                          |
|                 | COMPETENCIA LABORAL DOCENTE | Coeficiente de correlación | 0.260   | 1.000                       |
|                 |                             | Sig. (bilateral)           | 0.069   | 0.0                         |
|                 |                             | N                          | 50      | 50                          |

Considerando margen de error de 5%, se estableció  $Rho = 0.260$  débil y  $P = 0.069$ , mayor a lo establecido, se aceptó la  $H_0$  nula y se rechazó la  $H_a$ , a consecuencia entre la empatía manejada por los docentes es baja, con respecto a la variable competencia laboral donde afirma la mayoría como a veces adecuado, quiere decir no existe un vínculo entre ambas variables, debiendo ser superadas.

**HE3.**

Ho. La dimensión convivencia no se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

Ha. La dimensión convivencia se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

**Tabla 20**

*Correlación PE3*

| CORRELACIONES      |                                   | CONVIVENCIA                    | COMPETENCIA<br>LABORAL<br>DOCENTE |
|--------------------|-----------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------|
| Rho de<br>Spearman | CONVIVENCIA                       | Coefficiente de<br>correlación | 1.000                             |
|                    |                                   | Sig. (bilateral)               | 0.0                               |
|                    |                                   | N                              | 50                                |
|                    | COMPETENCIA<br>LABORAL<br>DOCENTE | Coefficiente de<br>correlación | 0.413**                           |
|                    |                                   | Sig. (bilateral)               | 0.003                             |
|                    |                                   | N                              | 50                                |

Se estableció un coeficiente de correlación moderada  $Rho = 0.413$  debido la significancia resultó menor lo establecido, se rechaza la  $H_0$ , aceptándose  $a$ , reafirmando que existe entre las variables presentadas de acuerdo a la percepción de los encuestados quienes manifiestan sus repuestas como a veces para ambos casos.

**HE4**

Ho. La dimensión horizontalidad no se relaciona significativamente con la competencia laboral docente.

Ha. La dimensión horizontalidad se asocia significativamente con la competencia laboral.

**Tabla 21***Correlación PE4*

| CORRELACIONES      |                                   | HORIZONTALIDAD              | COMPETENCIA<br>LABORAL<br>DOCENTE |
|--------------------|-----------------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| Rho de<br>Spearman | HORIZONTALIDAD                    | Coefficiente de correlación | 1.000                             |
|                    |                                   | Sig. (bilateral)            | 0.0                               |
|                    |                                   | N                           | 50                                |
|                    | COMPETENCIA<br>LABORAL<br>DOCENTE | Coefficiente de correlación | 0.394**                           |
|                    |                                   | Sig. (bilateral)            | 0.005                             |
|                    |                                   | N                           | 50                                |

La tabla muestra  $Rho = 0.394$  moderada,  $P = 0.005$  menor a lo establecido, por lo que se rechaza la  $H_0$ , aceptándose la  $H_a$ , debido a la percepción de la muestra encuestada en ambas variables respondieron entre a veces, el cual refleja el trato horizontal aún falta mejorar en la institución estudiada en parte afectando el trabajo de los docentes.

**HE5.**

Ho. La dimensión autoestima no se relaciona significativamente con la competencia laboral docente.

Ha. La dimensión autoestima se asocia significativamente con la competencia laboral docente.

**Tabla 22**

*Correlación PE5*

| CORRELACIONES      |                      | AUTOESTIMA                  | DESEMPEÑO<br>DOCENTE |
|--------------------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de<br>Spearman | AUTOESTIMA           | Coefficiente de correlación | 1.000                |
|                    |                      | Sig. (bilateral)            | 0.001                |
|                    |                      | N                           | 50                   |
|                    | DESEMPEÑO<br>DOCENTE | Coefficiente de correlación | 0.454**              |
|                    |                      | Sig. (bilateral)            | 0.001                |
|                    |                      | N                           | 50                   |

Conforme se aprecia en la tabla, resultó = 0.454 moderada, respecto significancia bilateral es menor lo señalado, se rechaza la ho, aceptándose a, por lo que respecto a la práctica de la autoestima que debe manejarse en la institución estudiada manifiestan encontrarse en condiciones que falta mejorar en todos los integrantes de la comunidad educativa, debiéndose ser mejorada.

#### 4.4. Discusión resultados

El presente estudio se propuso el objetivo general de investigación: determinar la correlación entre el clima institucional y competencia laboral docente. Se ha demostrado de acuerdo a los datos estadísticos, efectivamente existe una relación de solo a veces adecuada entre las variables estudiadas, de esta manera encontrándose la existencia de deficiencias las cuales deberán ser subsanadas de acuerdo a las conclusiones, sobre todo las recomendaciones indicadas en la presente investigación científica.

