



**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y**  
**GESTIÓN EDUCATIVA**

Clima institucional y desempeño docente en una institución  
educativa pública de Carabayllo - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
**Maestro en Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa**

**AUTOR:**

Carbonel Reaño, Manuel Nicanor (orcid.org/0009-0008-2346-0217)

**ASESORES:**

Dr. Díaz Manrique, Jimmy (orcid.org/0000-0002-5240-1522)

Mg. Villafuerte Miranda, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-3976-8055)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus  
niveles

**LIMA – PERÚ**

**2023**

**Dedicatoria:**

Le dedico el resultado de este trabajo

A Dios por guiarme durante mi investigación.

A mi esposa por su apoyo y concluir con éxito.

A mi patria para que sirva como iniciativa para nuevas investigaciones y contribuir al progreso de la Educación peruana.

### **Agradecimientos:**

Mi sincero y profundo agradecimiento:

A la Magíster Victoria Mirtha Vega Arias, directora de la Institución educativa pública de Carabaylo, por haberme otorgado las facilidades para realizar mi investigación.

Al docente coordinador Walter Marreros, por haber colaborado en la aplicación de los instrumentos de investigación.

A los colegas docentes por haber aceptado participar de forma voluntaria en mi investigación.



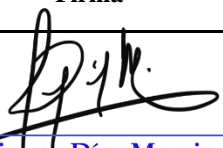
## Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, **Díaz Manrique, Jimmy** docente de la ESCUELA DE POSGRADO **Taller de Asesoría** de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "**Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Carabayllo-2023**", cuyo autor es **Carbonel Reaño Manuel Nicanor**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19%**, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 20 de Setiembre de 2023

Apellidos y Nombres del Asesor: <b>Díaz Manrique, Jimmy</b>	Firma
Apellidos y Nombres del Asesor DNI: 25713875 ORCID: 0000-0002-5240-1522	 <u>Dr. Jimmy Díaz Manrique</u>



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA**

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CARBONEL REAÑO MANUEL NICANOR estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Carabaylo - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
CARBONEL REAÑO MANUEL NICANOR DNI: 25549467 ORCID: 0009-0008-2346-0217	Firmado electrónicamente por: M-CARBONELR el 02- 11-2023 20:00:03

Código documento Trilce: INV - 1343710



## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. Resultados	22
V. Discusión	33
VI. Conclusiones	39
VII. Recomendaciones	41
Referencias	42
Anexos	54

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Confiabilidad de la variable clima institucional	18
Tabla 2: Confiabilidad de la variable desempeño docente	19
Tabla 3: Nivel del clima institucional percibido por los docentes de una institución educativa pública	26
Tabla 4: Nivel del desempeño docente percibido por los docentes de una institución educativa pública	27
Tabla 5: correlación clima institucional y desempeño docente	28
Tabla 6: Correlación clima institucional y dominio disciplinar	29
Tabla 7: Correlación clima institucional y aspectos didácticos	30
Tabla 8: Correlación entre clima institucional y pensamiento didáctico	31
Tabla 9: Correlación clima institucional y motivación, autoeficacia y responsabilidad docente	32

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Diagrama correlacional	16
Figura 2: Distribución de los docentes según sexo	22
Figura 3: Representación por edades de los docentes de la Institución educativa pública	23
Figura 4: Tiempo de servicio de los docentes en la Institución Educativa Pública	24
Figura 5: Modalidad laboral en que se encuentran los docentes de la Institución Educativa	25



## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre las variables clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Carabayllo-2023. La investigación fue tipo básica, diseño no experimental correlacional y enfoque cuantitativo, a partir de una población de 50 docentes, se trabajó con una muestra de 45 docentes. Se utilizaron dos cuestionarios, sometidos a validación por juicio de expertos, cuya confiabilidad se realizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, habiéndose obtenido para clima institucional 0.897 y para desempeño docente 0.900. En Los resultados un 25.6% de docentes señalaron que el clima institucional es malo, un 11.7% de docentes indicaron que es regular y un 62.8% como bueno, para la variable desempeño docente, un 7.2% indicaron que está en un nivel malo, 16.1% señalaron que es regular y un 76% indicó que es bueno. La correlación entre ambas variables mediante el coeficiente Rho de Spearman se determinó  $r= 0,559$  evidenciándose una asociación moderada entre las variables. Se puede concluir que existe una relación directa entre ambas variables con dimensiones que necesitan estudiarse posteriormente.

**Palabras clave:** *educación, clima institucional, desempeño docente, dominio disciplinar, aspectos didácticos.*

## **ABSTRACT**

The main objective of the research was to determine the relationship between the institutional climate variables and teaching performance in a public educational institution in Carabayllo-2023. The research was basic, non-experimental correlational design and quantitative approach, based on a population of 50 teachers, we worked with a sample of 45 teachers. Two questionnaires were used, subjected to validation by expert judgment, whose reliability was carried out using Cronbach's alpha coefficient, having obtained 0.897 for institutional climate and 0.900 for teaching performance. In the results, 25.6% of teachers indicated that the institutional climate is bad, 11.7% of teachers indicated that it is average and 62.8% as good, for the teaching performance variable, 7.2% indicated that it is at a bad level, 16.1 % indicated that it is average and 76% indicated that it is good. The correlation between both variables using Spearman's Rho coefficient was determined at  $r= 0.559$ , showing a moderate association between the variables. It can be concluded that there is a direct relationship between both variables with dimensions that need to be studied later.

**Keywords:** education, institutional climate, teaching performance, disciplinary domain, didactic aspects.

## **I. INTRODUCCIÓN**

A nivel mundial, en la educación, se evidencian deficiencias en el sistema escolar a pesar de las reformas, implementación de tecnologías educativas y corrientes pedagógicas, estas no han logrado adaptarse debido a la carencia de políticas educativas de largo plazo. Hernández y Sancho (2004) sostienen que en el caso de España existe incremento de situaciones conflictivas en los locales educativos estatales, tanto en alumnos como en profesores del nivel secundario, se observan casos de estrés, violencia o se sienten presionados psicológicamente por las condiciones laborales desfavorables, es por esta razón que los comunicadores sociales, han construido una representación social del clima educativo.

En América Latina, el enfoque de la gestión educativa solía asociarse, desde perspectivas críticas, a una visión liberal que evaluaba el fenómeno educativo en términos de costo. Al respecto Rojas, Alanya y Vargas (2021) identificaron una crisis estructural común en las escuelas de los países Latinoamericanos, presentada según una línea de tiempo y las variables socio-políticas en los diversos contextos. En toda América Latina, se evidencian similitudes en la problemática educativa, por ejemplo, en países como Perú, Chile y Brasil, se empezó a utilizar un lenguaje relacionado con la gestión institucional, y a través de los marcos políticos, comenzó a surgir la administración y gestión educativa, se han llevado a cabo innumerables debates sobre los obstáculos a los cuales los sistemas educativos se tenían que enfrentar, acentuada carencia en el tema de infraestructura, así como también en el rubro de capacitación docente con que el sector público cuenta, asociado a los bajos recursos financieros y ausencia de materiales que optimicen la educación.

En Perú, en los últimos tres años, la educación ha experimentado una mayor dificultad, es así que el MINEDU (2020) dispuso el comienzo del ciclo escolar mediante la ejecución de estrategias virtuales de enseñanza, utilizando algunos medios de difusión nacional, es en este contexto que podemos afirmar que esta estrategia fue adoptada como parte del enfoque de enseñanza a distancia en las instituciones educativas en todo el territorio nacional. La educación a distancia, según se define en la Ley 28044 (2003), se refiere a aquella en la cual los educandos no comparten el mismo ambiente escolar con sus compañeros y maestros.

A pesar de que en los primeros momentos de la situación de emergencia se implementaron diversas modalidades de educación a distancia con rapidez, un considerable número de estudiantes no llegó a tener acceso a las herramientas necesarias para recrear en sus hogares el entorno de aprendizaje al que estaban acostumbrados en el aula. Esta carencia de recursos ha sido resaltada en el informe presentado por el I.P.E. subrayando la brecha existente, que según el informe del Instituto Peruano de Economía (2021), el promedio nacional de docentes que recibieron capacitaciones virtuales fue de 47% y los que tuvieron asistencia técnica fue de 4%. En Carabayllo, donde prevalece una población de recursos limitados, como a lo largo del territorio nacional, la no utilización de los locales escolares ha tenido un impacto más significativo, mayores dificultades para el aprendizaje de los jóvenes, niños y niñas (CARE, 2023). Esto se debe a varios factores, tales como la ausencia de acceso a la conectividad, la carencia de materiales educativos y servicios esenciales, en consecuencia, esta situación ha agravado aún más la disparidad educativa que ya estaba presente.

Esto conlleva a formular el problema general de investigación: ¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en una Institución educativa pública de Carabayllo?, de acá se desprenden los problemas específicos, todo esto se puede visualizar en la matriz de consistencia (Ver Anexo N°6).

Se justifica de forma teórica porque la investigación se fortalece al adoptar la postura de Carlos-Guzmán (2016) y proponer la evaluación del desempeño docente utilizando nuevas dimensiones. Al hacerlo, se está contribuyendo al desarrollo teórico en área evaluativa de la educación peruana y abriendo la posibilidad de ampliar los principios existentes. Al proponer una nueva forma que permita evaluar el desempeño, de igual forma, considerar la generalización de los resultados a principios más amplios. Esto implica examinar si los hallazgos obtenidos en la investigación pueden aplicarse a otros contextos y situaciones más allá del ámbito específico que se planteó en un inicio.

En la práctica, los principios de diseño de aprendizaje auténtico enfatizan entornos de aprendizaje centrados en el estudiante, permitiendo que cada estudiante establezca conexiones con situaciones del mundo real, reflexione y participe de forma individual y colaborativa ante desafíos, para solucionar problemas en su vida diaria, por tanto de forma práctica se justifica, porque reviste

gran importancia, ya que busca relacionar el desempeño de sus maestros con el clima de la institución, en razón que los datos y el análisis obtenidos en este estudio proporcionarán información valiosa tanto para los responsables de la administración educativa, en lo que se refiere a la percepción de los estudiantes, como para los docentes coordinadores y el cuerpo docente en general, para un mejor proceso educativo, tiene un impacto real para solucionar con efectividad aspectos concretos en la práctica educativa. Además, al abordar desafíos como el agotamiento docente, la falta de motivación y compromiso, y la insatisfacción laboral, se beneficia tanto a los docentes como a los estudiantes. Esto crea un entorno educativo más positivo y efectivo, promoviendo el bienestar y el éxito académico de todos los involucrados (Abramenka-Lachheb y Ozogul, 2022).

Metodológicamente se justifica porque la forma de evaluación es a través del diseño de un nuevo instrumento, considerándose como una nueva estrategia para medir la relación entre las variables (Bernal, 2016), asimismo este instrumento podrá ser tomado en cuenta como referencia en futuras investigaciones. La necesidad de esta justificación se basa en las limitaciones identificadas en los enfoques de investigación existentes, los cuales carecen de instrumentos adecuados y específicos para medir de manera precisa estos constructos.

La investigación tiene como objetivo general: determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Carabayllo, desprendiéndose los objetivos específicos a partir de la relación entre la variable clima institucional y cada dimensión de la variable desempeño docente. En ese sentido, como hipótesis principal de Investigación se tiene: existe relación entre clima institucional y desempeño docente en una I.E.P. de Carabayllo, de igual forma que los objetivos específicos, se plantean las hipótesis específicas, lo que se puede apreciar en la matriz de consistencia (Ver anexo N°6).

## II. MARCO TEÓRICO

Previamente al desarrollo de las teorías de las variables a estudiar, se tienen como antecedentes los trabajos realizados de varios autores, así tenemos: a nivel internacional, en España, Álvarez-Arregui y otros (2023), cuyo objetivo de estudio fue analizar la problemática del clima a nivel docentes con el fin de determinar categorías y formas en los que se desarrolla. En sus resultados mostraron la relevancia de las relaciones interpersonales y el papel que desempeñan sobre la actividad de los educadores y resaltaron aquellos indicadores percibidos como los más negativos, tales como el trabajo intenso debido a las políticas educativas existentes. Recomendaron que la mejora se vinculaba con la optimización de los horarios, asimismo que se reduzca la carga administrativa que vienen desempeñando los docentes.

Por otra parte, otro estudio realizado en Ecuador, López et al (2018) lograron identificar la importancia que se otorga a las relaciones interpersonales, satisfacción laboral, así como el ambiente laboral para lograr un buen desempeño, y en cuanto a la motivación de los docentes, esta se fortalece al contar con un clima escolar positivo en su entorno diario, más allá de los recursos físicos o limitaciones que se tengan. Niebles-Nuñez, Hoyos-Babilonia y De-La-Osa-Guerra (2019), realizaron un estudio en Colombia y concluyeron que el clima organizacional influye positivamente en el desempeño docente.

En esa misma línea, Moreno (2020), demostró que dentro de la cultura organizacional se destacan aspectos importantes como son las formas de integración, el desenvolvimiento de las relaciones recíprocas, el fomento continuo del trabajo colaborativo y la comunicación entre sus integrantes. En cuanto al estudio de la responsabilidad personal sobre la motivación, un estudio realizado en Chile por Cáceres, Muñoz y Valenzuela (2021), demostraron que la motivación de la familia influye para el ejercicio más efectivo de la profesión y que tiende a concebirse como momentos de responsabilidad compartida.

A nivel nacional, Cornejo y Palestini (2018), determinaron la existencia de una relación de grado fuerte entre las variables estudiadas, comprobándose una correlación entre el clima institucional y el desempeño pedagógico, además de observarse que el clima institucional fue percibido como bueno al igual que el desempeño pedagógico. Por otra parte, Enciso y Mamani (2020), estudiaron de

igual forma, logrando encontrar una asociación directa entre las variables, además de la existencia de correlaciones significativas entre el desempeño docente y las dimensiones de comunicación, motivación, confianza y participación. En concordancia, otra investigación realizada en Trujillo por Díaz y Merino (2020), sobre las mismas variables, arrojó una correlación directa significativa y alta, con respecto al clima institucional fue considerado bueno, mientras que el nivel de desempeño docente fue considerado bueno. Asimismo, Flores (2020), estudiando las mismas variables, obtuvo que los profesionales consideran bueno el clima institucional y que el desempeño docente se da de forma regular.

Igualmente, se realizó una investigación en Juanjuí, donde Meléndez (2020), demostró una relación significativa de grado moderado entre las variables estudiadas, y concluyó que es esencial contar con el compromiso de todo el personal de la institución para superar los desafíos y encontrar soluciones. En esa línea, Cenas et al (2021), realizaron un estudio desarrollado a fin de examinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente, y se determinó la relación directa entre las variables estudiadas en los docentes de nivel secundario, asimismo, el clima institucional fue calificado como regular, mientras que el desempeño docente fue considerado bueno.

Por otro lado, en un estudio realizado por Salvatierra y Flores (2022), sobre la relación que existe entre la dotación de materiales educativos y el desempeño docente, se encontró que existe una relación significativa y positiva entre las variables, asimismo, se encontraron correlaciones directas significativas, tanto moderadas como altas, entre diferentes dimensiones de los recursos educativos y el desempeño docente, por lo que se concluyó que una dotación adecuada y de calidad de materiales educativos fortalece el desempeño de los maestros. Por otro lado, un estudio ejecutado por Quispe et al (2022) sobre la motivación y el desempeño docente, se demostró que la mayoría de los docentes cuentan con una planificación pedagógica escasa y una deficiente administración de los procesos educativos.

Sobre las teorías que se asumen para el presente estudio de las variables de estudio, con respecto al clima institucional, se encuentra la teoría de la autoeficacia percibida, basándose en la teoría del aprendizaje social por el que propone que las personas tienen la capacidad de ejercer cambios en su conducta

y motivación a través de un mecanismo cognitivo. La teoría de la autoeficacia percibida se enfoca en dos tipos de perspectivas: las de autoeficacia percibida y las de resultado. Los fundamentos teóricos de la teoría incluyen el determinismo recíproco y las expectativas de eficacia y resultados que a decir de Hernández y Ceniceros (2018), estos elementos, junto con los mecanismos, fuentes y procesos relacionados con la autoeficacia, permiten un enfoque completo de este concepto.

Y con relación a la teoría en la que se apoya el desempeño docente, este se respalda en la teoría humanista de Peñaloza, descrita por su casa de estudios, la Universidad Nacional de Educación (2020), que señala que Walter Peñaloza sostiene que dirigirse hacia la realización de actividades y la vivencia de experiencias con metas cognitivas claras, resalta la idea sobre la búsqueda de una formación integral, por lo que los profesores deben evitar crear contenidos que perjudiquen a los estudiantes y no deben promover la priorización del intelectualismo sobre la experiencia, ya que el ser humano, su entorno y su cultura están intrínsecamente entrelazados, así como todos los factores que rodean la existencia y la cultura de una sociedad son fundamentales para que el estudiante alcance una plena realización como individuo humano.

