



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de
educación inicial en San Martín de Porres, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa

AUTORA:

Fernández Quispe, Areliza Medalit (ORCID: 0000-0002-3817-1871)

ASESOR:

Dr. Guizado Oscoco, Felipe (ORCID: 0000-0003-3765-7391)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad educativa

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por su motivación para superarme, a mis hijos y esposo por su apoyo constante e impulsarme en esta aventura de la investigación

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo por haberme albergado en sus ambientes y permitirme la superación profesional.

Índice de contenidos

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
RESULTADOS DESCRIPTIVOS	21
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de la variable Clima institucional	16
Tabla 2 Operacionalización de la variable Compromiso docente	16
Tabla 3 Validación por juicio de expertos	19
Tabla 4 Confiabilidad del cuestionario	19
Tabla 5 Niveles de la variable: Clima institucional	21
Tabla 6 Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional	22
Tabla 7 Niveles de la variable: Compromiso docente	23
Tabla 8 Niveles de las dimensiones de la variable compromiso docente	24
Tabla 9 Correlación de Rho de Spearman entre clima institucional y compromiso docente	25
Tabla 10 Correlación Rho de Spearman de comunicación y compromiso docente	26
Tabla 11 Correlación Rho de Spearman de motivación y compromiso docente	27
Tabla 12 Correlación Rho de Spearman de confianza y compromiso docente	28
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman de condiciones de trabajo y compromiso docente	29

Índice de figuras

Figura 1: Niveles de clima institucional	21
Figura 2: Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional	22
Figura 3: Niveles de compromiso docente	23
Figura 4: Niveles de las dimensiones de la variable compromiso docente	24

Resumen

La presente investigación titulada “Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020” tuvo como objetivo principal determinar si el clima institucional se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020, para el cual se han aplicado técnicas e instrumentos propias de las investigaciones cuantitativas.

Esta investigación fue desarrollada de acuerdo al tipo de estudio básica o pura, bajo el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo, cuyo método empleado es el hipotético deductivo, diseño no experimental transversal o transeccional, cuya muestra estuvo conformado por 63 docentes de educación inicial del Distrito de San Martín de Porres determinado bajo es muestreo no probabilístico intencional, para la recolección de los datos se ha aplicado la encuesta, con su respectivo instrumento el cuestionario, de manera virtual, dicho instrumento fue aplicada previa validación por juicio de expertos, mientras que el análisis de los datos se efectuó mediante métodos estadísticos.

Finalmente, una vez presentado los resultados se ha verificado que en la contrastación de la hipótesis principal la significancia resultó Sig.=0,000, siendo este menor a 0,05 asumido, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, en consecuencia, el clima institucional se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Palabras claves: Clima institucional, compromiso docente, comunicación, motivación, confianza y condiciones de trabajo.

Abstract

This research entitled "Institutional climate and teaching commitment, in teachers of initial education in San Martín de Porres, 2020" had as its main objective to determine whether the institutional climate relates to the teaching commitment, in teachers of initial education in San Martín de Porres, 2020, for which techniques and instruments typical of quantitative research have been applied.

This research was developed according to the type of basic or pure study, under the quantitative, descriptive level approach, whose method used is the hypothetical deductive, transverse or transectional non-experimental design, whose sample consisted of 63 initial education teachers of the District of San Martín de Porres determined under is intentional non-probabilistic sampling, for the collection of the data has been applied the survey, with its respective instrument the questionnaire, in a virtual way, this instrument was applied after validation by expert judgement, while the analysis of the data was carried out using statistical methods.

Finally, once the results have been presented, it has been verified that in the contrast of the main hypothesis the significance resulted in Sig.-0.000, this being less than 0.05 assumed, so the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, consequently, the institutional climate is significantly related to the teaching commitment, in teachers of initial education in San Martín de Porres, 2020.

Keywords: Institutional climate, teaching commitment, communication, motivation, confidence and working conditions.

I. INTRODUCCIÓN

La educación es un elemento principal del desarrollo de la sociedad, al respecto la UNESCO (2021) considera a la educación como una potestad de la humanidad y que todos deben recibir, en el curso de su vida, cuyo acceso e instrucción debe ser dotado de calidad. En ese orden de ideas, la realidad problemática materia de investigación tiene su base en la necesidad de indagar si el clima institucional tiene efectos en el compromiso de los docentes al momento de realizar sus actividades académicas y en los aspectos administrativos que realiza para la institución educativa. Así, en el contexto internacional la UNESCO (s.f.) sostuvo que en América Latina de 9 millones de alumnos que inician primer año, 4 millones (42%) fracasa en el primer año y repiten promedio 20 millones de estudiantes que supone que es un promedio de 2.5 billones de Dólares Americanos. La cifra de los que fracasan y repiten se debe a varias causas, siendo importante verificar el compromiso docente y el clima institucional como factor relevante para ello.

Ahora bien, en el contexto nacional Trahtemberg (2014) menciona respecto al clima institucional que existe la necesidad de asegurar un buen clima para el aprendizaje, innovador, abierto al aprendizaje. Asimismo, la UNESCO (2021) en su evaluación de los avances de la educación en el Perú hacia el ODS 4 precisó entre 2015 y 2019 1,265,857 docentes han sido evaluados, y se llevó a cabo 3 evaluaciones de desempeño de docentes del nivel inicial, evaluación docente bajo el enfoque meritocrático a partir de la Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944. Sin embargo, como se puede ver, no es prioridad el clima institucional, pues pese a las competencias meritocráticas, el docente que labora en un ambiente que no es de su agrado, reduciría su compromiso y por tanto su desempeño. Así, el clima institucional, cobra mayor importancia debido a que éste puede generar consecuencias en los docentes, quienes, a su vez, puedan actuar en beneficio de los que los estudiantes, al igual que la propia institución educativa, con un aporte o contribución más eficiente por parte de los docentes.