Para la hipótesis general se estableció una correlación moderada al 47,7%, en cuanto la percepción de la variable clima institucional la mayoría opinó a veces adecuado, respecto a competencia laboral docente de igual manera percibieron es a veces adecuado. Los mencionados resultados hallados afirman que entre las variables en estudio la relación es significativa. Esto tiene un cierto parecido a los estudios de Capetillo (2020) quien confirmó que un clima inadecuado genera desinterés para conseguir mejores resultados por parte de los integrantes de la institución, un aspecto puede ser la falta de identificación.

Por otro lado, se encontró un coeficiente de correlación moderada  $Rho = 0.401$ , se aceptó la hipótesis alterna, respecto la dimensión tolerancia mayormente opinaron a veces adecuado, frente manejo de competencias laborales docentes también es a veces adecuado. Al respecto se entiende la tolerancia y autoestima no están siendo bien direccionada por parte de la institución, siendo necesario seguimiento y monitoreos por parte de la organización como indica Aimara (2021) para establecer la influencia en las actitudes en los colaboradores, siendo necesario un estudio experimental para determinar los cambios específicos con entre el clima y las competencias laborales, sin embargo, estos aportes dan unos primeros indicios.

En cuanto al aspecto de la convivencia que existe en el mencionado colegio resulto una correlación al 41,30% se aceptó la ha, puesto que la mayoría de los encuestados afirman el aspecto convivencia entre los actores educativos no es bueno. También se una correlación al 39,4% entre el trato horizontal entre los actores educativos quienes manifiestas mayoritariamente no se cumple tal aspecto. De igual mode se estableció un coeficiente de correlación débil de 26%, donde la mayoría afirma que el trato empático que deben practicarse en la institución se da pocas veces o entre algunos colegas de manera afectando la labor de los docentes.

Conforme los resultados encontrados, referente a las dimensiones de la variable clima institución, se consideró: tolerancia, autoestima, convivencia, horizontalidad, empatía, los cuales reflejan un tanto que la muestra mayormente responde que solo a veces es adecuado el empleo de las mencionadas dimensiones en el ejercicio del clima institucional que se practica en la institución educativa.

Al respecto las competencias laborales de los docentes, en cuanto a las dimensiones como: idoneidad, pertinencia, fluidez, producto, calidad y de acuerdo a los resultados hallados no concuerdan con lo dicho por Tobón, porque probablemente perturbados por un clima institucional no apropiado no pueden cumplir sus exigencias para lo que fueron formados y desempeñarse con alto grado de profesionalidad en beneficio de los estudiantes.

La presente investigación científica, sobre todo los resultados hallados se pueden generalizar primero para la institución estudiada, luego para las instituciones educativas de la región y luego servir a otras investigaciones en el campo educativo, de manera mejorar la calidad del servicio educativo y por tanto el desarrollo del país.

## Conclusiones

1. La variable clima institucional en la institución educativa 9 de diciembre de la ciudad de Huamanga no es el apropiado, porque existen desajustes en cuanto al manejo de la tolerancia, la autoestima, sobre todo la convivencia, el trato horizontal, la empatía, por lo que la competencia laboral docente no se aprovecha el talento que poseen cada uno de los docentes, afectando los aprendizajes en los educandos.
2. Respecto al trato de tolerancia del clima institucional no es practicado adecuadamente, porque aún se trabaja bajo reglas muy estrictas en su defecto demasiado flexible, de manera repercutiendo en la competencia laboral de los docentes, el cual afecta el aprendizaje de los estudiantes.
3. Decide la autoestima de los actores educativos de la población estudiada es preocupante ya que no se valoran adecuadamente con respecto al cuidado personal, repercutiendo en la competencia laboral de los actores educativos.
4. Referente al manejo de convivencia de los actores educativos en la población estudiada, tampoco es adecuado existiendo problemas controversiales, afectando la competencia laboral de los docentes y por tanto influenciado en el aprendizaje de los estudiantes.
5. El trato horizontal no se practica, prevaleciendo el trato vertical, la imposición entre los directivos con todo el personal de la institución educativa estudiada, por lo que repercute en la competencia laboral de los docentes.

6. En cuanto a la dimensión empatía, no es lo esperado de parte el directivo con los integrantes de la comunidad educativa estudiada no es buena, por lo que afecta la competencia laboral docente en la institución educativa sometida al estudio.

### **Recomendaciones**

1. Las autoridades educativas de las instituciones educativas estudiadas deben realizar sus competencias en liderar una gestión apropiada, capacitaciones permanentes para apoyar a las instituciones educativas acertadamente y por tanto brindar un buen servicio educativo, en beneficio de los estudiantes, por otro lado, aprovechar el talento que poseen los docentes, para fortalecer las competencias en los educandos.
2. Los directivos deben ejercer el trato tolerante con su personal a su cargo, guardando el respeto a las leyes y normas previo conocimiento e interpretarlas y aplicarlas con prudencia con neutralidad, así aprovechar al máximo las fortalezas de todo el personal.
3. A las autoridades, docentes, administrativo, apoyo, y padres, deben capacitarse y practicar de la mejor manera la autoestima, como un aspecto muy importante en el desarrollo personal e institucional.
4. Las autoridades educativas y toda la comunidad educativa deben ejercer una convivencia adecuada dentro y fuera de la institución estudiada, porque ello contribuirá en el aprovechamiento de la competencia laboral de los docentes en beneficio del aprendizaje de los estudiantes.