El concepto del clima institucional a nivel escolar a menudo se ve reducido o simplificado, limitándose a las instalaciones físicas, los recursos y los materiales didácticos. Sin embargo, la presente investigación se basa en el concepto que señala Ademar (2015), noción que abarca una realidad compleja, en la que se concibe como el conjunto de elementos formado tanto por el espacio físico como por las interacciones entre los diferentes actores dentro de la escuela; es así que, adicionalmente abarca las interacciones de las personas con el conocimiento y el entorno, expresadas a través de nuevas normas o acuerdos educativos entre profesores y estudiantes, profesores y directivos, así como la institución educativa y las familias. Por tanto, en el concepto de clima institucional se deben de tener en cuenta todas sus dimensiones como son los aspectos materiales, funcionales, temporales y relacionales, y según este constructo, el ambiente se configura como un espacio vital.

Los aspectos materiales como primera dimensión del clima institucional se refieren a las condiciones físicas y materiales del entorno educativo. En relación a esto, Ademar (2015), señala que incluye aspectos como la infraestructura, los



recursos disponibles, el equipamiento, los materiales didácticos y la distribución de los espacios. Estos aspectos tienen un impacto en el bienestar estudiantil, así como en la calidad del ambiente de aprendizaje. Los recursos escolares, que incluyen materiales de instrucción, tecnología digital, acceso a internet, materiales de biblioteca, espacio de enseñanza, infraestructura física y materiales para habilidades vocacionales, tienen un impacto en el número de remisiones disciplinarias que ocurren en la escuela. En concordancia, Kemling-Horner (2021), sostiene que los recursos escolares también afectan la capacidad para contratar y retener personal calificado.

Los aspectos funcionales como segunda dimensión del clima institucional se refieren a la organización y la eficacia de los procesos y estructuras educativas. Es así que para Ademar (2015), se incluyen aspectos como la claridad de los roles y responsabilidades, la comunicación efectiva, la toma de decisiones participativa, la gestión del tiempo, la planificación curricular y la coordinación de los integrantes de la comunidad educativa. Estos aspectos influyen en la eficiencia y el funcionamiento general de la institución. El mejor rendimiento de los estudiantes de escuelas urbanas se debe a las mejores instalaciones educativas, al personal docente competente y a los mejores aspectos funcionales del clima escolar. Estos aspectos estructurales y funcionales influyen en el rendimiento en la escuela, tal como lo señala Sharma (2017), quien afirma que es probable que otras dimensiones del clima escolar, como la estructura y la autonomía, también desempeñen un papel importante para un mejor rendimiento.

Los aspectos temporales como tercera dimensión del clima institucional según Ademar (2015), se refieren a los factores relacionados con el tiempo y la temporalidad en el entorno educativo e incluyen aspectos como la organización del horario escolar, la distribución del tiempo de clases, la flexibilidad en la programación de actividades, la gestión del tiempo de los estudiantes y los docentes, y la adecuada asignación de recursos temporales para diferentes actividades y proyectos educativos. La organización del tiempo está estrechamente relacionada con la disposición y uso de los espacios. En ese sentido, Iglesias (2008), también considera el tiempo para actividades libres y autónomas, así como el tiempo para actividades planificadas y dirigidas, en todo caso, es fundamental mantener una coherencia entre la organización del espacio y la planificación del

tiempo, ya que ambas se influyen mutuamente. En ese sentido, Soderlund y Pemsel (2021), sostienen que una zona temporal, facilita la experimentación y el aprendizaje acerca de cómo las personas abordan el tiempo; los proyectos se convierten en una forma organizativa en la que la comprensión del tiempo, es así que, la alternancia y los cambios temporales, toman protagonismo.

En cuanto a los aspectos relacionales como cuarta dimensión del clima institucional, Ademar (2015), los define como las interacciones y relaciones sociales que se dan dentro de la comunidad educativa e incluyen aspectos como la calidad relacional de los maestros y estudiantes, entre docentes y directivos, entre los miembros del personal educativo, y entre la institución educativa y las familias, que van de la mano con la confianza, el respeto, la colaboración, la comunicación efectiva y la cohesión social dentro de la institución, que puede caracterizarse como dinámicas y fácilmente influenciadas por factores externos y características personales de los individuos involucrados, por lo tanto, crear un colectivo de docentes en el que predominan relaciones positivas es extremadamente difícil.

El clima institucional ha sido definido desde diferentes perspectivas, y para ello, es necesario saber primero que la conceptualización de clima educativo tiene como precedente al concepto de clima organizacional en el ámbito laboral, donde este último se entiende como la manera en la que un individuo ejecuta una tarea en su organización, depende mucho de sus características personales, así como de las características del entorno en el que actúa ; que según Becerra (2016), se puede definir también como el entorno en el que se manifiesta la colaboración, así como el desarrollo de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que contribuyen a alcanzar las metas que se han establecido en una institución y que son cruciales para esta, idea que guarda relación con Aguirre (2022), quien afirma que estas habilidades son para sacarles un máximo provecho a las fortalezas individuales de cada integrante del equipo, al tiempo que genera sinergia, promueve la responsabilidad y la capacidad de adaptación frente a nuevos cambios.

Es así que, el concepto de clima institucional hace referencia a un conjunto de factores relacionados que tienen una especial relevancia y se puede definir como aquellas características que posee un entorno de trabajo educativo y que tanto de forma directa o indirectamente son percibidas por sus integrantes, y que

según Briones-Álvarez (2017), tiene consecuencias comportamentales, además de influir en su desempeño personal y laboral, e incluso repercute con su familia. Es importante saber cómo se puede influir en el clima laboral y distinguir los factores que están dentro de nuestro control y aquellos que no lo están. En palabras de Satorre (2022), por un lado, se puede cambiar un clima que socava el compromiso y el rendimiento del personal al gestionar y liderar mejor al equipo.

Por otra parte, Bhasin (2023), define al clima organizacional como la expresión general que poseen las personas sobre su organización, ya que representa sus pensamientos e impresiones sobre el entorno interno de la empresa. En esa línea, Díez et al (2020), afirmaron que los centros educativos que aseguren las condiciones que motivan a los maestros a involucrarse en los procesos cognitivos conlleva a la finalidad de mejorar el aprendizaje del alumnado. En tanto que, Calcina (2014), señala que la forma objetiva de verlo está orientada a los aspectos físicos o de estructura, mientras que lo subjetivo se relaciona con la forma que los integrantes de la institución perciben acerca del entorno en el que se desenvuelven. Por lo tanto, el concepto de clima organizacional y sus dimensiones han demostrado ser indicadores positivos para los resultados escolares deseados; y la base para mejorar el compromiso de los maestros requiere el desarrollo de un clima escolar positivo (Khan, 2019).

El clima institucional a nivel escolar, a pesar de ser intangible, involucra a todos los actores que participan en él como son: estudiantes, docentes, directivos, padres y colaboradores, a considerar de Lewin (2022), que nos dice que se debe de tener en cuenta los aspectos motivacionales y el entusiasmo de los integrantes de una institución son fundamentales para que los estudiantes mantengan el deseo de querer aprender. Otro concepto introducido por Wang y Dapat (2023), es que el clima organizacional escolar se refiere a las actitudes, creencias y valores predominantes que caracterizan las interacciones entre los integrantes de la escuela. En tanto que, los estudiantes tienen una percepción favorable del clima escolar en todas las dimensiones, incluyendo las relaciones con la comunidad, las interacciones entre estudiantes, el aprendizaje y la evaluación, la apariencia física, la disciplina, el entorno, la actitud y la cultura (Simbre et al, 2023).

Durante mucho tiempo, la noción de la sensación o ambiente del lugar de trabajo ha sido abordada y estudiada bajo una variedad de etiquetas, que incluyen

carácter organizacional, ambiente, atmósfera, ideología organizacional, ecología, campo, situación, organización informal y, más recientemente, clima y cultura (Hoy et al, 2020). El clima organizacional está influenciado por la cultura organizacional que se desarrolla en ella y se ve afectado por el estilo de liderazgo aplicado por el gerente o administrador (Prastiawan et al, 2020). Asimismo, otros factores identificados por Mousena y Raptis (2021), como ciertos fenómenos naturales, por ejemplo, condiciones climáticas severas o eventos sociales como conflictos, transiciones, pérdidas, etc., también por factores internos, como el comportamiento de los educadores y el personal, el número de estudiantes, la composición de los grupos, la entrada de terceros en el aula, un accidente en el aula, entre otros.

No obstante, como se ha podido redactar en párrafos anteriores, es un constructo multidimensional que abarca una amplia gama de evaluaciones compartidas por los empleados en el lugar de trabajo, estas evaluaciones compartidas pueden referirse a las dimensiones generales del entorno laboral, como el liderazgo, los roles, la comunicación, etc., que incluyen: dimensiones estructurales, dimensiones interactivas, dimensiones perceptuales. La dimensión estructural se refiere a los aspectos objetivos de la estructura organizacional que está organizada por la empresa y es independiente de los individuos. La dimensión interactiva se refiere al modo que los miembros de una organización interactúan entre sí. La dimensión perceptual se refiere a la percepción individual de la situación organizacional y la creación de una instancia singular o psicológica del clima (Hassanpour et al, 2019).

Cuando la institución implementa un nivel de sistema de trabajo de alto compromiso, los empleados también sentirán que la organización satisface sus necesidades materiales y espirituales. Una vez que las necesidades de los empleados están satisfechas, es menos probable que se produzcan rotaciones o cambios frecuentes de personal (Hao y Wang, 2022). De igual forma, Barnová (2022) señala que, en cualquier entorno laboral, en las escuelas también se emplean individuos con un amplio espectro de personalidades, y no todos contribuyen al desarrollo de relaciones profesionales positivas en el lugar de trabajo y a un clima social positivo. Concordante a esta idea, Baroudi et al (2018) señalan que estos aspectos proactivos y relacionales del trabajo son los medios mediante los cuales los empleados con aspiraciones de crecimiento contribuyen al éxito de

las organizaciones.

En cuanto a la calidad de las relaciones en la organización educativa, Njoku y Modebelu (2019) señalan que estas son un factor del clima organizacional que desempeña un papel significativo en la administración de la institución, así como mejora el desempeño y el éxito laboral de los maestros. A lo que Converso et al (2019) había señalado que entre los factores que se podrían identificar para lograr resultados positivos en el clima organizacional, están la satisfacción laboral, la participación o el compromiso, sin embargo, el concepto de moral es uno de los menos incluidos. Por lo que cuando se refiere a la motivación, esta se ve afectada, ya sea de manera positiva o negativa, y es de esperar una consecuencia lógica para la organización, en razón a que los empleados motivados están contentos de presentarse al trabajo, mientras que los empleados desmotivados no lo están, y esta idea recalca Abun (2021) es que a veces, estos últimos se presentan solo por el hecho de hacer acto de presencia, pero no para ofrecer resultados significativos.

El desempeño docente se define según Carlos Guzmán (2016), como un proceso metódico y secuencial que involucra estrategias, métodos y técnicas didácticas, cuyas acciones se aplican de manera organizada y pertinente, con el respaldo de recursos como materiales didácticos, libros y tecnologías educativas. El contexto en el que ocurre puede ser facilitador u obstaculizador y es donde el profesor estructura los horarios y las tareas, creando un ambiente propicio que fomente el aprendizaje cuyo propósito es lograr la comprensión del conocimiento y cumplir objetivos tanto a corto como a largo plazo. Además, este proceso tiene una dimensión ética, ya que busca influir de manera positiva en las personas, tanto a nivel individual como en su interacción con la sociedad; por lo que, en esencia, la enseñanza implica la responsabilidad del docente para preparar las condiciones que permitan el aprendizaje y, al mismo tiempo, guiar al estudiante en su comprensión y asimilación del mismo.

A fin de evaluar el desempeño docente, el presente estudio considera las dimensiones planteadas por Carlos-Guzmán (2016), como son el dominio disciplinar, los aspectos didácticos, el pensamiento didáctico y la motivación, autoeficacia y responsabilidad docente. Es esencial someter la evaluación de la enseñanza a una apreciación que comprenda su intrincada naturaleza, nivel de aptitud y por la adecuación de las acciones emprendidas.

El dominio disciplinar como primera dimensión, Carlos-Guzmán (2016), la define como el conocimiento profundo y especializado que un docente tiene en su área de enseñanza, asimismo, implica que el docente posee un conocimiento sólido y extenso en su campo, lo que le permite dominar los contenidos y las habilidades necesarias para enseñar esa materia de manera efectiva, además de estar al tanto de las últimas investigaciones y avances en la disciplina, así como comprender cómo se relaciona con otros campos del conocimiento. Un docente con un alto dominio disciplinar tiene la capacidad de transmitir y explicar los conceptos clave de la disciplina, relacionarlos con situaciones reales y aplicarlos de manera significativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje. En ese contexto, Bruns, Gasteiger y Strahl (2021), sostienen que el conocimiento del contenido no es tan relevante para la educación temprana, ya que el conocimiento del contenido necesario en esta etapa se ve principalmente como conocimiento general adquirido en la educación escolar general en las respectivas áreas temáticas.

Los aspectos didácticos como segunda dimensión, es definida por Carlos-Guzmán (2016), como las estrategias, técnicas y métodos que un docente utiliza en su práctica pedagógica para facilitar el aprendizaje estudiantil, que tienen como objetivo principal organizar y diseñar la enseñanza de manera efectiva, promoviendo la comprensión y el desarrollo de habilidades, además de involucrar la planificación de las clases, la selección de contenidos relevantes, la elección y adaptación de materiales y recursos educativos, la utilización de estrategias de enseñanza apropiadas, la implementación de actividades que fomenten el interés participativo de los estudiantes, y la evaluación continua del progreso de los aprendizajes, teniendo en mente tanto las particularidades de los estudiantes como los propósitos educativos que se desean alcanzar.

En cuanto a la dimensión pensamiento didáctico, Carlos-Guzmán (2016), considera que implica una serie de procesos cognitivos y meta cognitivos que el docente utiliza para diseñar y desarrollar situaciones de enseñanza y aprendizaje efectivas, a fin de abarcar la comprensión de los conceptos clave de la disciplina, así como la identificación de las dificultades de aprendizaje que enfrentan los estudiantes, la selección de estrategias y materiales adecuados, la adaptación de las actividades a las necesidades individuales y grupales, y la evaluación continua del progreso de los estudiantes. El pensamiento didáctico implica una constante

reflexión sobre la práctica pedagógica, la búsqueda de nuevas ideas y enfoques, y la disposición a experimentar y adaptarse según sea necesario. Los docentes con un pensamiento didáctico desarrollado son capaces de tomar decisiones fundamentadas, anticipar problemas potenciales y ajustar su enseñanza para maximizar el aprendizaje del alumnado.

Y como última dimensión se tiene a la motivación, la autoeficacia y responsabilidad docente, a consideración de Carlos-Guzmán (2016), son fundamentales en el desempeño docente porque influyen en la calidad de la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. La motivación docente se refiere a su capacidad para despertar interés, entusiasmo y participación activa en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. La autoeficacia docente implica la confianza que tiene el profesor en su habilidad para mejorar el aprendizaje de los estudiantes, lo que incluye la confianza en sus propias competencias, el manejo efectivo de los desafíos y la capacidad de adaptarse a diferentes situaciones, y, la responsabilidad docente implica estar comprometido con el aprendizaje de los estudiantes, colaborar con colegas, mantenerse actualizado en cuanto a las prácticas pedagógicas y evaluar constantemente el impacto de su enseñanza en el desarrollo de los estudiantes.

En concordancia con los conceptos anteriores, Martín (2018), concibe al desempeño docente como un conjunto de actitudes y comportamientos que dan como resultado el aprendizaje de los niños. En una educación compleja e integrada, Quchqorova (2023), sostiene que la cultura económica tiene un carácter integral y se desarrolla en conexión con aspectos filosóficos, legales, económicos, sociológicos, psicológicos y pedagógicos, como parte de un sistema para evaluar los valores humanos socialmente importantes de la vida. En contraste, Martincová y Bílá (2023), sostiene que entre los aspectos pedagógicos causantes de una exposición excesiva al estrés académico incluyen principalmente las relaciones interpersonales en las que los estudiantes no perciben un alto nivel de apoyo por parte de los maestros.

Se sabe que los aspectos pedagógicos durante la pandemia han sido discutidos principalmente por los profesores, Godge (2022), señala que han tenido que enseñar en línea, así como los maestros de preescolar, sin embargo, mientras que los profesores de educación secundaria y educación para adultos hablan sobre

cambios relacionados con las formas para enseñar su materia, la calidad de la enseñanza y la evaluación, tanto en el aula como en línea, los maestros de preescolar hablan sobre pasar más tiempo al aire libre y sobre el contenido educativo durante la pandemia. Es así que, los únicos responsables de decidir las diferentes reglas y aspectos pedagógicos del entorno asociativo son sus miembros: los educadores y los estudiantes y por eso, en este sentido, las familias pueden participar en el proyecto de otras formas (Botella, 2023).

El pensamiento docente según Larrain, et al (2022), es un proceso que involucra la reflexividad y la autorreflexión sobre la propia práctica pedagógica, y es esencial para estudiar y promover el cambio en el aula, ya que permite abordar y resolver problemas continuamente emergentes en las situaciones de enseñanza y aprendizaje, y se nutre de la experiencia y la interacción con otros colegas, lo que fomenta un enfoque colaborativo en la mejora de la enseñanza. Además, la autoeficacia percibida del profesor influye significativamente en el desarrollo de los estudiantes, tal como lo afirman Hernández y Ceniceros (2018), sobre los docentes que creen en su capacidad para influir en el aprendizaje de los alumnos tienden a establecer expectativas más altas y a utilizar estrategias pedagógicas más efectivas. Esto puede conducir a una mayor productividad y logro académico en los estudiantes.

