

Jorge Luís Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i16.2512>

Influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil

Influence of institutional climate on teaching performance focused on the profile

Jorge Luís Rugel-Sono
jrugelso@ucvvirtual.edu.pe
Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0003-2882-0265>

Zila Isabel Esteves-Fajardo
zila.estevesf@ug.edu.ec
Universidad de Guayaquil, Guayaquil, Guayas
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-2283-5370>

Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar
htamarizn@ucvvirtual.edu.pe
Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0002-4512-6120>

Recepción: 15 de marzo 2023
Revisado: 23 de mayo 2023
Aprobación: 15 de junio 2023
Publicado: 01 de julio 2023

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar la influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil. El trabajo investigativo se recorrió desde el enfoque cuantitativo, a través de la exploración, recolección y análisis crítico mediante una tipología documental, con un diseño bibliográfico, que busca la reflexión y análisis, construyendo métodos relacionados al discernimiento del fenómeno y así evaluar o considerar nuevos contextos. Adicionalmente, se revisaron y analizaron fuentes documentales a nivel teórico y trabajos arbitrados vinculadas con los aspectos centrales del trabajo, tales como tesis, artículos científicos y revistas arbitradas, desarrollando un análisis de contenido. Se concluye que, sin duda alguna el clima institucional va a influir en el desempeño docente, en virtud que es necesario crear un ambiente favorable que contribuya al desarrollo de competencias considerando el perfil docente, de allí que se vincula para garantizar una óptima gestión académica.

Descriptores: Docente; gestión educacional; ambiente educacional. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of the research was to analyze the influence of the institutional climate on the teaching performance focused on the profile. The research work was carried out from a quantitative approach, through exploration, collection and critical analysis by means of a documentary typology, with a bibliographic design, which seeks reflection and analysis, constructing methods related to the discernment of the phenomenon and thus evaluate or consider new contexts. Additionally, documentary sources at a theoretical level and refereed works related to the central aspects of the work were reviewed and analyzed, such as theses, scientific articles and refereed journals, developing a content analysis. It is concluded that, undoubtedly, the institutional climate will influence teaching performance, since it is necessary to create a favorable environment that contributes to the development of competencies considering the teaching profile, hence it is linked to guarantee an optimal academic management.

Descriptors: Teacher; educational management; educational environment. (UNESCO Thesaurus).

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

INTRODUCCIÓN

El desempeño de las instituciones es un factor preponderante para su crecimiento y permanencia en el tiempo, tanto en el campo público como en el privado, gestionando un clima institucional favorable que permita un servicio de eficiente y de calidad. Es importante destacar que el talento humano es el motor que impulsa las diferentes actividades, en este caso particular la docencia. Una buena gestión del clima institucional constituye un potenciador del buen desempeño docente. (More Espinoza et al.,2021, p.7). En nuestro medio, es fundamental comprender el valor del clima institucional, cómo los docentes, directivos, administradores y estudiantes participan en las actividades y cómo crecen sus habilidades interpersonales e intrapersonales. (Aguirre Trejo,2022). En este sentido, de acuerdo al autor Távara Palacios. (2021), es importante asegurar que todos los integrantes del grupo puedan trabajar en un ambiente que promueva la convivencia armónica, el confort en el trabajo y el mejor desempeño de cada colaborador, así como el logro de los objetivos de la institución, por lo cual siempre:

- ✓ Es fundamental crear un clima institucional positivo. Un clima institucional adecuado en una escuela permitirá que los docentes, directivos, administradores y personal de servicio trabajen cómoda y confortablemente.
- ✓ Se reflejará en una mejora en la atención al cliente, teniendo en cuenta tanto a los alumnos como a los padres de familia.

Por ello, es importante atender la efectividad de los maestros y la capacitación de los estudiantes, mismas que se ven afectadas por el clima institucional. Es evidente que, en instituciones educativas con climas institucionales desfavorables, no se forman buenas o adecuadas relaciones interpersonales, no se practica una comunicación asertiva, generando falta de confianza, falta de identidad institucional, poca o nula capacidad de innovación, falta de liderazgo, motivación insuficiente, entre otros. (Huaynate Hidalgo et

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

al.,2021).