En el contexto local, en las instituciones educativas del Distrito de San Martín de Porres, uno de los distritos de Lima, por la ausencia de comunicación adecuada, falta de motivación, falta de otorgamiento de confianza y por no promover trabajos

en equipo por parte de la institución educativa, hace que los docentes pierdan interés real por la enseñanza, reduciendo así el compromiso como docente.

En muchas instituciones ya no se considera como un factor importante la generación de un buen clima en las instituciones, es decir, se considera algo secundario o irrelevante, sin embargo, no se dan cuenta de que los aspectos subjetivos como la motivación, confianza sean factores determinantes para generar compromiso en los docentes, así como la comunicación y las condiciones de trabajo. En este orden de ideas, el hecho que los docentes tengan un equipamiento adecuado, en materiales, tecnología y demás implementos suficientes podría generar que tengan mayor compromiso con la educación, por ello es necesario analizar. Es necesario investigar para el área profesional debido a que se trata de un factor muy importante, siendo el clima institucional y la relación de esta con el compromiso docente, para que en atención a los resultados se pueda realizar las recomendaciones respectivas para futuras mejoras.

Ahora bien, el contexto social en la que nos encontramos es muy particular, por lo que además de que las clases son virtuales, la comunicación y coordinaciones académicas son también por medio de herramientas digitales a causa de las restricciones y aislamiento social por pandemia, siendo entonces, el contexto muy particular a diferencia de otros periodos, más cuando situaciones como esta requieren mayor compromiso de los docentes para hacer seguimiento a los estudiantes, cumplir con las metas o las competencias curriculares, pero también con las obligaciones administrativas, en una interrelación entre los que conforman la institución educativa.

Se ha formulado como problema general, el cual es: ¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020?, mientras que los problemas específicos son los siguientes: 1) ¿De qué manera la comunicación se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020?; 2) ¿De qué manera la motivación se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020?; 3) ¿De qué manera el otorgamiento de confianza se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020?, y 4) ¿De qué

manera las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020?

El desarrollo de esta investigación tiene su justificación práctica, en la medida que, en la práctica las instituciones son muy autoritarias, las relaciones entre docentes y administrativos no es la prioridad, el cual no contribuye a que los docentes se familiaricen más y se comprometan con la educación, asimismo, la justificación teórica se basa en la poca teoría existente en relación entre clima institucional y compromiso docente, el cual será incrementada, mientras que la justificación metodológica consiste en que respecto al tema no existen investigaciones que se hayan realizado con las técnicas y procedimientos metodológicos que se emplearon en esta investigación.

Asimismo, el objetivo general del estudio fue: Determinar si el clima institucional se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020, mientras que los problemas específicos fueron: 1) Determinar si la comunicación se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020; 2) Determinar si la motivación se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020; 3) Determinar si el otorgamiento de confianza se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020, y 4) Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

En relación a ellos, la hipótesis general formulada fue: El clima institucional se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020., y las hipótesis específicas fueron los siguientes: 1) La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020; 2) La motivación se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020; 3) El otorgamiento de confianza se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020, y 4) Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

En este acápite se presentan los antecedentes del estudio, tanto nacionales como extranjeros, luego las teorías relacionadas al tema y los enfoques conceptuales.

Así, como antecedentes nacionales encontramos el estudio realizado por Meza (2019) quien investigó el clima institucional relacionando con la calidad de la educación, cuyo objetivo general se limitó en determinar la relación existente del clima institucional con la calidad de la educación en una institución educativa; y en el aspecto metodológico, fue una investigación de nivel descriptiva correlacional, en la presentación de los resultados aplicó la técnica de encuesta y su instrumento el cuestionario, llegando a concluir que efectivamente existe relación entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo en una institución educativa.

También Reto (2018) investigo el clima institucional, vinculando ello con el desempeño docente en una Universidad, donde el objetivo del estudio fue determinar la relación de clima institucional con el desempeño docente, para el cual, como parte del método de investigación empleó el diseño no experimental, nivel de estudio descriptivo correlacional, de carácter transversal, cuya muestra estuvo compuesta por 60 docentes y utilizó el cuestionario, y tras la contrastación de las hipótesis llegó a concluir que hay incidencia significativa del clima institucional en el desempeño docente.

Asimismo, Farfán (2017) desarrolló la tesis sobre el clima institucional y su influencia en el servicio educativo, quien estableció por objetivo determinar la incidencia entre la variable clima institucional con el servicio educativo, para el cual como metodología utilizó el nivel de estudio descriptivo-correlacional, diseño de carácter correlacional causal, cuya muestra en estudio estuvo integrada por 23 docentes y 6 personal administrativo de una institución educativa de nivel secundaria, y en la recopilación de los datos empleó la técnica de encuesta y la observación, llegando a concluir que en efecto existe relación entre las variables, resaltando las dimensiones como la cultura institucional, estilos de comunicación y manejo de conflictos.

También, Pocco (2017) realizó la investigación de tesis, donde analizó el compromiso docente junto con el desempeño pedagógico en una institución educativa, en la que su objetivo general fue determinar la relación de compromiso docente con el desempeño pedagógico en una institución educativa, para el cual el

tipo de estudio fue de tipo básica, con diseño no experimental, siendo su muestra 16 docentes, y en la recolección de datos fue la encuesta, cuyos resultados demostraron que efectivamente existe una relación directa entre el compromiso docente y el desempeño docente.