Sobre el proceso de aprendizaje, Balyk et al (2021), destacaron a la motivación de los estudiantes hacia actividades educativas y cognitivas, fomentando la independencia, la actividad social, la reflexión y la introspección, así como la formación de la responsabilidad, está luego la accesibilidad y flexibilidad, pasando de la transmisión de conocimientos a la interacción interactiva con el estudiante. En esta línea, Juhji (2023) afirma que un docente motivado es capaz de establecer metas claras, fomentar la curiosidad, utilizar estrategias que involucren a los estudiantes y crear un ambiente de aprendizaje estimulante. La motivación docente impulsa a los educadores a superar desafíos, buscar constantemente mejorar su práctica pedagógica y mantener una actitud constante de forma positiva con respecto a la enseñanza y el aprendizaje y es una inclinación presente en las personas que las lleva a actuar con objetivos específicos, ya sea de manera consciente o inconsciente.

Los docentes son uno de los elementos más cruciales que determinan el



éxito de una escuela al alcanzar su visión, misión y metas, en palabras de Bunyamin (2023), un maestro puede ser definido como alguien que imparte conocimientos a sus estudiantes, y su rendimiento puede ser considerado como una medida de la calidad de enseñanza. La tarea actual consiste en determinar en la evaluación qué se pretende medir y cómo hacerlo, sin embargo, no ofrecen información sobre las condiciones del trabajo docente en el día a día, lo que dificulta reconocer sus fortalezas (Martínez y Lavín; 2017). Es así que, la evaluación del desempeño docente es una herramienta utilizada por muchos sistemas educativos a fin de evaluar la calidad de la enseñanza (Kanya, Fathoni y Ramdani, 2021).

La calidad del desempeño docente es un tema relevante en la urbe educativa y se refiere a la medida en que los docentes cumplen con altos estándares profesionales; Puente, Martínez y Tamayo (2018) sostienen que los sistemas educativos han mostrado un interés creciente en el fortalecimiento de la calidad educativa y al analizar el significado de la palabra desempeño, se puede observar que se refiere a una acción o actividad, una interpretación que es comúnmente aceptada y utilizada en diversos diccionarios. La percepción de la responsabilidad desarrollada por los futuros docentes sobre su profesión, y, por ende, su educación, desempeña un papel importante en su capacidad para adaptarse al grupo profesional al que pertenecen, ser aceptados como una profesión valiosa por su entorno y ganar prestigio (Çetin, Çetin, y Bingöl, 2021). En esta dirección, desarrollar la conciencia de la responsabilidad hacia la educación en valores, para mantener la existencia de la sociedad.

Con respecto al impacto de forma positiva que pueden tener las diversas habilidades profesionales de un docente sobre el aprendizaje de sus estudiantes, es necesario la utilización de diferentes criterios a través de instrumentos plasmados que puedan evaluar los logros de aprendizaje, así como también nos va a permitir identificar qué aspectos de la enseñanza requieren una mejora; en este contexto, el Ministerio de Educación destaca la relevancia de fomentar una convivencia basada en principios democráticos e interculturales (MINEDU, 2014). En el contexto escolar, el rendimiento de los docentes se convierte en un indicador del logro de los objetivos educativos. La mejora del rendimiento de los maestros es necesaria para elevar la calidad de la educación a nivel nacional, dado que en la actualidad sigue siendo baja (Mansur, 2023).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

La presente investigación es de tipo básica, porque sirve como base para otros tipos de investigaciones; y se apoya principalmente en técnicas como encuestas, entrevistas, observación y revisión documental; además de poder plantear hipótesis y someterlas a prueba (Bernal, 2016).

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

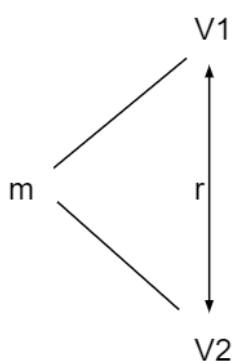
El diseño es no experimental, porque existe un control mínimo sobre las variables, asimismo observa los efectos sobre estas realizando comparaciones de lo observado (Cruz, Olivares y Gonzáles, 2014), en ese sentido, las variables no son manipuladas debido a que los hechos ya ocurrieron antes de la investigación, siendo denominados estudios *exposfacto* (Valderrama, 2013).

Según la profundidad es una investigación correlacional, porque busca identificar vínculos significativos entre diferentes elementos para comprender mejor cómo se relacionan entre sí en el contexto analizado, generándose hipótesis que son sometidas a prueba (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

En la investigación, el diseño queda establecido de la siguiente forma:

**Figura 1**

*Diagrama correlacional*



Dónde:

m= Muestra

V1= Variable Clima Institucional

V2= Variable del Desempeño docente.

r= Relación entre ambas variables.

#### 3.2 Variables y operacionalización:

La investigación tiene dos variables: clima institucional y desempeño docente. A continuación, se detallan las dimensiones de cada variable de estudio:

El clima institucional tiene las siguientes cuatro dimensiones: aspectos materiales, aspectos funcionales, aspectos temporales y aspectos relacionales. La variable desempeño Docente tiene también cuatro dimensiones: dominio disciplinar, aspectos didácticos, pensamiento didáctico y motivación, autoeficacia y responsabilidad docente (Ver anexo N° 1).

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

**3.3.1 Población:** La población, es aquella que está formada por los elementos o individuos a los que se les ha aplicado los criterios de inclusión a fin que posteriormente se obtenga una muestra a partir de este conjunto (Valderrama, 2013). La población estuvo formada por profesores de secundaria que laboran dentro de una Institución Educativa de Carabayllo, en un número de 50 docentes.

**Criterios de inclusión:** La investigación consideró los siguientes criterios de inclusión: docentes que decidieron participar voluntariamente en la encuesta, que tengan un año de antigüedad como mínimo; y, que se encuentren en actividad ejerciendo docencia en aula.

**Criterios de exclusión:** Dentro de los criterios de exclusión se consideró a los aspectos que determinaron las características de exclusión del estudio: docentes jubilados de la Institución Educativa, así como los docentes que se encuentren destacados temporalmente en esta; y, aquellos docentes que realicen labores administrativas.

#### **3.3.2 Muestra:**

La muestra es un grupo de elementos en el cual se caracterizan a fin de que sean inferidas a la población a la cual pertenecen (Quezada, 2019). En el presente estudio está constituida por los docentes que participaron de la investigación luego de haber cumplido los criterios de inclusión y exclusión, habiendo estado conformada por 45 docentes de la I.E. de Carabayllo.

#### **3.3.3 Muestreo:**

En la presente investigación se aplicó el muestreo de tipo intencional. Este tipo de muestreo es también llamado dirigido, porque es aquel en donde se eligen los casos que sean homogéneos y se analizan, para luego agregar casos para confirmar los límites y alcances de la investigación (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). A este tipo de muestreo se le denomina también muestreo por conveniencia, porque la elección de las unidades muestrales se realiza mediante

métodos no aleatorios, por lo que solo se considera que las características sean igual a las de la población (Quezada, 2019).

**3.3.4 Unidad de análisis:** La unidad de análisis estará representada por cada docente de educación secundaria que labora en I.E.P. de Carabaylo.

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

Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos, dos cuestionarios en escala de Likert. Como señala Baena (2017), la técnica desempeña un papel de suma relevancia en el desarrollo de la investigación científica, hasta el punto en que se puede describir como el andamiaje fundamental que sustenta todo el proceso investigativo. La encuesta es una técnica que implica la utilización de un cuestionario dirigido a un conjunto representativo de individuos dentro del universo que estamos investigando; por otra parte, el cuestionario es el elemento primordial en las técnicas de interrogación y requiere tener en cuenta diversos elementos al elaborarlo, tanto en cuanto a la naturaleza de las preguntas como a la forma de redactarlas y ubicarlas dentro del cuestionario.

Los dos cuestionarios utilizados fueron debidamente validados por tres jueces expertos en el tema. La confiabilidad de estos instrumentos es alta, lo cual se confirmó mediante la aplicación de la prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach a una muestra piloto de 20 docentes. A continuación, un resumen de la confiabilidad obtenida por cada variable y sus respectivas dimensiones:

**Tabla N° 1**

*Confiabilidad de la variable clima institucional*

Variable/dimensiones	Confiabilidad	Valoración
Clima Institucional	0.897	Buena
Aspectos materiales	0.785	Aceptable
Aspectos funcionales	0.822	Buena
Aspectos temporales	0.919	Excelente
Aspectos relacionales	0.835	Buena

**Tabla 2***Confiabilidad de la variable desempeño Docente*

Variable/dimensiones	Confiabilidad	Valoración
Desempeño docente	0.900	Excelente
Dominio disciplinar	0.749	Aceptable
Aspectos didácticos	0.738	Aceptable
Pensamiento didáctico	0.749	Aceptable
Motivación, autoeficacia y responsabilidad docente	0.803	Buena

### 3.5. Procedimientos:

La forma en la cual se recolectaron los datos fue de la siguiente manera: Primero se realizó una entrevista con el ente directivo de la I.E.P. para realizar la explicación de los objetivos de la investigación, así como el método de aplicación del instrumento que guardó los principios éticos de la investigación como son la confidencialidad de los datos, la forma voluntaria de participación de los docentes encuestados, y la debida autorización que se debe contar para realizar la aplicación de los instrumentos de investigación.

Luego se solicitó la autorización para la aplicación de los instrumentos de investigación, por lo cual se cursó una solicitud a la autoridad de la I.E.P. por trámite regular en mesa de partes de la institución. Luego de respondida la solicitud y aprobada mediante documento de aceptación.

Con la autorización respectiva de la I.E.P. los datos fueron recolectados, para lo cual se habló personalmente con cada uno de ellos, explicándoles en que consiste la investigación y solicitando su participación de forma voluntaria, para ello aceptaron marcar en la casilla de participación voluntaria, además de firmar un consentimiento informado elaborado para tal fin.

Se registró la información teniendo cuidado el llenado completo de cada instrumento de investigación y se agradeció a cada uno de los docentes que voluntariamente decidieron colaborar con la presente investigación. Cada docente fue codificado correlativamente según el orden que llenaron las encuestas,

explicándoles que sus datos son confidenciales y no serán utilizados con fines de lucro o de forma maliciosa.

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

Los datos fueron ingresados a una base de datos que se estructuró siguiendo el orden: datos generales, dimensiones de las variables y guardando la codificación de cada docente.

Una vez ingresados los datos utilizando Microsoft Excel 2016, estos fueron ordenados de acuerdo al orden de los instrumentos aplicados, a continuación, se obtuvo la estadística descriptiva de los datos generales como son la edad, el sexo, el tiempo de servicio de cada docente y su condición laboral, procediendo a crear las tablas y gráficos que representen dicha información, utilizando la mediana, moda y desviación estándar como medidas de tendencia central y dispersión.

Luego los datos fueron transferidos a una base elaborada en SPSS versión 27 en español, entonces se codificaron los ítems, procediendo al cálculo de las variables de investigación y su recodificación, posterior a esto, se realizó la prueba de normalidad para las variables de estudio, dando como resultado que no tienen distribución normal según la prueba de Shapiro-Wilk (Ver anexo N° 7), por lo que se empleó como estadístico de correlación el Rho de Spearman como prueba no paramétrica para la contrastación de las hipótesis, debido a que es una investigación cuantitativa, discontinua sin distribución normal.

Luego se procedió al cálculo de las dimensiones y su recodificación para poder realizar la prueba de hipótesis. Se analizó la correlación entre las variables, luego entre la variable clima institucional con cada una de las dimensiones del desempeño docente, utilizando la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

Los resultados obtenidos en Microsoft Excel 2016, fueron tablas y gráficos, mientras que los obtenidos en SPSS v. 27 fueron tablas de contrastación de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos:**

La presente investigación guarda los siguientes aspectos éticos: Se respetó el principio ético de beneficencia, puesto que el trabajo de investigación tiene como propósito central la implementación de los resultados obtenidos en la institución con el fin de lograr mejoras significativas. Además, se respetó el principio ético de no

maleficencia, puesto que el docente no correrá ningún tipo de riesgo debido a que la investigación se limita a la recolección de datos mediante una encuesta anónima.

Asimismo, se garantiza el mantenimiento del anonimato de cada docente participante, así como la preservación de su integridad, en estricto apego a los principios éticos establecidos en la Declaración de Helsinki. Los datos recopilados se mantienen anónimos y no contienen ninguna forma de identificación del participante. Además, se ha asegurado que la información obtenida sea completamente confidencial y no se utilizará para ningún fin ajeno a los objetivos trazados y no persigue fines de lucro con la información obtenida. Además, los datos serán eliminados adecuadamente después de un período de tiempo determinado.

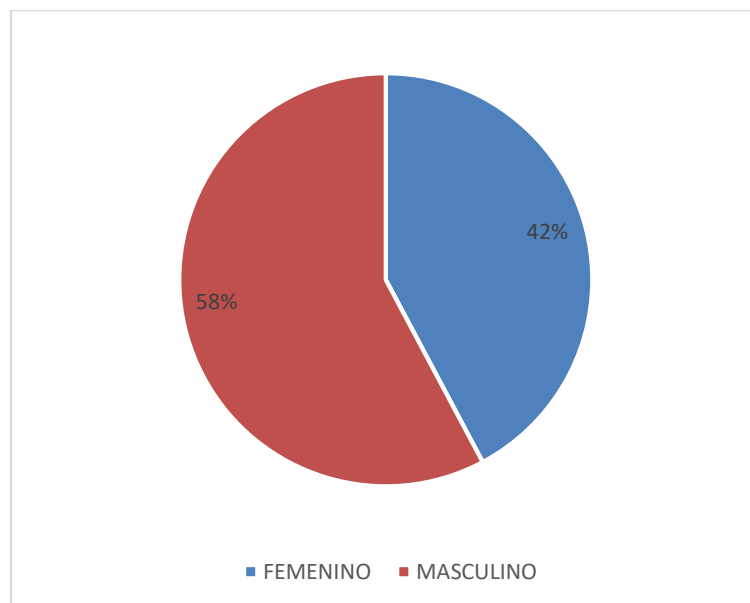
Las ideas de los autores que sirven como soporte teórico a la presente investigación son respetadas y debidamente referenciadas en el apartado de referencias bibliográficas con una correcta citación según las normas APA séptima edición. Se utilizará el consentimiento informado que cada docente deberá de leer antes de realizar el llenado de los instrumentos de investigación (Ver Anexo N° 3).

## IV. RESULTADOS:

### 4.1 Presentación de resultados:

#### Figura 2

*Distribución de los docentes según sexo*

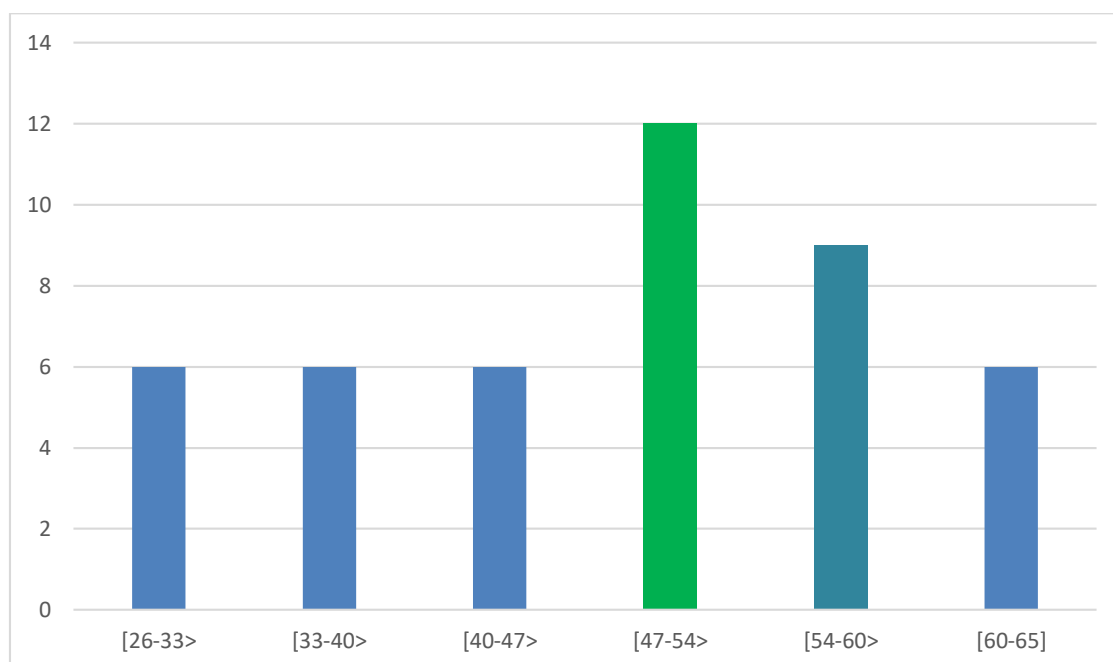


La figura 2 indica la representación distributiva de la muestra de los docentes encuestados según sexo, observándose un mayor porcentaje del sexo masculino (58%) frente al sexo femenino (42%).