En este orden de ideas, el clima institucional influirá positivamente o negativamente en el desempeño docente, considerando además los perfiles y competencia de los educadores, así asumimos que, para que la organización se desarrolle como un todo y fomente la convivencia, el rendimiento académico y la calidad escolar son cruciales en el modelo de gestión. No olviden que asegurar el éxito académico de sus estudiantes es un desafío que las escuelas latinoamericanas deben superar hoy. (Misad, y Dávila,2022). En el caso de los docentes, quienes son los encargados de llevar a cabo el proyecto desde una perspectiva puramente académica, su deber debe limitarse a una correcta actuación, junto con su mejor esfuerzo para aplicar estrategias que sean conducentes, pertinentes e indispensables para consolidar y mejorar su comportamiento, su forma de trabajar, la relación con el órgano de administración, con la institución, con los alumnos que forma, en fin, con toda la comunidad educativa.(Álvarez Valencia, 2017).

Es importante destacar que la buena gestión institucional debe propiciar un ambiente laboral favorable para todos los integrantes de la comunidad educativa, el clima institucional se refiere a las condiciones sociales, comunicacionales y psicológicas que los miembros de la comunidad encuentran a diario, y que los incentivan a trabajar en equipo para lograr metas a partir de su compromiso e identificación con su entorno o comunidad. El clima institucional de las escuelas es un reflejo de cómo los miembros del personal ven y están a la altura de la organización. (Gutiérrez Laynes,2018).

Este campo del clima institucional es muy amplio, y está influenciado por diferentes factores que permiten desarrollar un ambiente de trabajo favorable para los miembros que la conforman. Los procesos de gestión que orientan el logro de los objetivos o compromisos educativos establecidos, son movilizadores por las instituciones educativas bajo la dirección de unos lineamientos que definen su accionar dentro del ámbito comunitario al que se restringe. Estos objetivos deben lograrse en colaboración y debe haber un ambiente de trabajo positivo donde se valore el respeto por los demás, la tolerancia, el consenso, el trabajo en equipo y las buenas relaciones humanas. El clima

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

institucional, también conocido como clima organizacional o clima laboral, está compuesto por todos los factores enumerados. (Atoche Ruiz, 2022). Asimismo, este entorno incluye elementos relacionados con la estructura de gestión de la institución, el crecimiento del talento humano, las condiciones laborales adecuadas, el flujo de información, la apertura al cambio y la resolución de conflictos. Estos elementos son cruciales para mantener un clima institucional administrativo positivo, que es beneficioso para el funcionamiento eficaz de las organizaciones. (Rodríguez Guillén, 2018).

Además, se deben considerar las siguientes características, como factor favorable para que se alcance la estabilidad armónica en un clima institucional educativo. De acuerdo a Gutiérrez Laynes.(2018):

La flexibilización, porque es el indicador que ayuda a entender y responder a los cambios que se producen en el contexto social, presenta las siguientes características: • Disposición a trabajar cooperativamente. • Acepta las innovaciones que se requieren en la institución. • Reconoce, tanto los cambios en la institución como fuera de ella. • Prevé y planifica acciones de contingencia. (p34)

El perfil del docente, es un elemento que contribuye en el desempeño de las instituciones educativa, por ende, en beneficio de los estudiantes y del contexto escolar, dicho desempeño docente es un proceso fundamental para todas las organizaciones, dada la existencia de mayores requerimientos para asegurar la calidad educativa. (García Matos,2022, p.36). Al respecto, poder formar a los estudiantes desde una variedad de perspectivas personales, sociales e intelectuales, ensamblando materiales y procedimientos con un alto nivel de compromiso, dentro y fuera del aula, hace de la docencia una de las profesiones con mayor demanda. Por ello, un buen docente debe ser capaz de adaptarse a las necesidades de cada alumno, formarlo de acuerdo a sus capacidades y limitaciones, y prepararlo para la interacción social. (Trujillo Berzal, 2020). Dado que todo educador proyecta y transmite el estado mental en el que se encuentra, es fundamental que el docente sea consciente de todas sus acciones, comportamientos,

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

expresiones, comentarios y consecuencias, teniendo siempre presente la trascendencia de su función educativa. (López, 2017). Por ello, un componente esencial del desempeño del profesorado y de la calidad de su trabajo, y consecuentemente de la motivación y aprendizaje de los estudiantes, es el manejo del clima institucional. (More Espinoza et al., 2021). De gran relevancia es la acción del liderazgo del directivo que orienta y coordina la gestión institucional, por tanto, el liderazgo de los directivos en las instituciones educativas es uno de los factores importantes para obtener buenos resultados en la educación, y este es un factor que se toma en consideración en todo el mundo. (Quispe Llactahuaman et al., 2023). El clima institucional es el reflejo del trabajo en equipo y el desarrollo de un conjunto de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que contribuye en el logro de los planes u objetivos planteados en la organización. (Aguirre Trejo, 2022, p.8).