5. Las autoridades educativas deben fortalecer y realizar trato horizontal con todo el personal que labora, siendo uno de los aspectos que ayudarán aprovechar la competencia laboral de los docentes.
6. Los directivos deben ser seleccionados adecuadamente, sobre todo cuenten o sean empáticos con todo el personal que labora en las instituciones educativas estudiadas, de manera aprovechar la competencia laboral del personal.

## Referencias bibliográficas

- Aimara, D. (2021). *Diseño de las competencias laborales para el personal administrativo a través de la cultura organizacional de la Universidad Politécnica Salesiana sede Quito* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8111>
- Artavia, C. y Fallas, M. (2012). Orientación y diversidad: Por una educación valiosa para todos y todas. *Revista Electrónica Educare*, 16, 47-52.  
<https://www.redalyc.org/pdf/1941/194124704005.pdf>
- Atalaya, O. (2016). *Liderazgo del director y el clima institucional del Consorcio Educativo UGEL 07 – 2013* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].
- Beltran, J. y Bueno, J. (1995). *Psicología de la educación*. Boixareu Universitaria.
- Boloy, E. y Bermejo, M. (2018). *Clima organizacional: para una gestión inteligente del factor humano.: El estudio del clima organizacional, herramienta para los directivos*. Academia Española.
- Braslavsky, C. (1997). *Reflexiones acerca de los discursos y practica en las políticas educativas*. Edición Novedades Educativas.
- Bris, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educare*, 27, 103-117.  
<https://www.raco.cat/index.php/educar/article/download/20736/20576>
- Capetillo, F. (2020). *Estudio diagnóstico de clima organizacional en institución educativa* [Tesis de maestría, Instituto Tecnológico de Matamoros].  
[https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/1259/1/Francisca%20Mireya%20Capetillo-Clima%20Organizacional%20en%20Institucion%20educativa\\_Capetillo%20.pdf](https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/1259/1/Francisca%20Mireya%20Capetillo-Clima%20Organizacional%20en%20Institucion%20educativa_Capetillo%20.pdf)
- Chavez, G. y García, Y. (2003). *Manual para el diseño de sistemas de calidad basados en competencias laborales*. Editorial Panorama.

- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill.
- Díaz, V. (2006). *Metodología de la investigación científica y bioestadística*. RIL Editores.
- Esteve, J. (2006). *Identidad y desafíos de la condición docente*. In: TENTI, E. *El oficio de docente: vocación, trabajo y profesión en el siglo XXI*. Siglo XXI.
- Fernández, A. (2004). *Investigación y técnicas de mercado*. ESIC Editorial.
- Gamboa, D. y Méndez, M. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Víctor Andrés Belaunde, Trujillo 2020* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Trujillo].
- Garreta, J. y Llevot, N. (2007). *La relación familia - escuela: ¿Una cuestión pendiente?*. Ediciones de la Universitat de Lleida.
- Gómez, L. (2008). *El Profesorado ante la conflictividad del ámbito Docente. Documento de estudio del Programa de Doctorado* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia].  
<https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/377472/fgt1de1.pdf;jsessionid=13B1C40E3D689A955F8ECE9A1E8F7396?sequence=1>
- González, M. (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 de maestría, Universidad Católica].  
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13190/1/T-UCSG-POS-MAE-235.pdf>
- Guardia, G. (2018). *Estrategias motivacionales para mejorar el clima institucional en la I.E.P. “Leoncio Prado” Distrito de Alto Selva Alegre, Provincia de Arequipa, Departamento de Arequipa – 2015* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo].
- Hernández, F. (2018). *Propuesta para el manejo de competencias didácticas en docentes de nivel Preescolar* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos].

<http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/441/HERFMR01T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill Education.

Incháustegui, J. (2019). La base teórica de las competencias en educación. *Educere*, 23 (74), 57-67. <https://www.redalyc.org/journal/356/35657597006/html/>

López, E. (2016). Entorno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Revista Profesorado*, 20 (1), 311-322. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados. Un enfoque aplicado*. Pearson Educación.

Mañú, J. y Goyarrola, I. (2011). *Docentes competentes. Por una educación de calidad*. Narcea, S.A. de Ediciones.

Marcelo, C. (2008). *Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes*. Tarea Asociación de Publicaciones.

Marchesi, U. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Alianza Editorial.

Méndez, C. (2006). *El clima organizacional en Colombia. El IMCOC; un método de análisis para su intervención*. Centro Editorial de la Universidad del Rosario.