### Figura 3

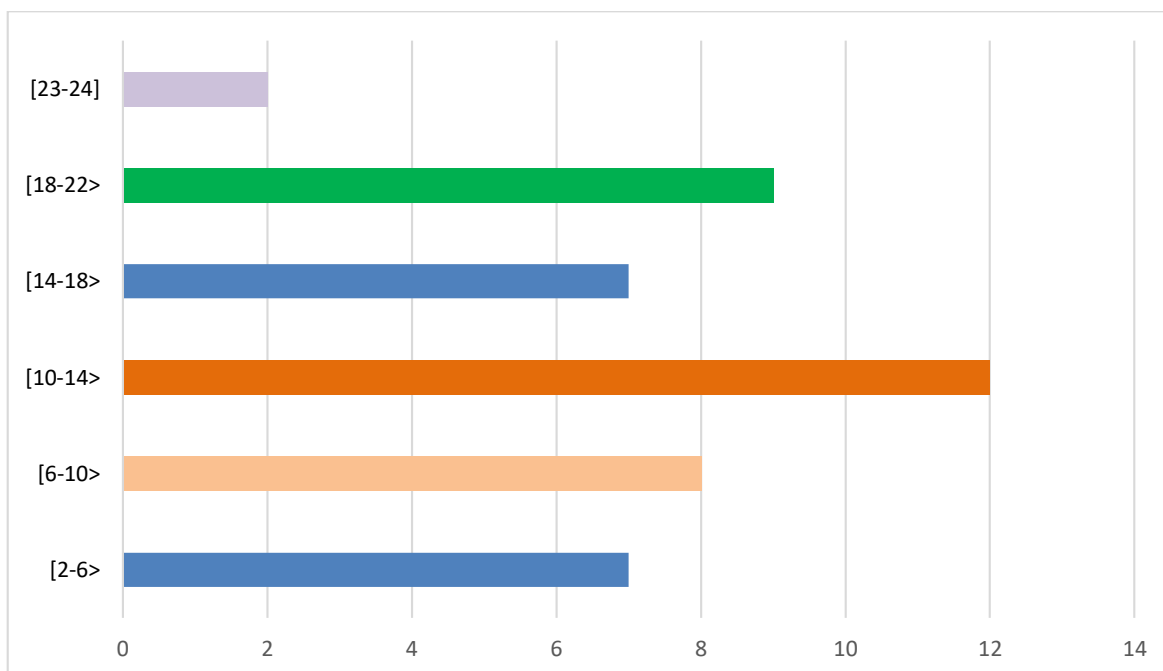
*Representación por edades de los docentes de una institución educativa pública*



La figura 2 representa las edades según intervalos etarios de los docentes encuestados. Se observa que el intervalo de edad predominante es de los docentes que se encuentran entre 47 a 54 años, con un total de 12, seguido de 9 docentes que se encuentran entre los 54 a 60 años, y los intervalos restantes de edad con 6 docentes cada uno.

## Figura 4

*Tiempo de servicio de los docentes en la institución educativa pública*



En la figura 4 se representan los intervalos de tiempo de servicio que cuentan los docentes de una Institución Educativa Pública, donde se puede apreciar que el mayor tiempo de servicio se encuentran los 12 docentes que tienen entre 10 a 14 años de antigüedad, seguido por 9 docentes que tienen entre 18 a 22 años de tiempo de servicio, luego los docentes entre 14 y 18 años de antigüedad, al igual que los de 2 a 6 años de antigüedad, 9 docentes en cada grupo de antigüedad, siendo en menor número los 2 docentes entre 23 y 24 años de antigüedad.

## Figura 5

*Modalidad laboral en que se encuentran los docentes de la institución educativa*



En la figura 5 se observa que el mayor porcentaje de docentes es nombrado con un 93% del total, mientras que un 7% son docentes contratados que laboran en una Institución Educativa Pública.

**Tabla 3**

*Nivel del clima institucional percibido por los docentes de la institución educativa pública*

	CLIMA INSTITUCIONAL								
	ASPECTOS MATERIALES		ASPECTOS FUNCIONALES		ASPECTOS TEMPORALES		ASPECTOS RELACIONALES		SUBTOTAL
	DOCENTES	%	DOCENTES	%	DOCENTES	%	DOCENTES	%	%
MALO	0	0	10	22.2	14	31.1	22	48.9	25.6
REGULAR	2	4.4	3	6.7	8	17.8	8	17.8	11.7
BUENO	43	95.6	32	71.1	23	51.1	15	33.3	62.8
TOTAL	45	100.0	45	100.0	45	100.0	45	100.0	100.0

La Tabla N° 3 nos muestra el nivel de la variable clima institucional representado en cada una de sus dimensiones estudiadas como son los aspectos materiales, temporales, funcionales y relacionales, observándose la dimensión que tiene un mayor porcentaje dentro de un buen nivel de percepción docente es sobre los aspectos materiales con un 95.6%, mientras la dimensión con un mayor porcentaje dentro de una percepción de nivel malo corresponde a los aspectos relacionales con un 48.9%. En global se observa que los docentes de la institución educativa pública califican mayoritariamente al clima institucional como bueno en un 62.8%, un 11.7% lo califica como regular y un 25.6% lo percibe como malo.

**Tabla 4**

*Nivel del desempeño docente percibido por los docentes de la institución educativa pública*

	DESEMPEÑO DOCENTE								
	DOMINIO DISCIPLINAR		ASPECTOS DIDÁCTICOS		PENSAMIENTO DIDÁCTICO		MOTIVACIÓN, AUTOEFICACIA Y RESPONSABILIDAD DOCENTE		SUBTOTAL
	DOCENTES	%	DOCENTES	%	DOCENTES	%	DOCENTES	%	%
MALO	0	0	2	4.4	10	22.2	1	2.2	7.2
REGULAR	9	20.0	8	17.8	2	4.4	10	22.2	16.1
BUENO	36	80.0	35	77.8	33	73.3	34	75.6	76.7
TOTAL	45	100.0	45	100.0	45	100.0	45	100.0	100.0

La Tabla N° 4 nos muestra el nivel de la variable desempeño docente representado en cada una de sus dimensiones estudiadas como son el dominio disciplinar, los aspectos didácticos, el pensamiento didáctico y la motivación, autoeficacia y responsabilidad docente, observándose la dimensión que cuenta con mayor porcentaje es el dominio disciplinar con un 80%, mientras la dimensión con mayor porcentaje de percepción con nivel malo corresponde al pensamiento didáctico en un 22.2%. En global se puede observar que los docentes de la institución educativa pública califican mayoritariamente al desempeño docente como bueno en un 76.7%, un 16.1% lo califica como regular y un 7.2% lo percibe como malo.

## 4.2 Pruebas de contrastación de hipótesis:

### 4.2.1 Prueba de contrastación de hipótesis general:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Carabayllo.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Carabayllo.

Regla de decisión:

Si  $p > 0.05$ : Se acepta la hipótesis nula y se descarta la hipótesis de la investigación.

Si  $p < 0.05$ : Se rechaza la hipótesis nula y queda la hipótesis de la investigación.

**Tabla 5**

*Correlación clima Institucional y desempeño docente*

		Clima Institucional	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45
	Desempeño Docente	Coefficiente de correlación	,559**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	45

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

La Tabla N° 5 nos muestra que el clima institucional tiene una relación de tipo directa con el desempeño docente de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman  $r=0,559$ , evidenciándose una asociación moderada entre las variables, con un nivel de significancia  $p= 0,000$  con correlación significativa bilateral al nivel 0.01 (menor que el nivel propuesto 0.05), aceptándose la Hipótesis de investigación H<sub>i</sub>.

#### 4.2.2 Prueba de contrastación de hipótesis específicas:

##### Clima institucional y dominio disciplinar:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y el dominio disciplinar en una institución educativa pública de Carabayllo.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el clima institucional y el dominio disciplinar en una institución educativa pública de Carabayllo.

Regla de decisión:

Si  $p > 0.05$ : Se acepta la hipótesis nula y se descarta la hipótesis de la investigación.

Si  $p < 0.05$ : Se rechaza la hipótesis nula quedando la hipótesis de la investigación.

**Tabla 6**

*Correlación clima Institucional y dominio disciplinar*

		Clima Institucional	Dominio Disciplinar
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,464**
		N	,001
	Dominio Disciplinar	Coefficiente de correlación	45
		Sig. (bilateral)	,464**
		N	,001

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

La Tabla N° 6 nos muestra que el clima institucional se relaciona directamente con la dimensión dominio disciplinar de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman  $r=0,464$ , evidenciándose una asociación baja entre las variables y un nivel de significancia  $p= 0,001$  con correlación significativa bilateral al nivel 0.01 (menor que el nivel propuesto 0.05), aceptándose la hipótesis de investigación H<sub>i</sub>.

### Clima institucional y aspectos didácticos:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y los aspectos didácticos en una institución educativa pública de Carabayllo.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el clima institucional y los aspectos didácticos en una institución educativa pública de Carabayllo.

Regla de decisión:

Si  $p > 0.05$ : Se acepta la hipótesis nula y se descarta la hipótesis de la investigación.

Si  $p < 0.05$ : Se rechaza la hipótesis nula y queda la hipótesis de la investigación.

**Tabla 7**

*Correlación clima institucional y aspectos didácticos*

			Clima Institucional	Aspectos Didácticos
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,633**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Aspectos Didácticos	Coefficiente de correlación	,633**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

La Tabla N° 7 nos muestra que el clima institucional se relaciona directamente con la dimensión aspectos didácticos del desempeño docente de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman  $r=0,633$ , evidenciándose una asociación moderada entre las variables y un nivel de significancia  $p= 0,000$  con correlación significativa bilateral al nivel 0.01 (menor que el nivel propuesto 0.05), aceptándose la hipótesis de investigación H<sub>i</sub>.



### Clima institucional y pensamiento didáctico:

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y el pensamiento didáctico en una institución educativa pública de Carabayllo.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el clima institucional y el pensamiento didáctico en una institución educativa pública de Carabayllo.

Regla de decisión:

Si  $p > 0.05$ : Se acepta la hipótesis nula y se descarta la hipótesis de la investigación.

Si  $p < 0.05$ : Se rechaza la hipótesis nula y queda la hipótesis de la investigación.

**Tabla 8**

*Correlación entre clima institucional y pensamiento didáctico*

			Clima Institucional	Pensamiento Didáctico
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coefficiente de correlación	1,000	,427**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	45	45
	Pensamiento Didáctico	Coefficiente de correlación	,427**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	45	45

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

La Tabla N° 8 nos muestra que el clima institucional se relaciona directamente con la dimensión pensamiento didáctico del desempeño docente de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman  $r=0,427$ , evidenciándose una asociación baja entre ambas y un nivel de significancia  $p= 0,003$  con correlación significativa bilateral al nivel 0.01 (menor que el nivel propuesto 0.05), aceptándose la hipótesis de investigación H<sub>i</sub>.

### **Clima institucional y la motivación, autoeficacia y responsabilidad docente:**

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el clima institucional y la motivación, autoeficacia y responsabilidad docente en una institución educativa pública de Carabayllo.

H<sub>i</sub>: Existe relación entre el clima institucional y la motivación, autoeficacia y responsabilidad docente en una institución educativa pública de Carabayllo.

Regla de decisión:

Si  $p > 0.05$ : Se acepta la hipótesis nula y se descarta la hipótesis de la investigación.

Si  $p < 0.05$ : Se rechaza la hipótesis nula y queda la hipótesis de la investigación.

**Tabla 9**

*Correlación clima institucional y motivación, autoeficacia y responsabilidad docente*

		Clima Institucional	Motivación, Autoeficacia y Responsabilidad Docente	
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,517**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Motivación, Autoeficacia y Responsabilidad Docente	Coeficiente de correlación	,517**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

La Tabla N° 9 nos muestra que el clima institucional se relaciona directamente con la dimensión motivación, autoeficacia y responsabilidad docente del desempeño docente de acuerdo al coeficiente Rho de Spearman  $r=0,517$ , evidenciándose una asociación moderada entre ambas y un nivel de significancia  $p= 0,000$  con correlación significativa bilateral al nivel 0.01 (menor que el nivel propuesto 0.05), aceptándose la hipótesis de investigación H<sub>i</sub>.

## V. DISCUSIÓN:

El presente trabajo de investigación sintetiza la correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en una I.E.P. del distrito de Carabayllo.

Sobre el objetivo general de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, se puede observar que la investigación reveló que existe una conexión directa moderada entre ambas, como lo indica el valor de  $r = 0,559$ , dentro de una correlación altamente significativa, lo que conllevaría afirmar que el clima institucional influye de manera relevante en el desempeño de los docentes, lo que coincide con un estudio realizado por Meléndez (2020), donde se observó un nivel medio de correlación positiva con un coeficiente de correlación ( $r$ ) de 0,505. Esto indica que existe una relación positiva moderada entre las variables estudiadas en dicha institución educativa. Esto dista del trabajo de investigación realizado por Díaz y Merino (2020), donde sus resultados obtenidos mostraron una correlación positiva fuerte, con un coeficiente  $r = 0.771$  ( $p < 0.01$ ) que demostró una relación significativa entre las variables analizadas en las instituciones educativas estudiadas.

Mientras que en el estudio realizado por Cenas-Chacón, Blaz-Fernández y Castro-Mendocilla (2021), obtuvieron resultados que revelaron una correlación positiva baja con un coeficiente de correlación  $r = 0.31$ . Lo que se puede apreciar es que en las Instituciones educativas fuera de la ciudad de Lima, el clima institucional y desempeño docente se relacionan diferente al de la presente investigación, debido a que se estudiaron en años diferentes, en realidades distintas, esto se ve reforzado cuando comparamos con un estudio internacional, tal como el realizado por Niebles-Nuñez, Hoyos-Babilonia y De-La-Osa-Guerra (2019), donde obtuvieron una grado de correlación de 0.95 correspondiendo a un grado fuerte entre ambas variables de estudio. estos resultados enfatizan la importancia de considerar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en diferentes entornos educativos y contextos, y resaltan la necesidad de seguir investigando para comprender plenamente los factores que influyen en esta relación. Es importante saber que pueden existir varias razones por las cuales los resultados de las investigaciones mencionadas pueden diferir, entre las cuales se encuentran el contexto y población estudiada, debido a que cada investigación puede haberse llevado a cabo en diferentes contextos educativos y con poblaciones

diversas de docentes.

El clima institucional y el desempeño docente pueden verse influenciados por factores específicos del entorno educativo y la comunidad en la que se llevó a cabo la investigación. Por otra parte, el diseño del estudio que incluye a las metodologías y diseños de investigación utilizados pueden variar entre los estudios, lo que puede afectar los resultados, donde por ejemplo algunas investigaciones pueden haber utilizado muestras más grandes, métodos de muestreo diferentes o diferentes instrumentos de medición, lo que podría conducir a resultados divergentes. Luego se puede entender que las investigaciones pueden haber considerado diferentes variables y factores que pueden influir en la relación entre ambas variables, así se puede mencionar a modo de ejemplo, algunas investigaciones pueden haber incluido factores como el liderazgo escolar, la formación docente o el apoyo de los compañeros, mientras que otras pueden haberse centrado únicamente en la relación en sí. Otro factor que puede provocar diferencias en los resultados es el momento en el que se realizó la investigación, que también puede ser relevante ya que, los contextos educativos y las políticas educativas pueden cambiar con el tiempo, lo que podría afectar la relación de las mismas en diferentes momentos.

Con respecto al primer objetivo específico de establecer la relación entre clima institucional y el dominio disciplinar de los docentes, se tiene que la investigación sugiere que hay una relación directa entre ambas, tal como se refleja en el coeficiente Rho de Spearman con un valor de  $r = 0,464$ . Los resultados indican una asociación de bajo grado entre ambas variables. Además, se encontró una correlación significativa bilateral con un nivel de significancia muy bajo ( $p = 0,001$ ), lo que significa que la relación entre el clima institucional y el dominio disciplinar es altamente significativa, incluso más allá del nivel de significancia propuesto (0,05), entendiéndose que el clima institucional tiene un efecto relevante en el dominio disciplinar de los individuos. Esto se diferencia de lo obtenido por Cornejo y Palestini (2018), que obtuvieron 0.946 como índice de correlación de grado fuerte entre clima institucional y el desempeño pedagógico docente, sin embargo, dicha muestra fue mucho menor con 17 docentes, siendo el dominio disciplinar una de las dimensiones estudiadas por dicho autor.

El dominio disciplinar en una institución educativa de Carabayllo fue

percibido entre regular y bueno, por lo que, en relación al nivel percibido en esta situación, se observa que el docente puede mejorar sus capacidades pedagógicas mediante su participación activa en programas que buscan mejorar su práctica docente, y estos programas le brindan acceso a material bibliográfico especializado relacionado con su área de enseñanza, lo que le permite desarrollar sus experiencias de aprendizaje de manera más efectiva. Además, el docente utiliza recursos disponibles en su entorno y selecciona estrategias pedagógicas adecuadas para lograr que los estudiantes alcancen aprendizajes significativos. En general, esta combinación de participación en programas de mejora, acceso a recursos especializados y estrategias pedagógicas aplicadas apropiadamente puede aportar al crecimiento profesional del docente, beneficiando así a los estudiantes y su proceso educativo.