En este orden de ideas, el docente es responsable de cultivar la capacidad de captar y mantener el interés de los estudiantes por un período prolongado de tiempo; para ello, es necesario crear un atmósfera agradable que permita un ambiente de aprendizaje dinámico, ágil, fresco y libre de estrés, a fin de que los estudiantes se mantengan motivados para seguir aprendiendo. Para los procesos dinámicos y adaptables que demandan las nuevas instancias de los sistemas educativos, se necesitan profesionales promotores del aprendizaje que apoyen el crecimiento y la calidad de vida de los estudiantes. (Espinoza Freire, 2020). La gestión de buenas prácticas, el perfil adecuado de los docentes, y las buenas relaciones interpersonales entre los agentes educativos conducen a mejores servicios de enseñanza, mejores resultados de aprendizaje de los estudiantes y mayor satisfacción de los padres, en tal sentido creemos que el desempeño laboral está directamente relacionado con el clima institucional. (Ruiz Saldaña, 2020).

En este mismo orden, dada la relevancia del rol del docente, es muy importante su capacitación y formación con el objeto de actualizar y fortalecer sus competencias, por su trascendencia e impacto, el campo de la educación en todos sus niveles no debe ignorar la permanente y urgente necesidad de capacitar y actualizar continuamente a los

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

trabajadores de todos los sectores que integran la sociedad, en los años formativos de niños, adolescentes y adultos. (Morales Caguana et al,2023). Tanto la experiencia en la materia como la capacitación didáctico-pedagógica, que le permite crear entornos de aprendizaje atractivos, son necesarios para convertirse en un educador exitoso. Se trata de un ideal para que el profesor y los alumnos interactúen de forma bidireccional, teniendo en cuenta las concepciones de los alumnos y apuntando a confirmar su comprensión del material. (Hernández-Pérez, y Castro-Valdés, 2021). El docente debe preocuparse de verdad por la formación integral de estos alumnos, siendo consciente de su condición, así como de lo que es necesario para que ellos enfrenten los problemas de su realidad inmediata. Se trata de un docente que se desempeña bien en el aula, más que aquel que sólo logra capacitar a sus alumnos para resolver adecuadamente un examen que también proporciona un puntaje para la escuela o para su propio registro. (Martínez Chairez et al.,2020).

De acuerdo a lo plasmado en líneas anteriores el tema de investigación es relevante y vigente ya que nos encontramos en un mundo en constante cambios y el que es necesario estar actualizados y mantener un perfil acorde a los nuevos tiempos, por lo tanto, se formula como objetivo general de la investigación analizar la influencia del clima institucional en el desempeño docente centrado en el perfil.

MÉTODO

El trabajo de investigación se recorrió desde el enfoque cuantitativo, a través de la exploración, recolección y análisis crítico mediante una tipología documental, con un diseño bibliográfico, que busca la reflexión y análisis, construyendo métodos relacionados al discernimiento del fenómeno y así evaluar o considerar nuevos contextos. Al respecto, Palella y Martins (2012), manifiestan, la investigación documental se encuentra exclusivamente en la recolección de información de diversas fuentes. Adicionalmente, se revisaron y analizaron fuentes documentales a nivel teórico y trabajos arbitrados vinculadas con los aspectos centrales del trabajo, tales como tesis, artículos científicos y

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

revista arbitradas, desarrollando un análisis de contenido.

RESULTADOS

Luego del análisis de las fuentes documentales se presentan a continuación los resultados obtenidos.

Cuadro 1.

Clima institucional y desempeño.