Asimismo, López (2017) realizó la investigación sobre la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, cuyo objetivo general fue buscar la relación entre el clima institucional con el desempeño docente, para el cual, como método de investigación empleó el tipo de estudio cuantitativa, cuya muestra estuvo compuesta por 31 sujetos, el diseño de investigación aplicó métodos empíricos analíticos, aplicándose la técnica de recolección de datos a la encuesta, llegándose a concluir que la relación entre el clima institucional y el desempeño docente es moderada.

Mientras que a nivel de los antecedentes internacionales encontramos estudios de autores como Garrido (2016) quien investigó sobre el compromiso con la profesión docente, cuyo objetivo fue comprobar si el compromiso docente tiene vinculación con la profesión docente, para el cual, aplicó métodos propios de la investigación cuantitativa, cuya muestra estuvo compuesta por 108 docentes, la técnica de recolección de datos fue la encuesta, que fue validada previamente técnicas estadísticas, sobre el cual llegó a concluir que los docentes tienen compromiso de continuidad, normativo y efectivo.

Asimismo, Mendoza y Torres (2016) realizaron la investigación sobre la percepción de clima organizacional en las instituciones educativas, el cual tuvo como objetivo caracterizar las percepciones del clima organizacional en las instituciones educativas, para el cual empleo el diseño de estudio no experimental, de nivel descriptivo, siendo los participantes en la muestra 97 personas que provienen de las instituciones educativas, los datos fueron recopilados empleando la técnica de encuesta, y de los resultados se llegó a concluir que se perciben dificultades en la interacción entre los integrantes de la institución, inclusive insatisfacción con las condiciones de trabajo.

Por su parte, Santamaría (2020) investigó sobre la incidencia del clima organizacional y el desempeño laboral cuyo objetivo del estudio fue comprobar si la variable clima organizacional influye en el desempeño laboral, para el cual ha empleado métodos propios de una investigación de enfoque mixta, con alcance

descriptiva, diseño no experimental por la ausencia de manipulación de las variables de investigación, de corte transversal o transeccional, donde la población es estudio estuvo conformado por 106 trabajadores, y en la recopilación de información utilizó la técnica de encuesta aplicando su instrumento, el cuestionario, finalmente, llegó a concluir que el clima organizacional tiene incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa.

Mientras que Delgado, Vera y Muñoz (2018) investigaron el clima organizacional en el personal docente, administrativo y de servicios, teniendo como objetivo analizar el clima organizacional del personal docente, personal administrativo y el servicio que presta la Facultad de Ciencias Informáticas de una universidad, para el cual realizaron una investigación descriptiva, siendo la población 41 miembros entre docentes, administrativos y de servicios , a quienes se les aplicó el cuestionario, y se llegó a concluir que existe un clima organizacional favorable, con algunas variantes sobre la cooperación, conflictos y recompensa, ya que sobre estos últimos se aprecia índice poco favorable.

Por otra parte, Guevara (2018) realizó la investigación sobre el clima organizacional y el nivel de satisfacción de una unidad educativa, quien tuvo como objetivo diseñar una propuesta que contribuya al logro de los objetivos institucionales y mejoramiento de la gestión que favorezca al clima institucional, para el cual el nivel de investigación que utilizó fue la exploratoria, y la muestra estuvo compuesto por 45 docentes, 16 administrativos y 12 personas de apoyo, en cuya recolección de datos se aplicó el cuestionario, llegándose a concluir que no hay un modelo que permita manejar los conflictos, mucho menos políticas de incentivo a nivel institucional para mejorar el clima organizacional en la institución.

En las teorías relacionadas a la variable clima institucional, Trahtemberg (2014) sostuvo la necesidad de asegurar un buen clima para el aprendizaje, innovador, abierto al aprendizaje. Al respecto, Madhukar y Sharma (2017) precisaron que algunos expertos han definido el clima organizativo como patrones recurrentes de comportamiento dependiendo de los valores y la atmósfera que prevalecen en una organización de vez en cuando, y así sucesivamente. Sin embargo, el clima organizativo se refiere a la percepción general del personal (en su conjunto) de una organización con respecto a las dimensiones pertinentes del

clima organizativo que prevalecen durante un período de tiempo determinado en su organización.

Shreedevi y Bharamanaikar (2017) sostuvieron que el clima habla de personas, lugar, percepciones y preferencias de los habitantes allí. En el mundo actual, estas palabras también se utilizan para describir las condiciones en la organización y esto se conoce como Clima Organizacional.

En este orden de ideas, Arroyo y Jiménez (2020) sostuvieron que el clima organizativo es una de las características significativas en cualquier complejo humano sistemático y medirlo ayuda a la mejor concepción de diversas y eficaces fuerzas de cualquier organización.

En el marco de las ideas anteriores, una de las dimensiones del clima institucional es la comunicación, el cual, en muchos casos es deficiente, en este punto se refiere tanto a la comunicación horizontal como vertical, es decir, de los superiores a los de inferiores dentro de la jerarquía organizacional y del mismo nivel de la organización. La comunicación es uno de los factores importantes dentro de la organización, que puede ser determinante en las relaciones entre los que integran la institución educativa e incluyendo la relación entre el docente y el o los alumnos.

La primera dimensión en estudio es la comunicación, al respecto, Khemesh (2017) sostuvo que la comunicación es considerada como la habilidad más básica que una persona ha tenido. Desde este punto de vista, la comunicación es un producto de la supervivencia del ser humano. También es un fenómeno que se ve fácilmente afectado por todo tipo de acontecimientos y cambios que han tenido lugar en la forma de ser.

Point (2016) precisó que la comunicación es el salvavidas de la sociedad y las organizaciones empresariales. Una organización difícilmente puede ser concebida sin comunicación. A falta de uno de los gradientes más esenciales como es la comunicación, una organización se convertiría en un mero conjunto de individuos, materiales y máquinas y herramientas no relacionados y no organizados, lo que no tiene ningún sentido ni, de hecho, ningún tipo de organización.