Concordando con Carlos-Guzmán (2016), quien refiere que el docente con un buen dominio disciplinar es capaz de adaptar y utilizar su conocimiento de manera significativa en el proceso de enseñanza y aprendizaje, haciendo que los contenidos sean más interesantes y significativos para sus estudiantes, además que un docente con estas características, puede responder con facilidad a las preguntas y dudas del alumnado, lo que crea un contexto favorable para la comunicación y la exploración de la materia, debido a su capacidad para aplicar el conocimiento de manera efectiva en el aula también motiva a que los estudiantes se involucren en el proceso educativo y a desarrollar un mayor interés por la disciplina. En efecto, un docente con dominio disciplinar bueno es un elemento fundamental para el desarrollo de los procesos de enseñanza y aprendizaje, ya que su profundo conocimiento y habilidad para aplicarlo significativamente en el aula contribuyen a enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes.

Referente al segundo objetivo específico de medir la relación entre clima institucional y los aspectos didácticos de los docentes, se puede afirmar que el estudio revela que existe una relación directa y de forma moderada entre ambas, según el coeficiente Rho de Spearman con un valor de  $r = 0,633$ , con un  $p=0.000$  lo que demuestra que la relación entre el clima institucional y los aspectos didácticos del desempeño docente es altamente significativa, incluso por debajo del nivel de significancia propuesto (0,05). Entonces, se puede afirmar que el clima institucional influye de manera significativa en los aspectos didácticos que emplea

el docente dentro de su desempeño, además, que fue percibido entre regular a bueno, por lo que diferencia de Salvatierra y Flores (2022), obtuvieron una correlación de 0.748 indicando una fuerte relación positiva entre la dotación del recurso didáctico y el desempeño docente, por lo que sugiere que el acceso y uso adecuado de recursos didácticos tienen un impacto positivo y significativo en el desempeño del docente.

Se debe tener en cuenta además de la definición de Carlos-Guzmán (2016) sobre los aspectos didácticos, lo que nos dice Godge (2022) sobre cómo durante la pandemia, los aspectos pedagógicos de la enseñanza han sido objeto de discusión, especialmente por parte de los profesores que han tenido que adaptarse a la enseñanza en línea. Esta situación ha sido especialmente relevante para los maestros de preescolar, quienes también han experimentado cambios significativos en su enfoque educativo. En el caso de los docentes de educación secundaria y educación para adultos, han tenido que enfrentar desafíos relacionados con la enseñanza de sus materias tanto en entornos presenciales como en línea, han tenido que ajustar sus métodos de enseñanza, encontrar formas efectivas de mantener la calidad educativa y evaluar el progreso de sus estudiantes a través de diferentes modalidades de aprendizaje; por otro lado, los maestros de preescolar han optado por enfocarse en el uso del espacio al aire libre como una estrategia.

Referente al tercer objetivo específico de establecer la relación entre clima institucional y el pensamiento didáctico de los docentes, se puede decir que el análisis indica que existe una relación directa entre ambas, ya que el coeficiente Rho de Spearman muestra un valor de  $r = 0,427$ . Sin embargo, los resultados indican una asociación de bajo grado entre ambas variables. A pesar de ello, se encontró una correlación significativa bilateral con un nivel de significancia muy bajo ( $p = 0,003$ ), lo que demuestra que la relación es altamente significativa, incluso por debajo del nivel de significancia propuesto (0,05).

Es así, que se puede inferir que el clima institucional tiene un impacto relevante en el pensamiento didáctico del desempeño docente, aunque esta relación puede considerarse como de baja intensidad. Además, existe un regular porcentaje de los docentes, a decir un 22%, que perciben que el pensamiento didáctico es malo, lo cual relacionándolo con lo referido por Larrain et al (2022), que sostiene que el pensamiento docente es una habilidad y proceso complejo que va

más allá del conocimiento teórico adquirido en la universidad.

Involucra una serie de capacidades y actitudes que permiten al docente desarrollar una práctica pedagógica efectiva y significativa, por lo que, en primer lugar, el pensamiento docente implica la capacidad de generar conocimiento en función de modelos explicativos de la práctica. Esto significa que el docente no se limita a aplicar mecánicamente lo aprendido en su formación, sino que es capaz de adaptar y desarrollar nuevas estrategias y enfoques pedagógicos que sean más efectivos para sus estudiantes y contextos específicos; además, el pensamiento docente se basa en la experiencia profesional del docente.

A través de su trabajo en el aula y la interacción con los estudiantes, el docente va adquiriendo conocimientos prácticos y habilidades que le permiten mejorar su desempeño y abordar de manera más efectiva los desafíos educativos, por otro lado, la reflexividad y autorreflexión son componentes esenciales del pensamiento docente. Los docentes reflexionan constantemente sobre su práctica, evaluando su efectividad y buscando formas de mejorarla. Esta autorreflexión les permite identificar áreas de mejora, aprender de sus errores, asimismo, el pensamiento docente se nutre de la interacción y colaboración con otros colegas, y mediante la comunicación recíproca de ideas y experiencias, los docentes pueden enriquecer su conocimiento y encontrar soluciones más creativas y efectivas para los desafíos que enfrentan en el aula.

Y sobre el cuarto objetivo específico de establecer la relación entre clima institucional y la motivación, autoeficacia y responsabilidad docente, se obtuvo que el estudio indica que hay una relación directa de grado moderado entre ambas, ya que muestra un valor de correlación  $r = 0,517$ , habiendo demostrado una asociación moderada. Además, se encontró una correlación significativa bilateral con un nivel de significancia muy bajo ( $p = 0,000$ ), lo que indica que la relación entre el clima institucional y la motivación, autoeficacia y responsabilidad docente es altamente significativa, incluso por debajo del nivel de significancia propuesto ( $0,05$ ). Por lo que, el clima institucional tiene un impacto relevante en la motivación, autoeficacia y responsabilidad del desempeño docente, mostrando una asociación de grado moderado entre ambas dimensiones.

Con respecto a la motivación, y de acuerdo a lo obtenido por Quispe et al (2022), quien determinó un nivel de asociación moderado con  $r=0.444$  entre la

motivación y el desempeño docente, por lo que existe una relación significativa y positiva entre la motivación y el desempeño docente, siendo el nivel de asociación moderado, esto sugiere que una mayor motivación puede tener un efecto favorable en el desempeño laboral de los docentes, pero también resalta la posibilidad de que otros factores puedan influir en el rendimiento profesional de manera conjunta.

Por otra parte, con respecto a la autoeficacia, lo obtenido por Hernández y Ceniceros (2018), quienes correlacionaron la autoeficacia docente y el desempeño docente, con  $r=0.544$  con alta significancia. En relación a esto, debemos recordar lo dicho por Cetin et al (2018), quienes afirman que desarrollar la conciencia de la responsabilidad hacia la educación en valores es de suma importancia para el sostenimiento y progreso de la sociedad. La educación en valores no solo se trata de transmitir conocimientos académicos, sino también de fomentar principios éticos y morales que guíen el comportamiento de los individuos en su vida personal, social y profesional. Los valores son fundamentales para construir una sociedad cohesionada, justa y respetuosa. Al inculcar a los estudiantes la importancia de valores como la empatía, la tolerancia y la responsabilidad, se contribuye a formar ciudadanos conscientes y comprometidos con el bienestar colectivo. Una educación en valores también ayuda a prevenir y abordar problemas sociales, como la discriminación, la violencia, el acoso y el irrespeto hacia los demás.

Cuando los individuos comprenden la relevancia de vivir en armonía y respeto mutuo, se fortalecen los lazos de comunidad y se disminuyen los conflictos. Esto concuerda con lo afirmado por Cáceres, Muñoz y Valenzuela (2021) que el hecho de que la responsabilidad de motivar a los estudiantes recae principalmente en el maestro (60.13%) y aunque parte de la responsabilidad se atribuye a la familia (18.91%) o al estudiante (19.23%), estas responsabilidades son menores que la responsabilidad del maestro, y dado que los maestros tienen las herramientas educativas y la oportunidad de motivar de manera más efectiva el aprendizaje escolar, es urgente generar estrategias donde la responsabilidad sea asumida robustamente por los propios maestros; y como un proceso continuo más allá de un momento específico en el aula.



## **VI. CONCLUSIONES:**

Se concluye lo siguiente:

1. Los resultados indican una asociación moderada y altamente significativa entre clima institucional y desempeño docente, lo que sugiere que un ambiente organizacional positivo impacta de manera relevante en el rendimiento de los docentes.
2. El estudio indica que existe una relación directa entre el clima institucional y la dimensión dominio disciplinar del desempeño docente, aunque esta asociación se caracteriza por ser de baja intensidad, muestra una correlación significativa y relevante, lo que sugiere que el ambiente organizacional puede influir en el desarrollo del dominio disciplinar del personal docente. Mejorar el clima institucional puede ser un factor clave para fortalecer el conocimiento y la competencia en las disciplinas enseñadas por los docentes, lo que a su vez puede contribuir a un mejor desempeño académico en la institución educativa.
3. El estudio resalta una relación directa y altamente significativa entre el clima institucional y la dimensión aspectos didácticos del desempeño docente, lo cual destaca la importancia del entorno organizacional para aumentar la calidad de la práctica docente, por lo que una atmósfera institucional positiva y propicia, donde prevalecen relaciones cordiales y apoyo entre todos los miembros, genera un ambiente propicio para el desarrollo de habilidades didácticas del cuerpo docente. Cuando los docentes se sienten respaldados y valorados, es más probable que se sientan motivados a mejorar sus enfoques pedagógicos y a implementar estrategias innovadoras en el aula.
4. A pesar que la asociación entre el clima institucional y la dimensión pensamiento didáctico del desempeño docente es de baja intensidad, los hallazgos revelan una correlación significativa y relevante, destacando la necesidad de fortalecer el ambiente institucional para mejorar la calidad del pensamiento didáctico del personal docente; y no se debe subestimar su impacto en la labor educativa. Una atmósfera institucional positiva y favorable puede fomentar la creatividad y la reflexión pedagógica en el profesorado, incentivando así el desarrollo de enfoques didácticos más innovadores y efectivos, además, es importante considerar que el

pensamiento didáctico es un componente esencial del desempeño docente, ya que guía la planificación y ejecución de las estrategias de enseñanza. Al mejorar el clima institucional, se facilitan las condiciones propicias para que los educadores se sientan empoderados y motivados a desarrollar su pensamiento didáctico de manera más sólida y efectiva.

5. Los resultados confirman una relación directa y significativa entre el clima institucional y la dimensión motivación, autoeficacia y responsabilidad docente del desempeño docente. Esto resalta la importancia de un entorno positivo para fomentar la motivación y el compromiso de los docentes, lo que a su vez mejora la calidad de su desempeño. Una atmósfera institucional en la que prevalezca la colaboración, el apoyo y el reconocimiento aporta a los docentes una sensación de valoración y confianza en sí mismo para enfrentar los retos educativos. Esto, a su vez, refuerza su motivación interior y su sentido de responsabilidad en su labor docente. Además, cuando los educadores se sienten empoderados y confiados en su capacidad para influir positivamente en el aprendizaje de los estudiantes, su autoeficacia se ve reforzada. Esta creencia en su propia eficacia se traduce en una mayor dedicación y esfuerzo por brindar una educación de calidad, lo que finalmente se refleja en mejorar el desempeño docente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A partir de lo realizado en la presente investigación se recomienda a la directora, conjuntamente con el equipo directivo de la I.E.P. de Carabayllo, lo siguiente:

- 1 Fortalecer y mantener un clima institucional positivo, mediante la promoción de la colaboración, el apoyo y la comunicación efectiva dentro de la comunidad educativa mediante reuniones técnico pedagógicas, que permitan reconocer las debilidades y fortalezas de los miembros de la comunidad educativa.
- 2 Gestionar y fomentar el desarrollo profesional de los docentes en las diversas áreas pedagógicas, brindando oportunidades de formación y capacitación continua a fin de perfeccionar las habilidades pedagógicas y, a su vez, contribuir a un ambiente escolar más enriquecedor.
- 3 Formar líderes educativos en las diferentes coordinaciones de área que se enfoquen en mejorar la comunicación y la colaboración entre los docentes buscando la reflexión pedagógica y compartir prácticas exitosas con la finalidad de compartir experiencias didácticas, para fortalecer y enriquecer las estrategias de enseñanza.
- 4 Promover la reflexión de los docentes y el pensamiento didáctico, brindando reconocimiento y formando líderes institucionales que contribuyan a la planificación de actividades significativas, adaptando las estrategias de enseñanza para promover un aprendizaje autónomo y lograr los objetivos de aprendizaje.
- 5 Fomentar el empoderamiento de los docentes, motivarlos para que se sientan valorados y. Brindarles oportunidades para mejorar su autoeficacia, incentivando su participación en programas de desarrollo profesional, capacitaciones y espacios de reflexión y crecimiento profesional. Cuando los educadores se sienten seguros y competentes; asumirán su responsabilidad docente, estarán más dedicados y comprometidos para influir en los estudiantes y brindar una educación de calidad.

## REFERENCIAS

- Abramenka-Lachheb, V., y Ozogul, G. (2022). Faculty as Designers of Authentic Learning Projects in Online Courses. *Online Learning*, 26(4), 281-303. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1374851>
- Abun, D., Menor, R. I., Catabagan, N. C., Magallanes, T., y Ranay, F. B. (2021). Organizational climate and work engagement of employees of divine word colleges in Ilocos Region, Philippines. *International Journal of Research in Business and Social Science*, (2147- 4478), 10(1), 107–121. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i1.1017>.
- Ademar, H. (2015). *Comprender y mejorar la Educación Secundaria: AMBIENTE Y CLIMA INSTITUCIONAL*, (p.17.) Editorial Universal Católica. [http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/EDUCACION\\_ComprenderMejorarEducSec-AmbienteClima\\_0.pdf](http://www.codajic.org/sites/default/files/sites/www.codajic.org/files/EDUCACION_ComprenderMejorarEducSec-AmbienteClima_0.pdf)
- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina*, 6(1), 1280-1290. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1578](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578)
- Álvarez-Arregui, E., Rodríguez-Martín, A., Belver Domínguez, J. L., y Rodríguez Díaz, J. (2023). Clima profesional docente en los institutos de educación secundaria. Bordón. *Revista De Pedagogía*, 75(1), 15–33. <https://doi.org/10.13042/Bordon.2023.94628>
- Balyk, N., Shmyger, G., Vasylenko, Y., Skaskiv, A. y Oleksiuk, V. (2021). The didactic aspects of blended learning in higher educational institutions during the pandemic. *Scientific Editor Eugenia Smyrnova-Trybulska*, 13, 65–75.

<https://doi.org/10.34916/el.2021.13.06>

Barnová, S.; Treľová, S.; Krásna, S.; Beňová, E.; Hasajová, L. y Gabrhelová, G. (2022). Leadership Styles, Organizational Climate, and School Climate Openness from the Perspective of Slovak Vocational School Teachers. *Societies*, 12(6), 192. <https://doi.org/10.3390/soc12060192>

Baroudi, S., Khapova, S., Fleisher, C. y Jansen, P. (2018). How Do Career Aspirations Benefit Organizations? The Mediating Roles of the Proactive and Relational Aspects of Contemporary Work. *Frontiers in Psychology*, 9(1), 2150. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02150>

Becerra, S. (2016). School Climate of Educational Institutions: Design and Validation of a Diagnostic Scale. *International Education Studies*, 9(5), 96-107. <https://doi.org/10.5539/ies.v9n5p96>

Bernal, C. (2016). *Metodología de la Investigación*. (4ª ed., pp.143-144) Pearson.

Bhasin, H. (June 10, 2023). *Organizational Climate Definition – Types and Characteristics*. <https://www.marketing91.com/organizational-climate/>

Botella, M. (2023). Fostering critical thinking since preschool stage in an alternative educational environment based on children's autonomy: An exploratory case study on a free-learning association in Spain. University of Gothenburg. <https://gupea.ub.gu.se/bitstream/handle/2077/77246/Studentessay%20PDA184%20VT23%20MBL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Briones-Álvarez, M. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca.

Perspectiva, 18(1), 27-33, ISSN 1996-5389.

[http://mail.upagu.edu.pe/files\\_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf](http://mail.upagu.edu.pe/files_ojs/journals/27/articles/517/submission/517-133-1850-1-2-20171210.pdf)

Bruns, J., Gasteiger, H. y Strahl, C. (2021), Conceptualising and measuring domain-specific content knowledge of early childhood educators: A systematic review. *Review of Education*, 9(2), 500-538. <https://doi.org/10.1002/rev3.3255>

Bunyamin, B. (2023). Performance of State Vocational School Teachers. *Journal of Learning and Development Studies*, 3(2), 77-85, ISSN: 2752-9541 <https://doi.org/10.32996/jlds.2023.3.2.7>.

Cáceres, C., Muñoz, C. y Valenzuela, J. (2021). Responsabilidad personal docente y motivación escolar. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 24(1),175-188. <https://doi.org/10.6018/reifop.402761>.