Autor(es)	Investigación	Aportes
Flores, Castelán, y Zamora. (2021).	Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente.	Comenzando con el concepto de perfil del docente, existen diversas interpretaciones al respecto. Algunos de ellos se describen a continuación; son descripciones de características particulares que posee un docente y que le permiten comprender y reaccionar ante las necesidades educativas. También pueden pensarse como un grupo de competencias particulares que caracterizan un método de enseñanza dado. En este sentido, de ahí que la formación y desarrollo de las competencias tanto profesionales y/o docentes como didácticas son esenciales en el perfil docente bajo un enfoque por competencias requerido en el ámbito educativo actual. (p.55). Algunos de los perfiles son

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

		planificador, mediador, agente cultural y promotor son las características del perfil docente que desarrolla la institución con un enfoque por competencias. Estas características se miden por las características de la eficacia docente.
Tinoco Izquierdo, Inga Arias, Palacios Garay, y Trujillo Reyna. (2020).	Perfil profesional docente y formación competitiva en egresados de una universidad de Ecuador.	Una educación de calidad es el producto o resultado de una observación crítica y sistemática de los diversos participantes en la práctica educativa y de los integrantes del conjunto institucional, particularmente por parte de los docentes. En consecuencia, se presenta como un elemento crucial contar con un perfil profesional adecuado que permita al conjunto institucional diagnosticar, planificar, ejecutar, innovar, resolver y evaluar su tarea con mayor eficacia y eficiencia con miras a la excelencia.
Pacheco Rodríguez, Albán Chang, y García Carranza. (2018).	Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil.	El estudio del clima institucional es una herramienta que permite conocer las percepciones y opiniones sobre aspectos pertinentes que determinan el nivel de satisfacción del personal. El talento de los funcionarios que integran la universidad es su activo más valioso,

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

		pues con su trabajo y aportes ayudan a la cristalización de los objetivos institucionales. Por ello, el lugar de trabajo en la universidad es el resultado de una serie de acciones y un esfuerzo metódico que puede crear un ambiente de trabajo estimulante para el profesorado, el personal y los estudiantes, lo que repercutirá positivamente en la calidad, competitividad y posicionamiento general de la universidad.
--	--	--

Elaboración: Los autores.