Meza (2021). Dirección estratégica y clima institucional en docentes de una institución educativa. *Revista Identidad*, 7 (2), 36-41. <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/rifce/article/view/1283>

Moya, A. (2010). La relación Profesor – Alumno. *Revista Digital. Innovación y experiencias Educativas*. No.27 – febrero de 2010.

Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la investigación*. Editorial Limusa.

Onetto, F. (2004). *Climas educativos y pronósticos de violencia: condiciones institucionales de la convivencia escolar*. Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.

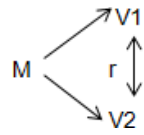
- Ospino, J. (2004). *Metodología de la investigación en ciencias de la salud*. EDUCC.
- Pérez, I., Maldonado, M. y Bustamante, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*, 21 (2), 231-248.  
<https://www.redalyc.org/pdf/658/65821209.pdf>
- Perrenoud, P. (2012). *Cuando la escuela pretende preparar para la vida. ¿Desarrollar competencias o enseñar otros saberes?*. Editorial Graó.
- Pogré, P. (1999). *Colección redes de educación*. Paidós
- Rivero, J. (2007). *Educación, docencia y clase política en el Perú*. Tarea. Asociación Gráfica Educativa.
- Rodríguez, N. (2004). El clima escolar. *Revista Digital Investigación y Educación*, 7 (3).  
<https://docplayer.es/13410640-Issn-1696-7208-revista-numero-7-volumen-3-de-marzo-de-2004-el-clima-escolar-noelia-rodriguez-garran.html>
- Salazar, L. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de secundaria de la provincia de Concepción* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú].
- Sánchez, K. (2021). *Competencia docente y el nivel académico de primaria del distrito de Saposoa – Provincia DE Huallaga, Departamento de San Martin* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Agraria de la Selva].
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias*. Ecoe Ediciones.
- Toro, I. y Parra, R. (2006). *Método y conocimiento. Metodología de la investigación*. Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Troya, I., Troya, B. y Briones, D. (2020). *El clima institucional en el desempeño docente. Una mirada desde perspectiva del buen vivir* [Archivo PDF].  
<https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/56073e922d100713a442152569586e31.pdf>

- Urbina, G. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Pururuchaga, Otuzco – 2020* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI].
- Vaillant, D. y Cuba, S. (2008). *Profesión Docente en Latinoamérica: Una agenda pendiente y cuatro retos emergentes. Seminario Internacional. Foro Educativo.*
- Villareal, J. (2000). *Cucunubá: modelo para un desarrollo sostenible.* Editorial de la Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.
- Vizcaíno, A. (2019). *Formación y desarrollo por competencias de los trabajadores y su eficiencia y eficacia en la Dirección de Investigación de la Escuela Politécnica Nacional de la ciudad de Quito para el 2019* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7176>
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario.* Narcea.
- Zuluaga, M. (2001). *Clima organizacional.* Departamento Administrativo de la Función Pública de Colombia.

## Anexos

*Anexo I. Matriz de Consistencia*

**Título. CLIMA INSTITUCIONAL Y COMPETENCIA LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCION EDUCATIVA PÚBLICA “9 DE DICIEMBRE” – HUAMANGA - AYACUCHO – 2022**

| PROBLEMAS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | VARIABLES           | DIMENSIONES /INDICADORES                                                                                                                                 | METODOLOGÍA                                                                                                                                                                                  | POBLACIÓN                                                                                | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| <p>Problema General:</p> <p>¿Qué grado de relación existe entre el clima institucional con la competencia laboral docente de la Institución Educativa Pública “9 de Diciembre” – Huamanga - Ayacucho - 2022?</p>                                                                                                                                                                            | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima institucional con la competencia laboral docente de la Institución Educativa Pública “9 de Diciembre” – Huamanga -Ayacucho - 2022</p>                                                                                                                                                                                                        | Clima institucional | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tolerancia</li> <li>- Empatía</li> <li>- Convivencia</li> <li>- Horizontalidad</li> <li>- Autoestima</li> </ul> | <p><b>tipo de investigación.</b><br/>Básica - Cuantitativo.</p> <p><b>DISEÑO:</b><br/>correlacional.</p>  | <p><b>Población:</b><br/>N = 250 docentes</p> <p><b>MUESTRA:</b><br/>n = 50 docentes</p> | <p>Para las dos variables se utilizó encuesta (cuestionario).</p> |
| <p>Problemas específicos</p> <p>-¿Qué relación existe entre la dimensión tolerancia con la competencia laboral docente?</p> <p>-¿Qué relación existe entre la dimensión empatía con la competencia laboral docente ?</p> <p>-¿Qué relación existe entre la dimensión convivencia con la competencia laboral docente?</p> <p>-¿Qué relación existe entre la dimensión horizontalidad con</p> | <p>Objetivos específicos:</p> <p>a) Identificar la relación existente entre la dimensión tolerancia con la competencia laboral docente.</p> <p>b) Analizar la relación existente entre la dimensión empatía con la competencia laboral docente.</p> <p>c) Establecer la relación existente entre la dimensión convivencia con la competencia laboral.</p> <p>d) Identificar la relación existente entre la dimensión</p> | Competencia laboral | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Idoneidad</li> <li>- Pertinencia</li> <li>- Fluidez</li> <li>- Producto</li> <li>- Calidad</li> </ul>           | <p>1: Clima institucional</p> <p>2: Competencia laboral</p> <p>r: Correlación</p>                                                                                                            |                                                                                          |                                                                   |

---

la competencia laboral horizontalidad con la competencia laboral docente.