Calcina, Y. (2014). El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de la universidad nacional del altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez - Perú 2012. *COMUNI@CCION: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 22-29, ISSN 2219-7168. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449844867003>

CARE (2023). *5 cifras alarmantes de la educación en el Perú*. Care Perú. <https://care.org.pe/5-cifras-alarmantes-de-la-educacion-en-el-peru/>

Carlos Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y*

<https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>

Cenas-Chacón, F., Blaz-Fernández, F. y Castro-Mendocilla, W. (2021). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas del distrito La Esperanza - UGEL N° 02 – 2020. *Polo del Conocimiento*, 6(5), pp. 964-979, ISSN-e 2550-682X. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i5>.  
<https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2722>.

Çetin, F., Çetin, Ş. y Bingöl, A. S. (2021). Investigation of values teaching responsibility perceptions of prospective teachers: Investigation of values teaching responsibility perceptions. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 13(3), 2497-2512. <https://ijci.globets.org/index.php/IJCI/article/view/737>

Converso, D., Cortini, M., Guidetti, G., Molinengo, G., Sottimano, I., Viotti, S. y Loera, B. (2019). Organizational Climate and Teachers' Morale: Developing a Specific Tool for the School Context – A Research Project in Italy. *Frontiers in Psychology*, 10(2132), 1-7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.02132>.

Cornejo, R. y Palestini, D. (2018). *Clima Institucional y Desempeño Pedagógico en Docentes de las Entidades Educativas de la Comunidad de Cahuide - Km 57,5 Del Distrito de Iquitos- 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30066>.

Cruz, C., Olivares, S. y Gonzáles, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (p. 133). GRUPO EDITORIAL PATRIA S.A. de C.V.

Díaz de la Cruz, E. y Merino Salazar, T. (2020). Relación entre clima institucional y

- desempeño docente en las instituciones educativas de la UGEL N° 03 – Trujillo – 2017. *Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 180-207.  
<https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3906>
- Díez, F., Villa, A., López, A. e Iraurgi, I. (2020). Impact of quality management systems in the performance of educational centers: educational policies and management processes. *Heliyon*, 6(4), e03824, 1-7.  
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03824>.
- Ehrhart, M. y Schneider, B. (2016). Organizational Climate and Culture. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*.  
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.3>
- Enciso Cahuapaza, J. y Mamani Benito, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ÑAWPARISUN* 2(2), 69-74.  
<https://unaj.edu.pe/revista/index.php/vpin/article/view/94/59>
- Flores, J. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la institución educativa “Encarnación Villacorta Peña” – Pucallpa, 2019* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Ucayali].  
<http://repositorio.unu.edu.pe/handle/UNU/4394>
- Godhe, AL. (2023). Teachers’ experience of the breakdown of infrastructures during the pandemic. *Education and Information Technologies*.  
<https://doi.org/10.1007/s10639-023-12027-6>
- Hao, Y. J. y Wang, G. H. (2022). The Effect of Supportive Organizational Climate on



- Employee Turnover Intention: A Cross-Level Analysis. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 10(3), 334-355.  
<https://doi.org/10.4236/jhrss.2022.103021>
- Hassanpoor, A., Abedi Jafari, H., Abbasian, H. y Touri, S. (2019). Organizational Climate Typology: A Thematic Analysis. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 8(3), 207-249. <https://doi.net/dor/20.1001.1.23221518.1398.8.3.7.2>
- Hernández Jácquez, L. y Cenicerros Cázares, D. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación Educativa*, 18(78), 171-192. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=179462782009>.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación Científica* (6ª ed.). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández y Hernández, F. y Sancho Gil, J. (2004). *El clima escolar en los centros de secundaria: más allá de los tópicos*. Ministerio de Educación y Ciencia de España. [https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP11830\\_19.pdf&area=E](https://sede.educacion.gob.es/publiventa/PdfServlet?pdf=VP11830_19.pdf&area=E)
- Hoy, W., Tarter, J. y Kottkamp, R. (1991). *Open schools / healthy schools. Measuring Organizational Climate*. Corwin Press/Sage Publications.  
[https://www.waynehoy.com/pdfs/open\\_schools\\_healthy\\_schools\\_book.pdf](https://www.waynehoy.com/pdfs/open_schools_healthy_schools_book.pdf)
- Iglesias Formeiro, M. (2008). Observación y evaluación del ambiente de aprendizaje en Educación Infantil: dimensiones y variables a considerar. *Revista Iberoamericana de Educación*, 47 (2008), pp. 49-70.

<https://doi.org/10.35362/rie470704>

IPE (2021). Efectos del COVID-19 en la educación. Instituto Peruano de Economía.

<https://www.ipe.org.pe/portal/efectos-del-covid-19-en-la-educacion/>

Juhji, B. (2023). Teacher professional development of public elementary school: A phenomenological approach. *Journal of Asian Islamic Educational Management*,

1(1), 42-47. <https://doi.org/10.53889/jaiem.v1i1.243>.

<https://journal.gmpionline.com/index.php/jaiem/article/view/243/184>.

Kanya, N. Fathoni, A. y Ramdani, Z. (2021). Factors affecting teacher performance.

*International Journal of Evaluation and Research in Education*, 10(4), 1462-

1468. <https://doi.org/10.11591/ijere.v10i4.21693>

Kemling-Horner, W. (2021). *Organizational Supports and School Climate* [Disertación, University of Nebraska - Lincoln].

<https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1405&context=cehsdiss>

Khan, N. (2020). The Impact of Organizational Climate on Teachers Commitment.

*Journal of Education and Educational Development*, 6(2), 327-342.

<http://jmsnew.iobmresearch.com/index.php/joeeed/article/view/77>.

Larrain, A., Calderón, M., Gómez, M., Grez, J., Sánchez, G., Silva, M., López, P.,

Pinochet, J., Carreño, M., Ramos, C., Tapia, H. y Castro, P. (2022). El pensamiento docente como práctica pedagógica: Un estudio en docentes de educación básica a propósito del uso pedagógico de la argumentación en

ciencias. *Estudios pedagógicos*, 48(2), 57-79. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718->

[07052022000200057](https://doi.org/10.1080/07052022.2000200057).

Lewin, L. (2022). *Clima institucional: cuando el directivo estornuda, se resfría la escuela*. Infobae. <https://www.infobae.com/opinion/2022/06/29/clima-institucional-cuando-el-directivo-estornuda-se-resfria-la-escuela/>

Ley General de Educación (2003). Ley Nro. 28044. Lima, 17 de julio de 2003. [http://www.minedu.gob.pe/p/ley\\_general\\_de\\_educacion\\_28044.pdf](http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf)

López, M., Efstathios, S., Herrera, M. y Apolo, D. (2018). Clima escolar y desempeño docente: un caso de éxito. Aproximaciones a escuelas públicas de la provincia de Carchi-Ecuador. *Espacios*. 39(35), 5. ISSN 0798 1015. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n35/a18v39n35p05.pdf>

Mansur, H. (2023). The Effect of Team Characteristics, Organizational Justice, and Work Ethic on Teacher Job Performance. *ALEXANDRIA*, 4(1), 49–54. <https://doi.org/10.29303/alexandria.v4i1.459>.

Martin, J. (2018). *Putting the spotlight on teacher performance*. UNICEF. [https://www.unicef.org/esa/media/641/file/EducationThinkPieces\\_4\\_TeacherPerformance.pdf](https://www.unicef.org/esa/media/641/file/EducationThinkPieces_4_TeacherPerformance.pdf).

Martincová, J. y Bílá, M. (2023). Pedagogical aspects of the development of academic stress. *Cogent Education*, 10(2), 1-18. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2237285>

Martinez Maldonado, P., y Sotomayor, P. (2023). El Ambiente en el aula, indicadores para su observación y acompañamiento. *ProPulsión*, 7(1), 53–64.

<https://doi.org/10.53645/revprop.v7i1.108>

Martínez, S. y Lavín, J. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa San Louis de Potosí.  
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>

Meléndez Herrera, D. L. (2020). *Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la institución educativa “Carlos Wiese” de Juanjuí región San Martín- 2020* [Tesis de maestría, Universidad Alas Peruanas].  
<https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/handle/20.500.12990/6333>

MINEDU (2014). *Marco de buen desempeño del directivo. Directivos construyendo escuela*.  
[http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco\\_buen\\_desempeno\\_directivo.pdf](http://www.minedu.gob.pe/n/xtras/marco_buen_desempeno_directivo.pdf)

MINEDU (2014). *Marco de buen desempeño docente. Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.  
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de Educación (2020). Resolución Ministerial N° 160-2020-MINEDU. Lima, 31 de marzo de 2020. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/466108-160-2020-minedu>

Moreno, G. (2020). *La cultura organizacional en el desempeño docente en las Universidades Públicas de la Provincia Pichincha, Ecuador* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional de la Plata]. <https://doi.org/10.35537/10915/120914>

- Mousena, E., y Raptis, N. (2021). *Beyond Teaching: School Climate and Communication in the Educational Context*. IntechOpen. <https://doi.org/10.5772/intechopen.93575>
- Niebles-Nuñez, W., Hoyos-Babilonia, L. y De-La-Ossa-Guerra, S. (2019). Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla. *Saber, Ciencia y Libertad*, 14(2), 283–294. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Njoku, A. y Modebelu, M. (2019). Organizational Climate and Teachers Job Performance in Public Secondary Schools in Abia State, Nigeria. *Open Access Library Journal*, 6 (e5751). <https://doi.org/10.4236/oalib.1105751>
- Peralta, D. (2018). *“El clima institucional y calidad del servicio educativo”: una revisión de la literatura científica* [Tesis de bachiller, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22210?show=full>
- Prastiawan, A., Gunawan, I., Putra, A., Dewantoro, D., Cholifah, P., Nuraini, N., Angga Rini, T., Pradipta, R., Raharjo, K., Prestiadi, D. y Surahman, E. (2020). Organizational Climate in School Organizations: A Literature Review. *Atlantis Press*, 508, 725-728. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.201214.327>
- Puente, L., Martínez, G. y Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud*, 3(S1), 191-195. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=92972>
- Quchqorova, N. (2023). Components and criteria of economic culture of future teachers. *EDP Sciences*, 402(1), 1-6. <https://www.e3s->

[conferences.org/articles/e3sconf/abs/2023/39/e3sconf\\_transsiberia2023\\_08003/e3sconf\\_transsiberia2023\\_08003.html](https://conferences.org/articles/e3sconf/abs/2023/39/e3sconf_transsiberia2023_08003/e3sconf_transsiberia2023_08003.html)

Quezada Lucio, N. (2019). *Metodología de la Investigación*. Empresa Editora Macro EIRL.

Quispe, B., Coacalla-Castillo, C., Lima, M., Marcilla, H., Suárez, A. y Condori, J. (2022). *Motivación y desempeño docente*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.036>.

Rojas, J., Alanya-Beltran, J. y Vargas, I. (2021). Gestión directiva y clima organizacional en las Instituciones Educativas de América Latina. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 1(1), 1-12, e-ISSN: 2576-0971. <https://doi.org/10.37956/jbes.v0i0.206>.

Salvatierra Melgar, A. y Flores Rodríguez, J. (2022). Dotación de materiales educativos y desempeño docente en el área de religión del nivel secundaria, Tambopata-Madre de Dios 2022. *Imaginario Social*, 6(1). <http://www.revista-imaginariosocial.com/index.php/es/article/view/91>

Satorre, C. L. (2022). The Effect of Organizational Climate on the Teachers' Performance and Job Satisfaction in Selected Secondary Schools in the Division of Albay. *Puissant*, 3, 381-394. <https://puissant.stepacademic.net/puissant/article/view/87>.

Sharma, P. (2017). Organizational Climate and Students' Performance in Rural and Urban Schools. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 5(2), 150-158, ISSN: 2320-2882. <https://ijcrt.org/papers/IJCRT1133018.pdf>.

- Simbre, A., Buenaventura, M., Aquino, J., de Vera, J. y de Vera, M. (2023). The effect of school heads' leadership style on learners' perception of school climate. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(1), 1-13. <http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2023.021.1.01>
- Siu, J. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *Innova Research Journal*, 5(2), 186-199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Söderlund, J. y Pemsel, S. (2022). Changing times for digitalization: The multiple roles of temporal shifts in enabling organizational change. *Human Relations*, 75(5), 871–902. <https://doi.org/10.1177/0018726721991623>
- UNE (2020). *Walter Peñaloza Ramella Vigencia de su enfoque educativo: Breve Antología*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle - Fondo Editorial. <https://www.une.edu.pe/uneweb/wp-content/uploads/2021/04/Libro-Walter-Pe%C3%B1aloza-Ramella.pdf>
- Valderrama Mendoza, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica cuantitativa, cualitativa y mixta* (3ª ed, pp.178). San Marcos.
- Wang, Y. y Dapat, R. (2023). School Principals' Leadership Styles and Organizational Climate Toward Innovative Leadership Program. *Journal of Education and Educational Research*, 2(1), 2957-9465. <https://doi.org/10.54097/jeer.v2i1.5178>.

# ANEXOS

**Anexo N°1: Matriz de Operacionalización de variables:**

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	
Clima institucional	Es el conjunto de elementos formado tanto por el espacio físico como por las interacciones entre los diferentes actores dentro de la escuela; es así que, adicionalmente abarca las interacciones de las personas con el conocimiento y el entorno, expresadas a través de nuevas normas o acuerdos educativos entre profesores y estudiantes, profesores y directivos, así como la institución educativa y las familias (Ademar, 2015).	El clima institucional se evaluará a través de un cuestionario de Likert compuesto por un conjunto de ítems que abordan las dimensiones clave del clima institucional: Aspectos materiales, aspectos funcionales, aspectos temporales y aspectos relacionales.	Aspectos materiales	Infraestructura física	1,2,	ORDINAL	
				Recursos materiales	3,4,5		
				Servicios de apoyo	6,7,8,9		
				Mantenimiento y limpieza	10		
			Aspectos funcionales	Organización del trabajo	11	ESCALA DE LIKERT:	
				Comunicación interna	12		TOTALMENTE EN DESACUERDO (1)
				Toma de decisiones	13,14		EN DESACUERDO (2)
			Aspectos temporales	Planificación y evaluación institucional	15	PARCIALMENTE DE ACUERDO (3)	
				Distribución del horario escolar	16,17		
				Gestión del tiempo para las tareas docentes	18,19		
				Puntualidad	20,21		
			Aspectos relacionales	Gestión del tiempo para la planificación	22,23,24	DE ACUERDO (4)	
				Comunicación interpersonal	25		
Trabajo en equipo	26						
Respeto y confianza	27,28,29						
				Convivencia escolar	30	TOTALMENTE DE ACUERDO (5)	



Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítems	Escala de medición	
Desempeño Docente	Es un proceso metódico y secuencial que involucra estrategias, métodos y técnicas didácticas, cuyas acciones se aplican de manera organizada y pertinente, con el respaldo de recursos como materiales didácticos, libros y tecnologías educativas (Carlos-Guzmán, 2016)	El desempeño docente se evaluará a través de un cuestionario de Likert compuesto por un conjunto de ítems que abordan las dimensiones del desempeño docente: Dominio disciplinar, aspectos didácticos, pensamiento didáctico y autoeficacia y responsabilidad docente	Dominio disciplinar	Profundidad del conocimiento	1	ORDINAL  ESCALA DE LIKERT:  TOTALMENTE EN DESACUERDO (1)  EN DESACUERDO (2)  PARCIALMENTE DE ACUERDO (3)  DE ACUERDO (4)  TOTALMENTE DE ACUERDO (5)	
				Aplicación práctica	2,3,4		
				Capacidad para abordar preguntas desafiantes	5,6		
				Uso de recursos actualizados	7,8		
				Integración de diferentes perspectivas	9,10		
			Aspectos didácticos	Diseño de planificaciones y secuencias didácticas	11		
				Utilización de estrategias de enseñanza activa	12,13,14 .15		
				Adaptación al perfil de los estudiantes	16		
				Uso de recursos variados	17		
				Evaluación formativa y de retroalimentación	18		
				Pensamiento didáctico	Reflexión sobre los objetivos de aprendizaje		19,20
					Adaptación de estrategias de enseñanza		21
					Planificación de actividades significativas		22
					Diseño de evaluaciones auténticas		23
Promoción del aprendizaje autónomo	24						

	Motivación intrínseca	25
Motivación, autoeficacia y responsabilidad docente	Autoeficacia docente	26
	Adaptabilidad y resiliencia	27
	Compromiso con el aprendizaje de los estudiantes	28
	Responsabilidad profesional	29,30

## Anexo N° 2: Instrumentos de investigación

### Instrumento de la variable: Clima institucional

Buenos días, Mi nombre es Manuel Nicanor Carbonel Reaño, docente de educación básica, estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo. Estoy realizando una investigación Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Carabayllo 2023, para lo cual solicito que exprese sus opiniones acerca del tema.

Las respuestas son voluntarias, confidenciales y anónimas. ¿Acepta participar voluntariamente de la presente encuesta?