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

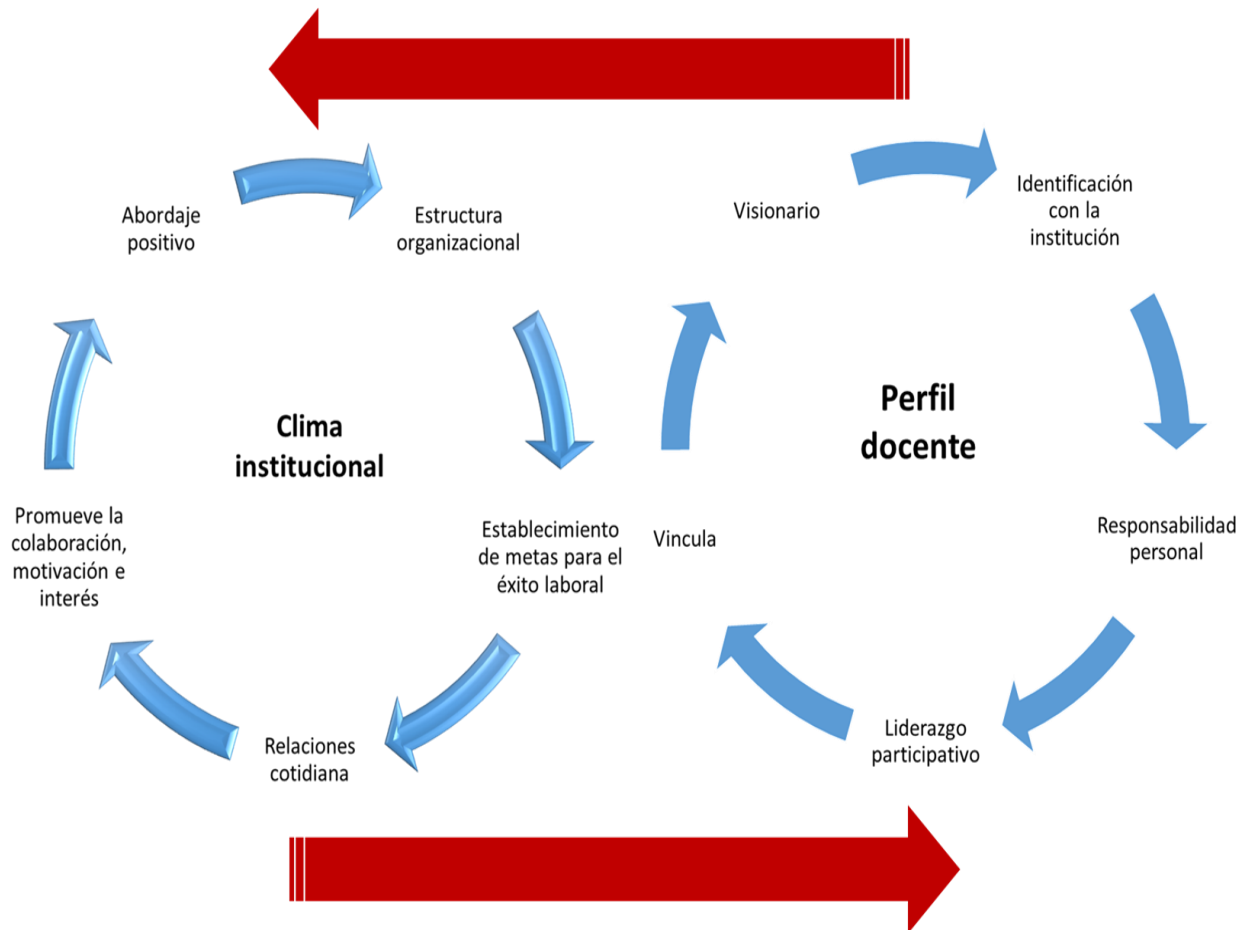


Figura 1. Clima institucional en el desempeño docente.

Elaboración: Los autores.

Se observa de qué manera, mediante la buena gestión institucional, se promueve y vincula el perfil del personal docente, lo cual constituye un binomio para garantizar una educación participativa y dinámica, de calidad y significativa.

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

CONCLUSIONES

Sin duda alguna el clima institucional va influir en el desempeño docente, en virtud que es necesario crear un ambiente favorable que contribuya al desarrollo de competencias considerando el perfil docente, de allí que se vincula para garantizar una óptima gestión académica en favor de todos los integrantes que hacen vida en la institución educativa en todos los niveles de formación, lo que garantizará un enseñanza y aprendizaje significativa de los estudiantes. Contribuye a la convivencia pacífica, lo cual es favorable para el logro de metas educativas centradas en el crecimiento profesional de los docentes y favorece la gestión institucional.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, Perú y la Universidad de Guayaquil, Ecuador; por el apoyo en el desarrollo de la Investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Aguirre Trejo, M. (2022). Clima institucional: Una revisión bibliográfica.[Institutional climate: a literature review].*Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Álvarez Valencia, F. (2017). El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. [The institutional climate as a determining factor in the academic performance of the students of the Simona Duque Industrial Technical Educational Institution of the Municipality of Marinilla]. Tesis de Maestría. Universidad de Antioquia. Recuperado de: <https://n9.cl/7wnpu>

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

- Atoche Ruiz, M. (2022). Características del clima institucional de las instituciones educativas del nivel Inicial de los distritos de Castilla y Catacaos de la Unidad de Gestión Educativa Local de Piura durante la modalidad a distancia, 2021. [Characteristics of the institutional climate of the educational institutions of the Initial level of the districts of Castilla and Catacaos of the Local Educational Management Unit of Piura during the distance mode, 2021]. Tesis de Maestría. Universidad de Piura. Recuperado de: <https://n9.cl/zij7w>
- Espinoza Freire, E. (2020). Características de los docentes en la educación básica de la ciudad de Machala. [Characteristics of teachers in basic education in the city of Machala]. *Transformación*, 16(2), 292-310. Recuperado de: <https://n9.cl/90y31>
- Flores, N., Castelán, V., y Zamora, M. (2021). Evaluación del perfil del profesorado a partir de los atributos del desempeño docente. [Evaluation of the faculty profile based on the attributes of teaching performance]. *Revista Innova Educación*, 3(3), 53–72. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.03.003>
- García Matos, L. W. (2022). Desempeño docente percibido por los estudiantes de enfermería en una Universidad nacional del Callao. [Teaching performance perceived by nursing students in a national university of Callao]. *Revista Científica Ágora*, 9(2), 35–40. <https://doi.org/10.21679/215>
- Gutiérrez Laynes, K. (2018). La comunicación y el clima institucional. [Communication and institutional climate]. Tesis de Grado. Universidad Nacional de Educación. Recuperado de: <https://n9.cl/9l1cx>
- Hernández Pérez, F., y Castro Valdés, I. (2021). Perfil docente de profesores que asisten al Centro de Investigación Educativa y Formación Docente [Teacher profile of teachers who attend the Educational Research and Teacher]. *Training Center. Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 58(3), 372-377. doi: <https://doi.org/10.24875/RMIMSS.M20000044>
- Huaynate Hidalgo, J. E., Enciso Huamani, E., y Quispe Quispe, K. Y. (2021). Clima institucional en la I.E. “América” del distrito de Ascensión de la provincia y región Huancavelica 2019. [Institutional climate in the I.E. "America" of the district of Ascension of the province and region Huancavelica 2019]. *Diagnóstico educativo*, 4(4). Recuperado de <https://n9.cl/koed9g>