Asimismo, Kelvin (2016) resaltó que la comunicación es el arte de transferir información entre personas para que puedan ser recibidas de la manera en que

fueron destinadas. Mientras que Buarqoub (2019) agrega que la globalización y la tecnología de la comunicación se acercan a la población total, incluidas las barreras lingüísticas. Aquellas cosas que nos impiden comprender a los demás conforma un reto para las personas, empresas, gobierno y el mundo entero.

Asimismo, la segunda dimensión del clima institucional es la motivación, el cual implica que si los docentes no tienen una suficiente motivación para cumplir y desenvolverse en el desarrollo de las clases y por consiguiente estar comprometidos con la institución y con los estudiantes. Al respecto, Viseu, et, al. (2016) sostuvo que la motivación del profesorado es fundamental para el avance del sistema educativo. Para que los maestros estén motivados, su satisfacción laboral y su capital psicológico positivo son cruciales.

Han y Yin (2016) resaltaron que en la última década consideran haber sido testigos de un incremento de estudios en relación a la motivación del profesorado, puesto que se ha evidenciado como un componente muy importante y está relacionado con una serie de variables en la educación como la motivación del estudiante, la reforma educativa, la práctica docente y el cumplimiento psicológico y el bienestar de los maestros. Por otro lado, Toboso (2019) precisó que la motivación es ampliamente conocida como una diferencia individual dinámica y altamente compleja que desempeña un papel esencial en cualquier situación de aprendizaje en términos de éxito o fracaso.

Wambugu, Kimiti y Matee (2018) refieren que la motivación es un impulso que influye en los esfuerzos de alguien para realizar una tarea. Hay dos aspectos del comportamiento descritos por el concepto de motivación, que justifican el comportamiento o el propósito de un comportamiento para una energía apropiada. Por lo tanto, el término motivación se refiere a dos problemas diferentes. En primer lugar, ¿qué hace para hacer activo a un hombre y, en segundo lugar, qué domina una forma/ algo de comportamiento hacia la realización de una actividad?

Ekpenyong (2020) sostuvo que un maestro motivado se esfuerza por armar esfuerzos en el aula para afectar positivamente a los estudiantes. Por lo tanto, la motivación del maestro es un empujón, un propulsor o una fuerza que activa a un maestro para enseñar. Esto implica que cuando un maestro está altamente motivado especialmente en el aspecto monetario, afecta positivamente a los estudiantes.

Así como también el otorgamiento de confianza a los docentes, en consecuencia, es también importante analizar si el otorgamiento de confianza a los maestros genera mayor compromiso en ellos, pues de ser positiva la respuesta se debe priorizar en estos aspectos para renovar la calidad de enseñanza en las instituciones educativas.

Al respecto, Babaoğlan (2016) sostiene que la confianza en las instituciones educativas es una variable importante que afecta la eficacia escolar. Ahora bien, por ejemplo, como bien señalan Tolo, et. al. (2019) la provisión educativa en Noruega se basa en la confianza de los maestros y las iniciativas locales, y estos valores están integrados en el sistema educativo.

En ese orden de ideas, si en otros países funciona el otorgamiento de confianza a los docentes como una medida eficiente para la mejora de la educación, entonces es probable que ello también funcione de manera adecuada en el Perú. Así, respecto a la confianza, Olson (2019) agrega que, una vez creadas las estructuras formales, los directores pueden ganarse la confianza extendiendo la confianza a los maestros. Los directores crean confianza compartiendo tiempo y estableciendo estructuras para apoyar el trabajo conjunto en equipos.

Ahora bien, la ausencia de confianza no solo implica en los docentes, sino, además, el bajo nivel de confianza eventualmente conducirá a dificultades para que los estudiantes absorban las lecciones impartidas por los maestros.

Ahora bien, respecto a las condiciones de trabajo, Aleksynska, et. al. (2019) sostuvieron que las óptimas condiciones de laborales influyen en el bienestar de los trabajadores y al rendimiento de las empresas. Pero desagregar la realidad cotidiana de mujeres y hombres en el trabajo no es una tarea sencilla. Esto es particularmente cierto en nuestro cambiante mundo del trabajo, donde las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo se están integrando continuamente en nuestros lugares de trabajo.

Ello explica que los docentes que se encuentren dotado de las buenas condiciones, tanto materiales como inmateriales, tendrán mayor compromiso con la educación de los estudiantes a su cargo, así como tendrá mayor compromiso con la institución donde labora, generándose una identidad y prestigio hacia la institución educativa.

Por otra parte, Singh (2016) sostuvo que las escuelas proporcionan un ambiente de trabajo y una comunidad profesional para los maestros asegurándose de una asignación de enseñanza adecuada; suficiente acceso a la información, los materiales y la tecnología; y el tiempo adecuado para trabajar con colegas en asuntos de instrucción.

Sin embargo, un desafío clave es que la mayoría de los estudios examinan los salarios y las condiciones de trabajo en las diversas organizaciones, sin considerar el contexto de la educación, más en el contexto nacional y de desarrollo en el que tienen lugar.

En relación a ello, Toropova, Myrberg y Johansson (2021) agrega que dada que la escasez de maestros es un problema internacional, la satisfacción laboral de los maestros merece una atención más cercana. No sólo la satisfacción laboral está estrechamente relacionada con la retención de maestros, sino que también contribuye al bienestar de los profesores y sus estudiantes, la cohesión escolar general y el mejor estado de la profesión docente.