SI  NO

#### Datos generales:

Edad: ..... (años) Sexo: F  M

Tiempo de servicio: ..... (años) Modalidad: Contratado  Nombrado

A continuación, lea detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques, las opciones de respuesta son las siguientes:

1. totalmente en desacuerdo
2. en desacuerdo
3. parcialmente de acuerdo
4. de acuerdo
5. totalmente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Aspectos materiales</b>					
1. La infraestructura física de la institución se adapta a las necesidades de la comunidad educativa en términos de capacidad disponible.					
2.-La institución cuenta con medidas de seguridad adecuadas (extintores, salidas de emergencia y protocolos de evacuación)					
3-Los baños se encuentran en buen estado					
4.-las aulas de clase se encuentran en buenas condiciones (iluminación, ventilación, mobiliario, estado de las pizarras)					
5.- Los recursos didácticos y materiales disponibles son adecuados					
6.- Las instalaciones cuentan con laboratorios y talleres.					
7.- La institución educativa cuenta con biblioteca equipada					
8. Se dispone de sala de cómputo con acceso a internet					

9. Existen áreas destinadas para el descanso y la alimentación (comedores, cafetería)					
10. Se realiza un mantenimiento adecuado de las instalaciones					
<b>Aspectos funcionales</b>					
11.-Las políticas y normas de la institución son claras y se aplican de manera consistente.					
12.- La comunicación entre los diferentes miembros de la institución (estudiantes, docentes, administrativos) es efectiva y fluida.					
13.Los procesos administrativos (matrícula, trámites, etc.) son eficientes y ágiles.					
14.Existe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre los miembros de la institución.					
15.La institución ofrece oportunidades de participación y desarrollo profesional para sus docentes.					
<b>Aspectos temporales</b>					
16.El horario de clases y actividades académicas está bien organizado y se cumple adecuadamente.					
17.Los plazos y fechas límite para la entrega de trabajos y exámenes son razonables y realistas.					
18.-Existe flexibilidad en el horario de clases para adaptarse a las necesidades y circunstancias de los estudiantes.					
19.-. La distribución del tiempo en las actividades académicas permite un adecuado equilibrio entre teoría y práctica.					
20. Las clases y actividades programadas se inician puntualmente.					
21.- La comunidad educativa valora la puntualidad de los docentes.					
22.-Las actividades extracurriculares y eventos institucionales son programados de manera que no interfieran con las actividades académicas					
23.-Recibe apoyo de su institución educativa para la planificación					
24.-Se fomenta la planificación individual y colaborativa para lograr una enseñanza efectiva.					
<b>Aspectos relacionales</b>					
25.La institución promueve un ambiente inclusivo y respetuoso, donde se valora la diversidad y se evita la discriminación.					

26. Se fomenta la participación activa de los estudiantes en la toma de decisiones y en la vida institucional.					
27.- Las relaciones entre estudiantes, docentes y personal administrativo son cordiales y basadas en el respeto mutuo.					
28.-Existe un clima de confianza y apoyo entre los miembros de la institución.					
29. Se promueve un ambiente de respeto mutuo en la comunidad educativa					
30.-La institución brinda espacios y actividades que promueven la integración y la construcción de relaciones sociales positivas.					

### Instrumento de la variable: desempeño docente

Buenos días, Mi nombre es Manuel Nicanor Carbonel Reaño, docente de educación básica, estudiante de maestría de la Universidad Cesar Vallejo. Estoy realizando una investigación Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Carabayllo 2023, para lo cual solicito que exprese sus opiniones acerca del tema.

Las respuestas son voluntarias, confidenciales y anónimas. ¿Acepta participar voluntariamente de la presente encuesta?

SI                       NO

**Datos generales:**

Edad: ..... (años)                      Sexo:            F                       M

Tiempo de servicio: ..... (años)    Modalidad: Contratado     Nombrado

A continuación, lea detenidamente cada pregunta y marca la opción con la que te identifiques, las opciones de respuesta son las siguientes:

1. Totalmente en desacuerdo
2. En desacuerdo
3. Parcialmente de acuerdo
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

Ítems	1	2	3	4	5
<b>Dominio disciplinar</b>					
1.-Demuestra amplio dominio de los conceptos y contenidos relacionados con la materia que enseña.					
2.-Relaciona los contenidos disciplinares con situaciones reales.					
3.-Presenta los contenidos de manera clara y comprensible.					
4.- Utiliza ejemplos y casos prácticos para facilitar la comprensión de los conceptos.					
5.-Responde de manera precisa y completa a las preguntas relacionadas con el tema.					
6.-Tiene habilidad para promover el debate y la discusión en el aula cuando las preguntas requieren un análisis profundo					

7.-Utiliza recursos actualizados (libros, artículos, materiales digitales) en la enseñanza.					
8.-Muestra un conocimiento actualizado sobre los avances en su área de especialización					
9.-Promueve la diversidad de ideas y el respeto por las diferencias.					
10.-Presenta diferentes enfoques en su enseñanza. Para promover la reflexión crítica en los estudiantes.					
<b>Aspectos didácticos</b>					
11.-. Presenta los contenidos de manera organizada y estructurada.					
12.-Utiliza una variedad de estrategias de enseñanza que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.					
13.Diseña actividades que promueven la participación activa de los estudiantes y el logro de los objetivos de aprendizaje.					
14.-Fomenta la participación activa de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.					
15.-Utiliza estrategias que promueven la construcción activa del conocimiento					
16. Adapta su metodología de enseñanza a las necesidades de los estudiantes.					
17.-Utiliza recursos audiovisuales y tecnológicos de manera efectiva para apoyar el proceso de enseñanza.					
18.-Utiliza evaluaciones formativas para monitorear el progreso de los estudiantes y adaptar la enseñanza según sea necesario					
<b>Pensamiento didáctico</b>					
19.- Promueve la reflexión y el pensamiento crítico en los estudiantes.					
20.- Propone objetivos de aprendizaje de acuerdo a las características de sus alumnos					
21.Adapta sus estrategias de enseñanza al ritmo de aprendizaje de los estudiantes					
22.- Utiliza estrategias que permiten a los estudiantes aplicar los conceptos aprendidos en situaciones reales.					
23.-Brinda retroalimentación constructiva para mejorar el rendimiento					

académico de los estudiantes.					
24.-Fomenta la autonomía de los estudiantes para tomar decisiones y gestionar su aprendizaje					
<b>Motivación, autoeficacia y responsabilidad docente</b>					
25.- Demuestra entusiasmo y pasión por su trabajo.					
26.- Muestra confianza en sus habilidades para enseñar.					
27.- Se preocupa por el bienestar y el desarrollo integral de los estudiantes.					
28.-Establece altas expectativas académicas y brinda apoyo adecuado para que los estudiantes alcancen su máximo potencial.					
29.-Asume la responsabilidad de su propio aprendizaje y crecimiento profesional					
30.-Cumple con preparar sus clases y entrega de tareas a tiempo					



### Anexo N° 3: Formato de Consentimiento informado.

## Consentimiento Informado

Título de la investigación: Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Carabayllo 2023.

Investigador: Carbonel Reaño Manuel Nicanor. Docente asesor: Díaz Manrique Jimmy

### Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Carabayllo 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Carabayllo. Esta investigación es desarrollada por mi persona en calidad de estudiante del programa de Maestría en Educación, de la Unidad de Post Grado de la Universidad César Vallejo - Campus Los Olivos, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución Educativa.

**Impacto del problema de investigación:** Esta investigación buscará analizar el clima institucional y el desempeño docente en una institución pública a fin de poder identificar los aspectos que se pueden mejorar dentro de la Institución Educativa Pública de Carabayllo.

### Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerá datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Carabayllo 2023”.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de sala de docentes de la institución educativa.

Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria:** Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada y en si caso no desea continuar puede hacerlo.

**Riesgo:** NO existe riesgo o daño al participar en la investigación, sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad, Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios:** Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona.

**Confidencialidad:** Los datos recolectados son anónimos y no tienen ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

### Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Carbonel Reaño Manuel Nicanor, email: mncarbonelr@gmail.com y Docente asesor: Díaz Manrique Jimmy, email: jdiazma@unmsm.edu.pe

### Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación, doy mi consentimiento para participar en la investigación.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 ASPECTOS MATERIALES</b>							
1	La infraestructura física de la institución se adapta a las necesidades de la comunidad educativa en términos de capacidad disponible.	✓		✓		✓		
2	La institución cuenta con medidas de seguridad adecuadas (extintores, salidas de emergencia y protocolos de evacuación).	✓		✓		✓		
3	Los baños se encuentran en buen estado	✓		✓		✓		
4	las aulas de clase se encuentran en buenas condiciones (iluminación, ventilación, mobiliario, estado de las pizarras).	✓		✓		✓		
5	Los recursos didácticos y materiales disponibles son adecuados	✓		✓		✓		
6	Las instalaciones cuentan con laboratorios y talleres.	✓		✓		✓		
7	La institución educativa cuenta con biblioteca equipada.	✓		✓		✓		
8	Se dispone de sala de cómputo con acceso a internet	✓		✓		✓		
9	Existen áreas destinadas para el descanso y la alimentación (comedores, cafetería).	✓		✓		✓		
10	Se realiza un mantenimiento adecuado de las instalaciones.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 ASPECTOS FUNCIONALES</b>							
11	Las políticas y normas de la institución son claras y se aplican de manera consistente.	✓		✓		✓		

12	La comunicación entre los diferentes miembros de la institución (estudiantes, docentes, administrativos) es efectiva y fluida.	✓		✓		✓		
13	Los procesos administrativos (matrícula, trámites, etc.) son eficientes y ágiles.	✓		✓		✓		
14	Existe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
15	La institución ofrece oportunidades de participación desarrollo profesional para sus docentes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3 ASPECTOS TEMPORALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	El horario de clases y actividades académicas está bien organizado y se cumple adecuadamente.	✓		✓		✓		
17	Los plazos y fechas límite para la entrega de trabajos y exámenes son razonables y realistas.	✓		✓		✓		
18	Existe flexibilidad en el horario de clases para adaptarse a las necesidades y circunstancias de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	La distribución del tiempo en las actividades académicas permite un adecuado equilibrio entre teoría y práctica	✓		✓		✓		
20	Las clases y actividades programadas se inician puntualmente.	✓		✓		✓		
21	La comunidad educativa valora la puntualidad de los docentes	✓		✓		✓		
22	Las actividades extracurriculares y eventos institucionales son programados de manera que no interfieran con las actividades académicas	✓		✓		✓		
23	Recibe apoyo de su institución educativa para la planificación	✓		✓		✓		
24	Se fomenta la planificación individual y colaborativa para lograr una enseñanza efectiva.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 ASPECTOS RELACIONALES</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	

25	La institución promueve un ambiente inclusivo y respetuoso, donde se valora la diversidad y se evita la discriminación.	✓		✓		✓	
6	Se fomenta la participación activa de los estudiantes en la toma de decisiones y en la vida institucional	✓		✓		✓	
27	Las relaciones entre estudiantes, docentes y personal administrativo son cordiales y basadas en el respeto mutuo.	✓		✓		✓	
28	Existe un clima de confianza y apoyo entre los miembros de la institución	✓		✓		✓	
29	Se promueve un ambiente de respeto mutuo en la comunidad educativa	✓		✓		✓	
30	La institución brinda espacios y actividades que promueven la integración y la construcción de relaciones sociales positivas.	✓		✓		✓	

**Observaciones:** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Clima Institucional.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Norma Victoria Bermúdez Ramírez

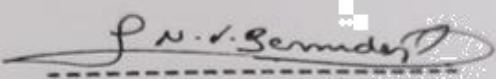
**DNI:** 07267928

**Especialidad del validador:** DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION.

27 de julio del 2023

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Dra. Norma Victoria  
Bermúdez Ramírez

**Firma del Experto Informante.**

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1 DOMINIO DISCIPLINAR</b>							
1	Demuestra amplio dominio de los conceptos y contenidos relacionados con la materia que enseña.	✓		✓		✓		
2	Relaciona los contenidos disciplinares con situaciones reales	✓		✓		✓		
3	Presenta los contenidos de manera clara y comprensible	✓		✓		✓		
4	Utiliza ejemplos y casos prácticos para facilitar la comprensión de los conceptos	✓		✓		✓		
5	Responde de manera precisa y completa a las preguntas relacionadas con el tema.	✓		✓		✓		
6	Tiene habilidad para promover el debate y la discusión en el aula cuando las preguntas requieren un análisis profundo	✓		✓		✓		
7	Utiliza recursos actualizados (libros, artículos, materiales digitales) en la enseñanza.	✓		✓		✓		
8	Muestra un conocimiento actualizado sobre los avances en su área de especialización	✓		✓		✓		
9	Promueve la diversidad de ideas y el respeto por las diferencias	✓		✓		✓		
10	Presenta diferentes enfoques en su enseñanza. Para promover la reflexión crítica en los estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2 ASPECTOS DIDACTICOS</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Presenta los contenidos de manera organizada y estructurada.	✓		✓		✓		

12	Utiliza una variedad de estrategias de enseñanza que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Diseña actividades que promueven la participación activa de los estudiantes y el logro de los objetivos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Fomenta la participación activa de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15	Utiliza estrategias que promueven la construcción activa del conocimiento	✓		✓		✓		
16	Adapta su metodología de enseñanza a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Utiliza recursos audiovisuales y tecnológicos de manera efectiva para apoyar el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
18	Utiliza evaluaciones formativas para monitorear el progreso de los estudiantes y adaptar la enseñanza según sea necesario	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3 PENSAMIENTO DIDACTICO</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Promueve la reflexión y el pensamiento crítico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Propone objetivos de aprendizaje de acuerdo a las características de sus alumnos	✓		✓		✓		
21	Adapta sus estrategias de enseñanza al ritmo de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
22	Utiliza estrategias que permiten a los estudiantes aplicar los conceptos aprendidos en situaciones reales	✓		✓		✓		
23	Brinda retroalimentación constructiva para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes	✓		✓		✓		
24	Fomenta la autonomía de los estudiantes para tomar decisiones y gestionar su aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 MOTIVACION, AUTOEFICACIA Y RESPONSABILIDAD DOCENTE</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSION 1 ASPECTOS MATERIALES</b>							
1	La infraestructura física de la institución se adapta a las necesidades de la comunidad educativa en términos de capacidad disponible.	✓		✓		✓		
2	La institución cuenta con medidas de seguridad adecuadas (extintores, salidas de emergencia y protocolos de evacuación).	✓		✓		✓		
3	Los baños se encuentran en buen estado	✓		✓		✓		
4	las aulas de clase se encuentran en buenas condiciones (iluminación, ventilación, mobiliario, estado de las pizarras).	✓		✓		✓		
5	Los recursos didácticos y materiales disponibles son adecuados	✓		✓		✓		
6	Las instalaciones cuentan con laboratorios y talleres.	✓		✓		✓		
7	La institución educativa cuenta con biblioteca equipada.	✓		✓		✓		
8	Se dispone de sala de cómputo con acceso a internet.	✓		✓		✓		
9	Existen áreas destinadas para el descanso y la alimentación (comedores , cafetería).	✓		✓		✓		
10	Se realiza un mantenimiento adecuado de las instalaciones.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2 ASPECTOS FUNCIONALES</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Las políticas y normas de la institución son claras y se aplican de manera consistente.	✓		✓		✓		



12	La comunicación entre los diferentes miembros de la institución (estudiantes, docentes, administrativos) es efectiva y fluida.	✓		✓		✓		
13	Los procesos administrativos (matrícula, trámites, etc.) son eficientes y ágiles.	✓		✓		✓		
14	Existe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
15	La institución ofrece oportunidades de participación desarrollo profesional para sus docentes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3 ASPECTOS TEMPORALES</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
16	El horario de clases y actividades académicas está bien organizado y se cumple adecuadamente.	✓		✓		✓		
17	Los plazos y fechas límite para la entrega de trabajos y exámenes son razonables y realistas.	✓		✓		✓		
18	Existe flexibilidad en el horario de clases para adaptarse a las necesidades y circunstancias de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	La distribución del tiempo en las actividades académicas permite un adecuado equilibrio entre teoría y práctica	✓		✓		✓		
20	Las clases y actividades programadas se inician puntualmente.	✓		✓		✓		
21	La comunidad educativa valora la puntualidad de los docentes	✓		✓		✓		
22	Las actividades extracurriculares y eventos institucionales son programados de manera que no interfieran con las actividades académicas	✓		✓		✓		
23	Recibe apoyo de su institución educativa para la planificación	✓		✓		✓		
24	Se fomenta la planificación individual y colaborativa para lograr una enseñanza efectiva.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 ASPECTOS RELACIONALES</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	

25	La institución promueve un ambiente inclusivo y respetuoso, donde se valora la diversidad y se evita la discriminación.	✓		✓		✓	
26	Se fomenta la participación activa de los estudiantes en la toma de decisiones y en la vida institucional	✓		✓		✓	
27	Las relaciones entre estudiantes, docentes y personal administrativo son cordiales y basadas en el respeto mutuo.	✓		✓		✓	
28	Existe un clima de confianza y apoyo entre los miembros de la institución	✓		✓		✓	
29	Se promueve un ambiente de respeto mutuo en la comunidad educativa	✓		✓		✓	
30	La institución brinda espacios y actividades que promueven la integración y la construcción de relaciones sociales positivas.	✓		✓		✓	

**Observaciones:** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Clima Institucional.

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**              **Aplicable después de corregir [ ]**              **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Chalco Ramos Lourdes Nancy              **DNI:** 09038356.