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

- López, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos. [Relationship between institutional climate and teaching performance of military instructors at the Chorrillos Military School]. Tesis de Maestría. Universidad de Piura. Recuperado de: <https://n9.cl/5mhn2>
- Martínez Chairez, G., Esparza Chávez, A., y Gómez Castillo, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. [Teaching performance from the perspective of professional practice]. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21), e013. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Misad, K., Misad, R., y Dávila, O.(2022). El clima escolar desde la gestión directiva en Latinoamérica: una revisión de la producción académica. [School climate from the perspective of school management in Latin America: a review of the academic production]. *Gestionar: Revista de Empresa y Gobierno*, 2(2), 7–24. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2022.02.001>
- Morales Caguana, E. F., Llerena Choez, E. E., y Quintana Suárez, B. (2023). La actualización educativa en el desempeño profesional del docente. [Educational updating in the professional performance of teachers]. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación, Marketing Y Empresa REICOMUNICAR.*, 6(11), 2-17. <https://doi.org/10.46296/rc.v6i11.0110>
- More Espinoza, R., y Morey Guevara, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. [Management of the institutional climate and performance of the teaching staff at San Martín de Porres Educational Institution N° 7044, Chorrillos]. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(spe2). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588>
- Pacheco Rodríguez, M. G., Albán Chang, A. E., y García Carranza, Y. M. (2018). Clima institucional desde la perspectiva de estudiantes y profesores: el caso de la Universidad de Guayaquil. [Institutional climate from the perspective of students and professors: the case of the University of Guayaquil]. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189. Recuperado de <https://n9.cl/o8nj1>
- Palella, S. y Martins, F. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. [Quantitative Research Methodology]. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas. Venezuela

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

- Quispe Llactahuaman, S., Dávila Asenjo, M., Cubas Díaz, M., y Tapia Díaz, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. [Transformational leadership in the institutional climate and teacher performance in Peru]. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 7(27), 359-371. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520>
- Rodríguez Guillén, R. (2018). Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia. [Administrative institutional climate of the educational organization Colombian school of education]. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 2(8), 239–257. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v2i8.60>
- Ruiz Saldaña, D. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. [Institutional organizational climate and its relationship with teaching performance]. *HOLOPRAXIS*, 4(1), 011-019. Recuperado de <https://n9.cl/bdapq>
- Távora Palacios, A. (2021). Clima institucional percibido por el personal docente, administrativo, de servicio y directivo de la IE Andrés Avelino Cáceres – km 50 del distrito de Chulucanas, antes y durante el confinamiento–2020. [Institutional climate perceived by the teaching, administrative, service and management staff of the IE Andrés Avelino Cáceres - km 50 of the district of Chulucanas, before and during the confinement–2020]. Tesis de Maestría. Universidad de Piura. Recuperado de: <https://n9.cl/be0j9>
- Tinoco Izquierdo, W., Inga Arias, M., Palacios Garay, J., y Trujillo Reyna, Q. (2020). Perfil profesional docente y formación competitiva en egresados de una universidad de Ecuador. [Teaching professional profile and competitive training in graduates of a university in Ecuador]. *Propósitos y Representaciones*, 8(3), e443. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n3.443>
- Trujillo Berzal, L. (2020). Análisis del perfil del buen docente. [Analysis of the profile of a good teacher]. Tesis de Grado. Universidad de Valladolid. Recuperado de: <https://n9.cl/b2que>

Jorge Luis Rugel-Sono; Zila Isabel Esteves-Fajardo; Hildegardo Oclides Tamariz-Núnjar

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).