Por otra parte, en la revisión de la literatura respecto al tema encontramos a Naz (2017) quien sostuvo que al tiempo que se amplía el modelo cognitivo social de satisfacción laboral, los estudios han encontrado que las condiciones de trabajo y la autoeficacia tienen un efecto positivo en la satisfacción laboral. Por el contrario, el apoyo a los objetivos y el progreso de los objetivos tienen un efecto insignificante en la complacencia del empleo.

En este orden de ideas es importante resaltar que las condiciones de trabajo en los docentes deben ser priorizadas, a fin de asegurarse de que dichas condiciones sean las adecuadas, a su vez, las buenas condiciones, de acuerdo a la literatura revisada, tendría vinculación con la motivación de los docentes para la enseñanza de los estudiantes, por consiguiente, con el compromiso por la educación.

Ahora bien, en lo que respecta al compromiso docente, Moses, et. al. (2019) estudiaron el compromiso de los estudiantes-profesores con la enseñanza y las intenciones de entrar en la profesión docente, y sostuvieron que el compromiso con la enseñanza es un tema recurrente tanto en la investigación como en los debates políticos sobre la enseñanza y la profesión docente. Investigamos circunstancias que explican las diferencias en el compromiso de los estudiantes-profesores con la

profesión docente y con el aprendizaje de los estudiantes, y sus intenciones de entrar en la profesión docente. En ese orden de ideas, Ogoti (2018) sostuvo que la mejora del rendimiento de las escuelas y logro de una educación de calidad en la actualidad; el mundo exige un mayor nivel de compromiso en la enseñanza.

Por su parte, Altun (2017) sostuvo que el compromiso del maestro es una fuerza interna que deriva a los maestros a invertir más tiempo y energía en mantener la participación en la escuela. Esta voluntad de promover la escuela crea un vínculo emocional entre los maestros y la escuela que, en última instancia, inspira a los maestros a buscar maneras de mejorar la profesión docente y establecer un entorno de aprendizaje eficaz que permita a los estudiantes alcanzar sus metas.

El compromiso docente implica a su vez que el docente esté con una adecuada preparación para el aprendizaje de los estudiantes, tenga participación en la gestión educativa y tenga el desarrollo de la profesionalidad, todo ello con el fin de mejorar la calidad educativa en todos los niveles y especialmente en la educación inicial que es el inicio de la formación de los futuros ciudadanos y profesionales del país.

En este orden de ideas, Siri, et. al (2020) sostuvo que el compromiso del profesor actúa como mediador de la competencia del profesorado y el desempeño profesional del profesorado. Estos indicadores nos proporcionan información sobre cómo aumentar el rendimiento del profesorado, siendo necesario apoyar la mejora de la competencia y el compromiso del profesorado.

También Ogoti (2018) agrega que un maestro eficaz es un factor notable que predice un rendimiento efectivo y el logro de una educación de calidad. El desempeño en la educación puso una gran demanda de compromiso docente; cuando los profesores son capaces de cumplir con las responsabilidades profesionales docentes o lograr los objetivos educativos.

Además del desajuste de competencias, el compromiso laboral del profesorado es también otra causa que influye en el desempeño de los docentes. La falta de compromiso docente en la realización de tareas, como llegar tarde a la escuela, ser indiferente a los estudiantes resulta en una mala calidad de los estudiantes. Los bajos niveles de compromiso profesional del profesorado pueden interferir con las actividades de enseñanza y aprendizaje (Siri, et. al, 2020).

En este sentido, la ausencia de compromiso de los docentes es el mayor problema que afronta la educación, por lo que es necesario que las políticas educativas deben considerar este como uno de los factores importantes para impulsar la educación conjuntamente con los docentes, motivados, comprometidos, que estén dispuestos a otorgar el máximo esfuerzo posible para la mejora de la educación en el país.

Ahora bien, Sikand y Kauts (2016) realizó la investigación, donde encontró que el compromiso de los profesores con los valores profesionales aumentó el nivel del compromiso con el trabajo docente. La productividad de los profesores en las actividades docentes tuvo un efecto positivo en su compromiso con la escuela y con la profesión docente.

En ese sentido, es importante precisar la relación entre la satisfacción laboral, la cultura organizacional y el liderazgo, puesto que es importante entender porque ayuda a crear una fuerza laboral eficiente, motivada y permite que una organización logre mejor los objetivos generales, en especial, que las instituciones educativas logren la calidad educativa que se busca.

Al respecto, Mwesiga y Philipkireti (2018) sostuvieron que los profesores son el factor más significativo para favorecer el proceso de enseñanza y aprendizaje, las actividades escolares diarias y el logro del rendimiento académico. Por su parte, Uduak y Michael (2018) agregaron que además de los directores, los maestros desempeñan un papel importante en los éxitos escolares. Los maestros son indispensables en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son directamente responsables de conceder competencias a nuestros estudiantes.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Enfoque cuantitativo

El desarrollo de esta investigación se ha desarrollado con un enfoque cuantitativo, pues conforme sostiene Sánchez (2019) este tipo de investigación trata fenómenos para medir mediante técnicas estadísticas que se recogen datos numéricos, con la finalidad de explicar, describir, predecir y controlar el objetivo de sus causas. En ese sentido, la presente investigación ha sido desarrollada con enfoque cuantitativo, toda vez que los datos que se analizan en los resultados son numéricos, se ha aplicado el cuestionario como instrumento de recolección de datos y el procesamiento de dichos datos se ha efectuado mediante el uso de programas estadísticos como es el caso de estadístico SPSS, presentándose los resultados en tablas o figuras de acuerdo a la naturaleza.

Tipo de estudio

En relación al tipo de investigación, Escudero y Cortez (2018) sostienen que la investigación básica es también conocida como teórica o pura, el cual se caracteriza por basarse únicamente en los fundamentos de carácter teórico, son considerar los fines prácticos, de modo que está orientada a descubrir principios o leyes básicos y también profundizar en los conceptos de la ciencia.