-¿Qué relación existe entre la dimensión autoestima con la competencia laboral docente?

e)Analizar la relación existente entre la dimensión autoestima con la competencia laboral.

---

*Anexo 2*

## CUESTIONARIO CLIMA INSTITUCIONAL

**Estimado docente:** Agradecemos de anticipado su colaboración y aporte con la presente investigación, desarrollando el presente Cuestionario, con la finalidad de conocer y brindar alternativas de mejoras en el clima institucional.

A continuación, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- a) Lea detalladamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- b) No deje preguntas sin contestar
- c) Marque con una (X) en sólo una de las alternativas de los cuadros de cada pregunta

| 1.            | 2.            | 3.               | 4.       | 5.           |
|---------------|---------------|------------------|----------|--------------|
| Nada adecuado | Poco adecuado | A veces adecuado | Adecuado | Muy adecuado |

| DIMENSION: TOLERANCIA |                                                                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1                     | La institución me brinda oportunidades de progresar                               |   |   |   |   |   |
| 2                     | El grado de importancia del compromiso en las actividades que desarrolla          |   |   |   |   |   |
| 3                     | El apoyo que brinda la institución para el correcto desarrollo de sus actividades |   |   |   |   |   |
| 4                     | La comunicación con el personal para el acceso a la información                   |   |   |   |   |   |
| 5                     | El modo de cooperación entre la institución y su labor                            |   |   |   |   |   |
| DIMENSION: EMPATÍA    |                                                                                   |   |   |   |   |   |
| 6                     | El modo en la cual la institución celebra el éxito de sus empleados               |   |   |   |   |   |

|    |                                                                               |  |  |  |  |  |
|----|-------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 7  | La importancia de los niveles de logro                                        |  |  |  |  |  |
| 8  | La metodología de trabajo es la idónea                                        |  |  |  |  |  |
| 9  | La información es según la necesidad                                          |  |  |  |  |  |
| 10 | El planteamiento de objetivos de trabajo en la institución                    |  |  |  |  |  |
|    | <b>DIMENSION: CONVIVENCIA</b>                                                 |  |  |  |  |  |
| 11 | La inclusión en la participación de logro objetivo                            |  |  |  |  |  |
| 12 | Respeto mutuo entre empleados y la organización.                              |  |  |  |  |  |
| 13 | El proceso de evaluación del trabajo                                          |  |  |  |  |  |
| 14 | La formación de los grupos de trabajo fomentan un sentido de pertenencia      |  |  |  |  |  |
| 15 | Las tomas decisiones en la búsqueda de decisiones importantes                 |  |  |  |  |  |
|    | <b>DIMENSION: HORIZONTALIDAD</b>                                              |  |  |  |  |  |
| 16 | Consideración al momento de valorar mi desempeño.                             |  |  |  |  |  |
| 17 | La institución forma en mi un compromiso con su organización                  |  |  |  |  |  |
| 18 | Se da la preparación idónea para desarrollar mi trabajo.                      |  |  |  |  |  |
| 19 | Los canales de comunicación con el personal y la institución son las idóneas. |  |  |  |  |  |
| 20 | Hay motivación para el correcto desarrollo en el trabajo en equipo            |  |  |  |  |  |
|    | <b>DIMENSION: AUTOESTIMA</b>                                                  |  |  |  |  |  |
| 21 | Recibe reconocimiento respectivo sobre su labor y logros                      |  |  |  |  |  |
| 22 | Se dan oportunidades para desenvolverse en diferentes niveles de trabajo.     |  |  |  |  |  |
| 23 | La responsabilidades asignadas son fuentes de                                 |  |  |  |  |  |

|    |                                              |  |  |  |  |  |
|----|----------------------------------------------|--|--|--|--|--|
|    | superación                                   |  |  |  |  |  |
| 24 | Hay interacción jerárquica                   |  |  |  |  |  |
| 25 | Las oportunidades de trabajo son las optimas |  |  |  |  |  |

**GRACIAS POR SU PARCIPACIÓN**

*Anexo 3*

### CUESTIONARIO COMPETENCIA LABORAL DOCENTE

**Estimado docente:** Agradecemos de anticipado su colaboración y aporte con la presente investigación, desarrollando el presente Cuestionario, con la finalidad de conocer y brindar alternativas de mejoras para el desempeño docente.