**Especialidad del validador:** Metodóloga

**27 de julio del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Dra Lourdes Nancy Chalco Ramos**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSION 1 DOMINIO DISCIPLINAR</b>							
1	Demuestra amplio dominio de los conceptos y contenidos relacionados con la materia que enseña.	✓		✓		✓		
2	Relaciona los contenidos disciplinares con situaciones reales	✓		✓		✓		
3	Presenta los contenidos de manera clara y comprensible	✓		✓		✓		
4	Utiliza ejemplos y casos prácticos para facilitar la comprensión de los conceptos	✓		✓		✓		
5	Responde de manera precisa y completa a las preguntas relacionadas con el tema.	✓		✓		✓		
6	Tiene habilidad para promover el debate y la discusión en el aula cuando las preguntas requieren un análisis profundo	✓		✓		✓		
7	Utiliza recursos actualizados (libros, artículos, materiales digitales) en la enseñanza.	✓		✓		✓		
8	Muestra un conocimiento actualizado sobre los avances en su área de especialización	✓		✓		✓		
9	Promueve la diversidad de ideas y el respeto por las diferencias	✓		✓		✓		
10	Presenta diferentes enfoques en su enseñanza. Para promover la reflexión crítica en los estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2 ASPECTOS DIDACTICOS</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
11	Presenta los contenidos de manera organizada y estructurada.	✓		✓		✓		

12	Utiliza una variedad de estrategias de enseñanza que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		
13	Diseña actividades que promueven la participación activa de los estudiantes y el logro de los objetivos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Fomenta la participación activa de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15	Utiliza estrategias que promueven la construcción activa del conocimiento	✓		✓		✓		
16	Adapta su metodología de enseñanza a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Utiliza recursos audiovisuales y tecnológicos de manera efectiva para apoyar el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
18	Utiliza evaluaciones formativas para monitorear el progreso de los estudiantes y adaptar la enseñanza según sea necesario	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3 PENSAMIENTO DIDACTICO</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
19	Promueve la reflexión y el pensamiento crítico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Propone objetivos de aprendizaje de acuerdo a las características de sus alumnos	✓		✓		✓		
21	Adapta sus estrategias de enseñanza al ritmo de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
22	Utiliza estrategias que permiten a los estudiantes aplicar los conceptos aprendidos en situaciones reales	✓		✓		✓		
23	Brinda retroalimentación constructiva para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes	✓		✓		✓		
24	Fomenta la autonomía de los estudiantes para tomar decisiones y gestionar su aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 MOTIVACION, AUTOEFICACIA Y RESPONSABILIDAD DOCENTE</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	Demuestra entusiasmo y pasión por su trabajo.	✓		✓		✓		

26	Muestra confianza en sus habilidades para enseñar	✓		✓		✓	
27	Se preocupa por el bienestar y el desarrollo integral de los estudiantes	✓		✓		✓	
28	Establece altas expectativas académicas y brinda apoyo adecuado para que los estudiantes alcancen su máximo potencial.	✓		✓		✓	
29	Asume la responsabilidad de su propio aprendizaje y crecimiento profesional	✓		✓		✓	
30	Cumple con preparar sus clases y entrega de tareas a tiempo	✓		✓		✓	

**Observaciones:** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Desempeño

**Docente Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]

Aplicable después de

corregir [ ]

No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Chalco Ramos Lourdes Nancy

**DNI:** 09038356.

**Especialidad del validador:** Metodóloga

**27 de julio del 2023**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

**Dra Lourdes Nancy Chalco Ramos**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSION 1 ASPECTOS MATERIALES</b>							
1	La infraestructura física de la institución se adapta a las necesidades de la comunidad educativa en términos de capacidad disponible.	✓		✓		✓		
2	La institución cuenta con medidas de seguridad adecuadas (extintores, salidas de emergencia y protocolos de evacuación).	✓		✓		✓		
3	Los baños se encuentran en buen estado	✓		✓		✓		
4	las aulas de clase se encuentran en buenas condiciones (iluminación, ventilación, mobiliario, estado de las pizarras).	✓		✓		✓		
5	Los recursos didácticos y materiales disponibles son adecuados	✓		✓		✓		
6	Las instalaciones cuentan con laboratorios y talleres.	✓		✓		✓		
7	La institución educativa cuenta con biblioteca equipada.	✓		✓		✓		
8	Se dispone de sala de cómputo con acceso a internet.	✓		✓		✓		
9	Existen áreas destinadas para el descanso y la alimentación (comedores, cafetería).	✓		✓		✓		
10	Se realiza un mantenimiento adecuado de las instalaciones.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2 ASPECTOS FUNCIONALES</b>							
11	Las políticas y normas de la institución son claras y se aplican de manera consistente.	✓		✓		✓		

12	La comunicación entre los diferentes miembros de la institución (estudiantes, docentes, administrativos) es efectiva y fluida.	✓		✓		✓		
13	Los procesos administrativos (matrícula, trámites, etc.) son eficientes y ágiles.	✓		✓		✓		
14	Existe un ambiente de trabajo colaborativo y de apoyo mutuo entre los miembros de la institución.	✓		✓		✓		
15	La institución ofrece oportunidades de participación desarrollo profesional para sus docentes	✓		✓		✓		
<b>DIMENSION 3 ASPECTOS TEMPORALES</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	El horario de clases y actividades académicas está bien organizado y se cumple adecuadamente.	✓		✓		✓		
17	Los plazos y fechas límite para la entrega de trabajos y exámenes son razonables y realistas.	✓		✓		✓		
18	Existe flexibilidad en el horario de clases para adaptarse a las necesidades y circunstancias de los estudiantes.	✓		✓		✓		
19	La distribución del tiempo en las actividades académicas permite un adecuado equilibrio entre teoría y práctica	✓		✓		✓		
20	Las clases y actividades programadas se inician puntualmente.	✓		✓		✓		
21	La comunidad educativa valora la puntualidad de los docentes	✓		✓		✓		
22	Las actividades extracurriculares y eventos institucionales son programados de manera que no interfieran con las actividades académicas	✓		✓		✓		
23	Recibe apoyo de su institución educativa para la planificación	✓		✓		✓		

24	Se fomenta la planificación individual y colaborativa para lograr una enseñanza efectiva.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 ASPECTOS RELACIONALES</b>	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
25	La institución promueve un ambiente inclusivo y respetuoso, donde se valora la diversidad y se evita la discriminación.	✓		✓		✓		
26	Se fomenta la participación activa de los estudiantes en la toma de decisiones y en la vida institucional	✓		✓		✓		
27	Las relaciones entre estudiantes, docentes y personal administrativo son cordiales y basadas en el respeto mutuo.	✓		✓		✓		
28	Existe un clima de confianza y apoyo entre los miembros de la institución	✓		✓		✓		
29	Se promueve un ambiente de respeto mutuo en la comunidad educativa	✓		✓		✓		
30	La institución brinda espacios y actividades que promueven la integración y la construcción de relaciones sociales positivas.	✓		✓		✓		

**Observaciones:** Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Clima Institucional.

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Díaz Manrique Jimmy

**DNI:** 25713875

**Especialidad del validador:** Metodólogo

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

27 de julio del 2023

**Jimmy Díaz Manrique**  
**Doctor en Educación**



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	<b>DIMENSION 1 DOMINIO DISCIPLINAR</b>							
1	Demuestra amplio dominio de los conceptos y contenidos relacionados con la materia que enseña.	✓		✓		✓		
2	Relaciona los contenidos disciplinares con situaciones reales	✓		✓		✓		
3	Presenta los contenidos de manera clara y comprensible	✓		✓		✓		
4	Utiliza ejemplos y casos prácticos para facilitar la comprensión de los conceptos	✓		✓		✓		
5	Responde de manera precisa y completa a las preguntas relacionadas con el tema.	✓		✓		✓		
6	Tiene habilidad para promover el debate y la discusión en el aula cuando las preguntas requieren un análisis profundo	✓		✓		✓		
7	Utiliza recursos actualizados (libros, artículos, materiales digitales) en la enseñanza.	✓		✓		✓		
8	Muestra un conocimiento actualizado sobre los avances en su área de especialización	✓		✓		✓		
9	Promueve la diversidad de ideas y el respeto por las diferencias	✓		✓		✓		
10	Presenta diferentes enfoques en su enseñanza. Para promover la reflexión crítica en los estudiantes	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 2 ASPECTOS DIDACTICOS</b>							
11	Presenta los contenidos de manera organizada y estructurada.	✓		✓		✓		
12	Utiliza una variedad de estrategias de enseñanza que facilitan el aprendizaje de los estudiantes.	✓		✓		✓		

13	Diseña actividades que promueven la participación activa de los estudiantes y el logro de los objetivos de aprendizaje.	✓		✓		✓		
14	Fomenta la participación activa de los estudiantes en las actividades de aprendizaje.	✓		✓		✓		
15	Utiliza estrategias que promueven la construcción activa del conocimiento	✓		✓		✓		
16	Adapta su metodología de enseñanza a las necesidades de los estudiantes.	✓		✓		✓		
17	Utiliza recursos audiovisuales y tecnológicos de manera efectiva para apoyar el proceso de enseñanza.	✓		✓		✓		
18	Utiliza evaluaciones formativas para monitorear el progreso de los estudiantes y adaptar la enseñanza según sea necesario	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 3 PENSAMIENTO DIDACTICO</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
19	Promueve la reflexión y el pensamiento crítico en los estudiantes.	✓		✓		✓		
20	Propone objetivos de aprendizaje de acuerdo a las características de sus alumnos	✓		✓		✓		
21	Adapta sus estrategias de enseñanza al ritmo de aprendizaje de los estudiantes	✓		✓		✓		
22	Utiliza estrategias que permiten a los estudiantes aplicar los conceptos aprendidos en situaciones reales	✓		✓		✓		
23	Brinda retroalimentación constructiva para mejorar el rendimiento académico de los estudiantes	✓		✓		✓		
24	Fomenta la autonomía de los estudiantes para tomar decisiones y gestionar su aprendizaje	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSION 4 MOTIVACION, AUTOEFICACIA Y RESPONSABILIDAD DOCENTE</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
25	Demuestra entusiasmo y pasión por su trabajo.	✓		✓		✓		

26	Muestra confianza en sus habilidades para enseñar	✓		✓		✓	
27	Se preocupa por el bienestar y el desarrollo integral de los estudiantes	✓		✓		✓	
28	Establece altas expectativas académicas y brinda apoyo adecuado para que los estudiantes alcancen su máximo potencial.	✓		✓		✓	
29	Asume la responsabilidad de su propio aprendizaje y crecimiento profesional	✓		✓		✓	
30	Cumple con preparar sus clases y entrega de tareas a tiempo	✓		✓		✓	

**Observaciones: Los ítems planteados son suficientes para medir las dimensiones de la variable Desempeño**

**Docente Opinión de aplicabilidad:**

**Aplicable [ X ]**

**Aplicable después**

**de corregir [ ]**

**No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Díaz Manrique Jimmy DNI: 25713875**

**27 de julio del 2023**

**Especialidad del validador: Metodólogo**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



**Jimmy Díaz Manrique**  
**Doctor en Educación**

## Anexo 5: Resultado de similitud de turnitin

### Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 15-sept.-2023 17:43 -05  
Identificador: 2147792815  
Número de palabras: 11958  
Entregado: 3

Clima institucional y desempeño docente en un...  
Por MANUEL NICANOR CARBONEL REAÑO

Visualizador de documentos

Índice de similitud	Similitud según fuente
19%	Internet Sources: 18% Publicaciones: 6% Trabajos del estudiante: 9%

excluir citas   incluir bibliografía   excluir las coincidencias menores   modo: ver informe en vista quickview (vista clásica) ▼

imprimir   descargar

[https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1147464124&student\\_user=1&lang=es&o=2147792815](https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1147464124&student_user=1&lang=es&o=2147792815)

**Anexo N° 6: Matriz de consistencia**

<b>Variables</b>	<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Enfoque y tipo de investigación</b>
Clima institucional	<b>Problema general:</b> ¿Qué relación existe entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Carabayllo?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Carabayllo.	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre el Clima Institucional y el Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública de Carabayllo.	
Desempeño Docente	<b>Problemas específicos:</b> ¿Cómo es la relación entre clima institucional y el dominio disciplinar de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo?	<b>Objetivos específicos:</b> Establecer la relación entre clima institucional y el dominio disciplinar de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo.	<b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación directa entre clima institucional y el dominio disciplinar de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo.	Enfoque: Cuantitativo
	¿Cómo es la relación entre clima institucional y los aspectos didácticos de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo?	Medir la relación entre clima institucional y los aspectos didácticos de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo.	Existe relación directa entre clima institucional y los aspectos didácticos de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo.	Tipo: Descriptivo correlacional no experimental
	¿Cómo es la relación entre clima institucional y el pensamiento didáctico de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo?	Establecer la relación entre clima institucional y el pensamiento didáctico de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo.	Existe relación directa entre clima institucional y el pensamiento didáctico de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo.	
	¿Cómo es la relación entre clima institucional y la Motivación, autoeficacia y responsabilidad de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo?	Determinar la relación entre clima institucional y la Motivación, autoeficacia y responsabilidad de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo.	Existe relación directa entre clima institucional y la Motivación, autoeficacia y responsabilidad de los docentes en una Institución Educativa Pública de Carabayllo.	

**Anexo N° 7: Prueba de normalidad de la muestra.**

**Prueba de normalidad para la variable clima institucional:**

**Resumen de procesamiento de casos**

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CLIMA INSTITUCIONAL	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	,716	45	,000

**Prueba de normalidad para la variable desempeño docente:**

**Resumen de procesamiento de casos**

	Válido		Casos Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
DESEMPEÑO DOCENTE	45	100,0%	0	0,0%	45	100,0%

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA INSTITUCIONAL	,564	45	,000

## Anexo N° 8: Confiabilidad de los instrumentos.

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	30

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO DOCENTE

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,900	30

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

## CONFIABILIDAD POR DIMENSIONES

**Variable:** clima institucional

Dimensión: aspectos materiales

### Resumen de procesamiento

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,785	10

Dimensión: aspectos funcionales:

### Resumen de procesamiento

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	5

Dimensión: aspectos temporales:

### Resumen de procesamiento

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,919	9

Dimensión: aspectos relacionales:

### Resumen de procesamiento

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,835	6



**VARIABLE:** desempeño docente

Dimensión: dominio disciplinar

**Resumen de procesamiento**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	10

Dimensión: aspectos didácticos

**Resumen de procesamiento**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,738	8

Dimensión: pensamiento didáctico

**Resumen de procesamiento**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,749	6

Dimensión: motivación, autoeficacia y responsabilidad docente

**Resumen de procesamiento**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	6



N	EDAD	SEXO	T SERV	SIT. LAB.	CLIMA INSTITUCIONAL														DESEMPEÑO DOCENTE																																															
					ASPECTOS MATERIALES										ASPECTOS FUNCIONALES				ASPECTOS TEMPORALES						ASPECTOS RELACIONALES				DOMINIO DISCIPLINAR						ASPECTOS DIDÁCTICOS						PENSAMIENTO DIDACTICO		MOTIVACIÓN, AUTOEFICACIA Y RESPONSABILIDAD																							
					item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6												
31	29	1	8	2	5	4	5	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	5	2	1	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4	3	5	5																
32	34	2	15	2	4	4	4	3	2	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	1	2	4	4	1	4	5	5	5	4	4	4	3	2	4	4	5	3	5	4	4	4	5	1	4	5	5	5	5																	
33	38	1	10	2	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	4	4	2	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4														
34	30	1	2	1	4	5	4	5	4	4	4	5	3	2	4	5	4	4	5	4	1	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	2	4	4	5	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	2														
35	48	2	7	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	2	1	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4														
36	45	2	12	2	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	3	1	2	3	2	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	5	4	3	5	2	5	5	4	3												
37	62	2	14	2	3	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	2	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4												
38	37	1	5	2	4	4	4	4	5	5	5	4	1	5	5	5	4	3	4	4	5	2	3	1	3	2	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	1	5	5	5	4	1	5	4	4	3	4	2	3	4	4	5													
39	42	1	10	2	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	1	2	2	3	2	1	1	1	2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	2	1	1	1	2	4	2	4	4	5	3															
40	45	2	14	2	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	2	2	1	3	2	1	1	2	1	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	5	5	4	3	5	5	4	4	3	2	1	1	2	1	3	4	3	4	4								
41	48	2	12	2	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	3	3	1	2	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	2	3	1	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3			
42	48	2	12	2	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	4	4	1	5	2	4	2	4	1	2	2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	5	4	4	4	4	5	4	4	1	5	5	4	4	1	5	2	4	2	4	2	1	1	2	2	4	3	4	4	2	2	
43	47	1	13	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	3	4	2	1	2	1	1	3	3	1	1	1	1	4	4	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2	4	5	4	4	2	4	2	4	2	5	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	4	4	3
44	49	2	19	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	2	4	2	2	1	1	2	2	1	3	3	1	2	2	2	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	3	2	4	2	4	3	1	2	2	4	3	1	2	4	4				
45	56	1	15	2	4	4	4	5	5	4	3	5	3	4	2	2	3	2	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	3	2	1	3	2	4	2	3	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2							

N = número de docente encuestado. EDAD = Edad en años. SEXO = Sexo del docente encuestado (1=Femenino, 2 Masculino) T. SERV = Tiempo de servicio en años, SIT. LAB. = Situación laboral (1= contratado, 2= nombrado).