En este orden de ideas, esta investigación es de tipo básica, debido a que el desarrollo de esta investigación busca incrementar conocimientos teóricos sobre el clima institucional y el compromiso docente, mas no busca solucionar los problemas de la realidad, si bien es cierto que al final se emiten recomendaciones para mejorar o reducir los efectos del problema, pero esta investigación no concluye con la solución del problema materia de investigación.

Nivel

Esta investigación es de nivel descriptivo-correlacional, que busca medir la relación de dos variables, siendo dichas variables el clima institucional y el compromiso

docente. Además, es preciso acotar que esta investigación es descriptiva, en la medida que describen las características, los rasgos y teorías que presentan cada una de las variables materia de estudio. Respecto a la investigación correlacional Canchari (2017) sostiene que éste es de observación natural, es decir, es el investigador quien observa a las variables en un ambiente natural.

Método

Respecto al método hipotético deductivo Sánchez (2019) sostuvo que, con la aplicación del método hipotético deductivo, con sustento en teorías generales se someten a la falsación de las hipótesis, el cual es aplicable a las ciencias fácticas, para la generación de nuevos conocimientos científicos.

Por ello, el método que se ha empleado es el hipotético deductivo, según el cual como el primer paso se observó el fenómeno materia de estudio, para luego formular la hipótesis, y luego de análisis se deducen las consecuencias, el cual es comprobado mediante el trabajo de campo, en aplicación de los instrumentos de recolección de datos y las herramientas estadísticas que correspondan a cada operación o prueba de hipótesis.

Diseño

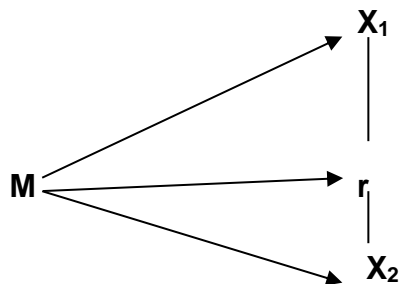
Manterola, Quiroz, Salazar, y García (2019) sostuvieron que el diseño es una de las etapas complejas de la investigación, puesto que se debe tomar toda información previa para tomar la decisión, en ese sentido, para la presente investigación se utilizó el diseño no experimental, en la medida que en el desarrollo de la investigación las variables de investigación no fueron sometidos a manipulación intencional por el investigador, es decir, los datos son procesados o analizados en la naturalidad que se encuentran o han sido recopilados de la realidad.

De corte transeccional

El desarrollo de esta investigación se ha desarrollado de corte transversal o transeccional, toda vez que conforme sostiene Hernández et al. (2014), investigaciones que recopilan datos en un momento único y su propósito fue la

descripción de las variables, el análisis de la incidencia de las variables y su interrelación.

Gráficamente se denota:



Donde:

M : Muestra

X₁ Variable 1: Clima institucional

X₂ Variable 2: Compromiso docente

r : Relación de las variables en estudio

3.2 Variables y operacionalización

Variable: Clima institucional

Definición Conceptual: El clima institucional constituye el ambiente que se genera en una institución educativa mediante vivencias cotidianas de los miembros que lo conforman, incluyendo aspectos como el trato, relaciones interpersonales, estilo de gestión y la comunicación (Briones, 2017).

Definición operacional

La variable materia de estudio fue sometida a medición mediante la aplicación de encuestas con escala Likert a los docentes que forman parte de la muestra, quienes respondieron las preguntas formuladas de manera anónima, para luego procesar los datos y presentar los resultados en cuadros o gráficos, según corresponda.

Tabla 1
Operacionalización de la variable Clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
D1) Comunicación	Traslado de información Agilidad Transparencia	1-4	Escala Likert	Bueno (16 al 20) Regular (10 al 15) Malo (4 al 9)
2) • Motivación	Satisfacción Reconocimientos Prestigio	5-8	<ul style="list-style-type: none"> • Nunca (1) • Casi nunca (2) • A veces (3) • Casi siempre (4) • Siempre (5) 	Bueno (16 al 20) Regular (10 al 15) Malo (4 al 9)
3) Confianza	Sinceridad Trato Otorgamiento de confianza	9-12		Bueno (16 al 20) Regular (10 al 15) Malo (4 al 9)
4) Condiciones de trabajo	Trabajo en equipo Coordinación Disponibilidad de materiales	13-16		Bueno (16 al 20) Regular (10 al 15) Malo (4 al 9)

Variable: Compromiso docente

Definición Conceptual: El compromiso docente genera un giro en la implementación y el diseño de la política educativa, el cual se impulsa y obliga que haya una atención adecuada, con la integración de lo personal, profesional y lo institucional, tomando como un elemento esencial al profesor, con un claro propósito (Fuentealba e Imbarack, 2014).

Definición operacional

La variable objeto de estudio ha sido sometida a medición mediante la aplicación de un cuestionario a los integrantes de la muestra, quienes respondieron las preguntas formuladas de manera anónima, para luego procesar los datos y presentar los resultados en cuadros o gráficos, así como contrastar las hipótesis formuladas previamente.