A continuación, siga Ud. las siguientes instrucciones:

- a) Lea detalladamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
- b) No deje preguntas sin contestar
- c) Marque con una (X) en sólo una de las alternativas de los cuadros de cada pregunta

| 1.            | 2.            | 3.               | 4.       | 5.           |
|---------------|---------------|------------------|----------|--------------|
| Nada adecuado | Poco adecuado | A veces adecuado | Adecuado | Muy adecuado |

| DIMENSION: IDONEIDAD   |                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 1                      | El trabajo permite desarrollarme                     |   |   |   |   |   |
| 2                      | Mis funciones me permiten un desarrollo personal     |   |   |   |   |   |
| 3                      | Es de total utilidad el sistema de control           |   |   |   |   |   |
| 4                      | Soy capaz de afrontar obstáculos                     |   |   |   |   |   |
| 5                      | Puedo administrar idóneamente los recursos asignados |   |   |   |   |   |
| DIMENSION: PERTINENCIA |                                                      |   |   |   |   |   |
| 6                      | Me siento conforme con las capacitaciones            |   |   |   |   |   |
| 7                      | Cumplo con mis actividades laborales                 |   |   |   |   |   |

|                            |                                                                         |  |  |  |  |  |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 8                          | Respeto las normas y procedimientos de la institución                   |  |  |  |  |  |
| 9                          | Existe una adecuada comunicación interna                                |  |  |  |  |  |
| 10                         | Estoy conforme con mi remuneración.                                     |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION: FLUIDEZ</b>  |                                                                         |  |  |  |  |  |
| 11                         | La institución se preocupa del desarrollo del personal.                 |  |  |  |  |  |
| 12                         | Recomiendo los servicios y/o productos de la institución.               |  |  |  |  |  |
| 13                         | Es capaz de alcanzar los objetivos del trabajo                          |  |  |  |  |  |
| 14                         | Puedo supervisar el desarrollo de las actividades                       |  |  |  |  |  |
| 15                         | Me siento comprometido con los misión y visión de la institución.       |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION: PRODUCTO</b> |                                                                         |  |  |  |  |  |
| 16                         | Apoyo con la generación de las ideas                                    |  |  |  |  |  |
| 17                         | Me identifico con la visión, misión y valores de la institución         |  |  |  |  |  |
| 18                         | Trabajo en base a los planes establecidos                               |  |  |  |  |  |
| 19                         | Colaboro con el personal de la institución                              |  |  |  |  |  |
| 20                         | Considero óptima la tecnología utilizada para el desarrollo del trabajo |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSION: CALIDAD</b>  |                                                                         |  |  |  |  |  |
| 21                         | Reconozco los logros que se obtienen                                    |  |  |  |  |  |
| 22                         | Me siento conforme con la organización y calidad del servicio.          |  |  |  |  |  |
| 23                         | Considero que recibo un trato justo                                     |  |  |  |  |  |
| 24                         | Reconozco los avances que se alcanzan                                   |  |  |  |  |  |
| 25                         | Recibo una remuneración conforme a mi desempeño                         |  |  |  |  |  |

**GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN**



*Anexo 4.*  
Fichas de Validación

**I. DATOS INFORMATIVOS**

| Apellido y Nombre del Informante                                                                                                                             | Especialidad del evaluador(a) | Cargo o Institución donde Labora | Nombre del Instrumento de Evaluación | Autora del Instrumento  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Carlos Segura Castilla                                                                                                                                       | Doctor en educación           | Docente Minedu                   | Clima institucional                  | Elizabeth Quispe Segama |
| Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA COMPETENCIA LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “9 DE DICIEMBRE” –HUAMANGA- AYACUCHO – 2022 |                               |                                  |                                      |                         |

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| INDICADORES        | CRITERIOS                                                          | Deficiente<br>0- 20% | Regular<br>21- 40% | Buena<br>41- 60 % | Muy buena<br>61-80% | Excelent<br>e 81-<br>100% |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|-------------------|---------------------|---------------------------|
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                             |                      |                    |                   |                     | 90                        |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.                           |                      |                    |                   |                     | 90                        |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                  |                      |                    |                   |                     | 90                        |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.            |                      |                    |                   |                     | 90                        |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                      |                    |                   |                     | 90                        |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                      |                    |                   |                     | 90                        |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico científicos.                            |                      |                    |                   |                     | 90                        |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.                  |                      |                    |                   |                     | 90                        |
| 9. METODOLOGIA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                      |                    |                   |                     | 91                        |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                      |                    |                   |                     | 89                        |

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [   ]    No aplicable [   ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 90.00 %**

|                    |          |                                                                                      |           |
|--------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Lima 25 abril 2022 | 21859900 |  | 937185053 |
| Lugar y fecha      | DNI      | Firma del Experto                                                                    | Teléfono  |

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.