Tabla 2
Operacionalización de la variable Compromiso docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
D1) Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	• Auto preparación Preparación de materiales Preparación en métodos	1-5	Escala Likert • Nunca (1)	Bueno (19 al 25) Regular (12 al 18) Malo (5 al 11)

2) • Participación en la gestión educativa	Calidad Responsabilidad Aspectos administrativos	6-10	• Casi nunca (2) • A veces (3)	Bueno (19 al 25) Regular (12 al 18) Malo (5 al 11)
3) • Desarrollo de la profesionalidad	Identidad docente Vocación de servicio Eficacia	11-16	• Casi siempre (4) • Siempre (5)	Bueno (23 al 30) Regular (15 al 22) Malo (6 al 14)

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Al respecto Arias, et. al. (2016) precisa que la población es aquello que está conformada por un conjunto de casos que tienen características similares, de carácter definido y accesible, del cual se desprende para la muestra. En ese sentido, la población objeto de estudio de la presente investigación está conformada por docentes de educación inicial, Red N° 11 del Distrito de San Martín de Porres, Provincia y Departamento de Lima, en dicha Red, de acuerdo al reporte de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, son 08 las instituciones educativas que brindan la educación inicial, siendo la cantidad estimada de docentes 74 que enseñan en la educación inicial, los cuales son considerados población en el desarrollo de esta investigación.

Muestra

Respecto a la muestra se sostiene que éste es parte o una fracción representativa de la población sostiene (Arias, et. al., 2016). En ese sentido, la muestra representativa de la población de estudio está conformada por 63 docentes de educación inicial provenientes de Red N° 11 del Distrito de San Martín de Porres, Provincia y Departamento de Lima.

Dicha muestra se obtiene a través de la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{z^2(p \cdot q)}{e^2 + \frac{z^2(p \cdot q)}{N}}$$

Dónde:

e = Nivel de error dispuesto a cometer

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

p = Proporción de la población con la característica deseada (éxito)

q = Proporción de la población sin la característica deseada (fracaso)

z = Nivel de confianza deseado

$$n = 63$$

Técnica de muestreo.

Por las características del estudio, el muestreo utilizado es no probabilístico intencional; a juicio y criterio del investigador. Siendo los criterios de selección los siguientes: 1) Que sean docentes con un mínimo de 3 años de experiencia; 2) Que haya enseñado en inicial en forma ininterrumpida, y 3) Que a la fecha de la aplicación del instrumento estén laborando como docentes de inicial.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta. Se aplicó en el desarrollo de esta investigación la técnica de la encuesta, el cual estuvo conformado por preguntas cerradas delimitadas por el investigador, a efectos de que los encuestados respondan según los criterios se ajusten a la verdad.

Instrumentos

Cuestionario. Se ha empleado para el trabajo de campo el cuestionario, el cual estuvo compuesto por un conjunto de preguntas cerradas formuladas por cada una de las variables por separado, que a su vez ha sido aplicado previa validación y el consentimiento informado de los participantes.

Ficha técnica del instrumento	
Nombre del instrumento	Cuestionario
Autor	. Areliza Medalit Fernández Quispe
Año	2021
Tipo de instrumento	Cuestionario
Objetivo	Determinar si el clima institucional se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.
Población	Docentes de educación inicial en el Distrito de San Martín de Porres, provincia y Departamento de Lima.
Número de ítems	32
Aplicación	Virtual (Google forms)

Tiempo	10 -15 minutos aproximadamente
Normas de aplicación	Con objetividad marcar la alternativa que se ajuste a la verdad
Escala	Likert
Niveles	Bueno Regular Malo

Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

Respecto a la validación Galicia, Balderrama y Edel (2017) sostienen que la validación de expertos constituye una estrategia de ventajosa que requiere la intervención de jueces con conocimientos y experiencia, con la verificación de los ítems y su aplicabilidad para la recolección de los datos.

En ese orden de ideas, para corroborar la seguridad externa en relación lógica de los instrumentos, éstos han sido validados mediante juicio de expertos, es decir, los instrumentos han sido previamente verificados por los expertos en la materia, quienes determinados y recomendaron su aplicabilidad de acuerdo a la tabla que se presente a continuación:

Tabla 3
Validación por juicio de expertos

Experto	Juicio
Experto N° 1: Dr. Felipe Guizado Oscoco	Aplicable
Experto N° 2: Mg. Ines Cruzmila Luque Gutierrez	Aplicable
Experto N° 3: Mg. Yessica Maribel Ordoñez Ahon	Aplicable

Confiabilidad de los instrumentos

Se validó la confiabilidad de los instrumentos (Coherencia y consistencia) mediante la operación estadística de prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach:

Tabla 4
Confiabilidad del cuestionario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	32

Interpretación:

En la operación estadística de los 32 ítems, de confiabilidad de Alfa de Cronbach, se obtuvo el valor de 0,991, siendo este valor estadísticamente considerado altamente confiable, el cual implica que el instrumento permite recoger información coherente y válida.

3.5 Procedimientos

En el proceso de análisis de los datos resultantes del trabajo de campo en relación a las variables, se procedieron con la tabulación empleando el programa estadístico SPSS Versión 26 de la IBM, el cual facilitó sacar los porcentajes detallados, los mismos que se presentan en tablas y figuras.

3.6 Métodos de análisis de datos

En el análisis de los datos se ha aplicado el método estadístico para el análisis y presentación de los resultados tanto descriptivos como inferenciales; asimismo se ha utilizado el método descriptivo para la definición de las variables, sus dimensiones, así como para la descripción de los instrumentos, tablas y figuras; asimismo se ha hecho uso del método deductivo, el cual es propia de las investigaciones cuantitativas, empleado a efectos de deducir conclusiones en atención a los datos.