**FICHA DE VALIDACIÓN**  
**I. DATOS INFORMATIVOS**

| Apellido y Nombre del Informante                                                                                                                             | Especialidad del evaluador(a) | Cargo o Institución donde Labora | Nombre del Instrumento de Evaluación | Autora del Instrumento  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Carlos Segura Castilla                                                                                                                                       | Doctor en Educación           | Docente Minedu                   | Compencia laboral docente            | Elizabeth Quispe Segama |
| Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA COMPETENCIA LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “9 DE DICIEMBRE” –HUAMANGA- AYACUCHO – 2022 |                               |                                  |                                      |                         |

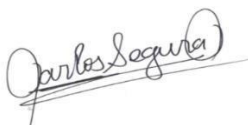
**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

| INDICADORES        | CRITERIOS                                                          | Deficiente<br>0- 20% | Regular<br>21- 40% | Buena 41-<br>60 % | Muy buena<br>61-80% | Excelente<br>81- 100% |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                             |                      |                    |                   |                     | 91                    |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.                           |                      |                    |                   |                     | 92                    |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                  |                      |                    |                   |                     | 91                    |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.            |                      |                    |                   |                     | 90                    |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                      |                    |                   |                     | 92                    |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                      |                    |                   |                     | 90                    |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico científicos.                            |                      |                    |                   |                     | 91                    |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.                  |                      |                    |                   |                     | 91                    |
| 9. METODOLOGIA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                      |                    |                   |                     | 91                    |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                      |                    |                   |                     | 91                    |

**III. OPINION DE APLICACIÓN**

Aplicable [ ☒ ]      Aplicable después de corregir [ ☐ ]      No aplicable [ ☐ ]

**IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 91.00 %**

|                    |          |                                                                                      |           |
|--------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Lima 25 abril 2022 | 21859900 |  | 937185053 |
| Lugar y fecha      | DNI      | Firma del Experto                                                                    | Teléfono  |

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.

## FICHA DE VALIDACIÓN VARIABLE 1

## DATOS INFORMATIVOS

| Apellido y Nombre del Informante                                                                                                                             | Especialidad del evaluador(a) | Cargo o Institución donde Labora | Nombre del Instrumento de Evaluación | Autora del Instrumento  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Efraín Ticona Aguilar                                                                                                                                        | Magister en Educación         | Docente                          | Clima institucional                  | Elizabeth Quispe Segama |
| Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA COMPETENCIA LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “9 DE DICIEMBRE” –HUAMANGA- AYACUCHO – 2022 |                               |                                  |                                      |                         |

## ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES        | CRITERIOS                                                          | Deficiente 0- 20% | Regular 21- 40% | Buena 41- 60 % | Muy buena 61- 80% | Excelente 81- 100% |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|-------------------|--------------------|
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                             |                   |                 |                |                   | 89                 |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.                           |                   |                 |                |                   | 90                 |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                  |                   |                 |                |                   | 91                 |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.            |                   |                 |                |                   | 90                 |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                   |                 |                |                   | 89                 |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                   |                 |                |                   | 90                 |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico científicos.                            |                   |                 |                |                   | 91                 |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.                  |                   |                 |                |                   | 90                 |
| 9. METODOLOGIA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                   |                 |                |                   | 90                 |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                   |                 |                |                   | 90                 |

## III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [ X] Aplicable después de corregir [        ]        No aplicable [    ]

## IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 90.00 %

|                     |          |                                                                                      |           |
|---------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Lima, 27 abril 2022 | 24711979 |  | 998847487 |
| Lugar y fecha       | DNI      | Firma del Experto                                                                    | Teléfono  |

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE



FICHA DE VALIDACIÓN VARIABLE 2  
DATOS INFORMATIVOS

| Apellido y Nombre del Informante                                                                                                                             | Especialidad del evaluador(a) | Cargo o Institución donde Labora | Nombre del Instrumento de Evaluación | Autora del Instrumento  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Efraín Tico Aguilar                                                                                                                                          | Magister en educación         | Docente                          | Competencia laboral docente          | Elizabeth Quispe Segama |
| Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA COMPETENCIA LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “9 DE DICIEMBRE” –HUAMANGA- AYACUCHO – 2022 |                               |                                  |                                      |                         |

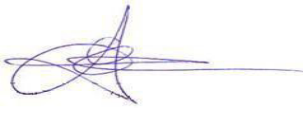
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES        | CRITERIOS                                                          | Deficiente<br>0- 20% | Regular<br>21- 40% | Buena 41-<br>60 % | Muy<br>buena 61-<br>80% | Excelente<br>81- 100% |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|-------------------|-------------------------|-----------------------|
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                             |                      |                    |                   |                         | 89                    |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.                           |                      |                    |                   |                         | 89                    |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                  |                      |                    |                   |                         | 91                    |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.            |                      |                    |                   |                         | 90                    |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                      |                    |                   |                         | 91                    |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                      |                    |                   |                         | 90                    |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico científicos.                            |                      |                    |                   |                         | 89                    |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.                  |                      |                    |                   |                         | 91                    |
| 9. METODOLOGIA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                      |                    |                   |                         | 91                    |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                      |                    |                   |                         | 89                    |

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [    ]    No aplicable [    ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 90.00%

|                     |          |                                                                                      |           |
|---------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Lima, 27 abril 2022 | 24711979 |  | 998847487 |
| Lugar y fecha       | DNI      | Firma del Experto                                                                    | Teléfono  |

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE



## FICHA VARIABLE 1

## I. DATOS INFORMATIVOS

| Apellido y Nombre del Informante                                                                                                                             | Especialidad del evaluador(a)      | Cargo o Institución donde Labora | Nombre del Instrumento de Evaluación | Autora del Instrumento  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Tejada Mendoza Marco Antonio                                                                                                                                 | Magister en Docencia Universitaria | UNMSM                            | Clima institucional                  | Elizabeth Quispe Segama |
| Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA COMPETENCIA LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “9 DE DICIEMBRE” –HUAMANGA- AYACUCHO – 2022 |                                    |                                  |                                      |                         |

## II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

| INDICADORES        | CRITERIOS                                                          | Deficiente<br>0- 20% | Regular<br>21- 40% | Buena 41-<br>60 % | Muy buena<br>61-80% | Excelente<br>81- 100% |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|-------------------|---------------------|-----------------------|
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                             |                      |                    |                   |                     | 91                    |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.                           |                      |                    |                   |                     | 92                    |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                  |                      |                    |                   |                     | 91                    |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.            |                      |                    |                   |                     | 90                    |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                      |                    |                   |                     | 91                    |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                      |                    |                   |                     | 91                    |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico científicos.                            |                      |                    |                   |                     | 92                    |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.                  |                      |                    |                   |                     | 90                    |
| 9. METODOLOGIA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                      |                    |                   |                     | 92                    |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                      |                    |                   |                     | 90                    |

## III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [ X]    Aplicable después de corregir [   ]    No aplicable [   ]

## IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN 91.00 %

|                    |          |                   |           |
|--------------------|----------|-------------------|-----------|
| Lima 29 abril 2022 | 08331831 |                   | 996975634 |
| Lugar y fecha      | DNI      | Firma del Experto | Teléfono  |

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.

FICHA VARIABLE 2  
I. DATOS INFORMATIVOS

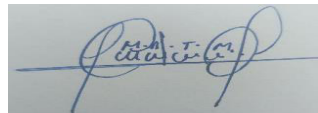
| Apellido y Nombre del Informante                                                                                                                             | Especialidad del evaluador(a)      | Cargo o Institución donde Labora | Nombre del Instrumento de Evaluación | Autora del Instrumento  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|-------------------------|
| Tejada Mendoza Marco Antonio                                                                                                                                 | Magister en Docencia Universitaria | UNMSM                            | Compencia laboral docente            | Elizabeth Quispe Segama |
| Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y SU RELACIÓN CON LA COMPETENCIA LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA “9 DE DICIEMBRE” –HUAMANGA- AYACUCHO – 2022 |                                    |                                  |                                      |                         |

| INDICADORES        | CRITERIOS                                                          | Deficiente 0- 20% | Regular 21- 40% | Buena 41- 60 % | Muy buena 61-80% | Excelente 81- 100% |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|----------------|------------------|--------------------|
| 1. CLARIDAD        | Está formulado con lenguaje apropiado.                             |                   |                 |                |                  | 90                 |
| 2. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conductas observables.                           |                   |                 |                |                  | 89                 |
| 3. ACTUALIDAD      | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                  |                   |                 |                |                  | 91                 |
| 4. ORGANIZACIÓN    | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica.            |                   |                 |                |                  | 90                 |
| 5. SUFICIENCIA     | Comprende los aspectos en cantidad y calidad.                      |                   |                 |                |                  | 90                 |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.                 |                   |                 |                |                  | 91                 |
| 7. CONSISTENCIA    | Basado en aspectos teórico científicos.                            |                   |                 |                |                  | 90                 |
| 8. COHERENCIA      | Entre los índices, indicadores y las dimensiones.                  |                   |                 |                |                  | 89                 |
| 9. METODOLOGIA     | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.               |                   |                 |                |                  | 90                 |
| 10. PERTINENCIA    | El instrumento es funcional para el propósito de la investigación. |                   |                 |                |                  | 90                 |

III. OPINION DE APLICACIÓN

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN = 90.00 %

|                    |          |                                                                                      |           |
|--------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Lima 29 abril 2022 | 08331831 |  | 996975634 |
| Lugar y fecha      | DNI      | Firma del Experto                                                                    | Teléfono  |

Fuente: Elaborado por el equipo de investigación UPGE.