3.7 Aspectos éticos

En el proceso de investigación se ha respetado estrictamente las normas jurídicas y morales, asimismo, el proceso de investigación ni los resultados del estudio no afectan los derechos ni intereses de los participantes ni de terceros, asimismo, la investigación se realizó con el estricto respeto de los derechos del autor, en tal sentido, las fuentes consultadas han sido referenciados conforme a las normas internacionales de citación, sean mediante citas textuales, parafraseos y resúmenes, en el caso en concreto se ha hecho uso de las normas APA.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 5
Variable 1

Clima institucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	3	4,8	4,8	4,8
	Regular	37	58,7	58,7	63,5
	Buena	23	36,5	36,5	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

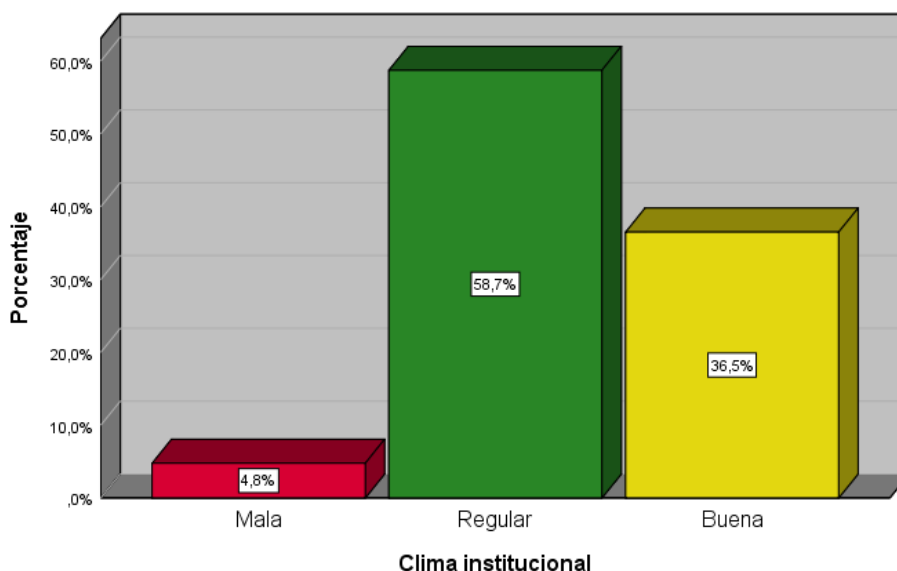


Figura 1: Niveles de clima institucional

Interpretación

De la tabla y figura se desprende que el nivel de clima institucional en las instituciones educativas de nivel inicial en San Martín de Porres es regular, el cual es representado por el 58,7%, el cual es seguida por el nivel buena que representa el 36,5%, mientras que solo el 4,8% de los encuestados sostuvieron que el clima institucional es de nivel mala. De los resultados descriptivos presentados se desprende que en consideración de los docentes de educación inicial del Distrito de San Martín de Porres el clima institucional es regular.

Tabla 6
Dimensiones de la variable 1

		<i>Clima institucional</i>			
		Comunicación	Confianza	Motivación	Condiciones de trabajo
Válido	Mala	7,9	1,6	14,3	1,6
	Regular	55,6	22,2	61,9	54,0
	Buena	36,5	76,2	23,8	44,4

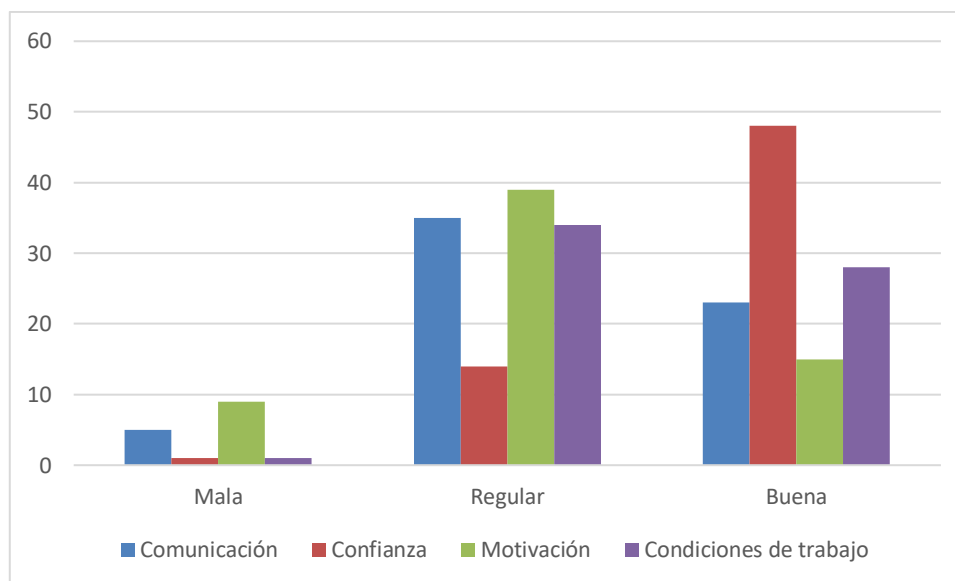


Figura 2: Niveles de las dimensiones de la variable clima institucional

Interpretación

En la tabla y la figura se observa que el nivel de la comunicación es regular, el cual es representado por el 55,6%, se aprecia también que el nivel de motivación hacia los docentes de educación inicial del Distrito de San Martín de Porres es regular, el cual es representado por el 61,9%, mientras que el nivel de confianza es buena, representado por el 76,2%, en relación a las condiciones de trabajo se evidencia que éste es de nivel regular representada por el 54,0%, seguida por el nivel bueno que representa el 44,4%, mientras que el nivel malo es muy poco, siendo éste el 1,65, el cual implica que en general no existen buenas condiciones de trabajo para los docentes de educación inicial del Distrito de San Martín de Porres, sin embargo, el nivel regular implica que es pasible de ser mejorada, más cuando el malo nivel es muy insignificante.

Tabla 7
Variable 2

		Compromiso docente			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Mala	2	3,2	3,2	3,2
	Regular	25	39,7	39,7	42,9
	Buena	36	57,1	57,1	100,0
	Total	63	100,0	100,0	

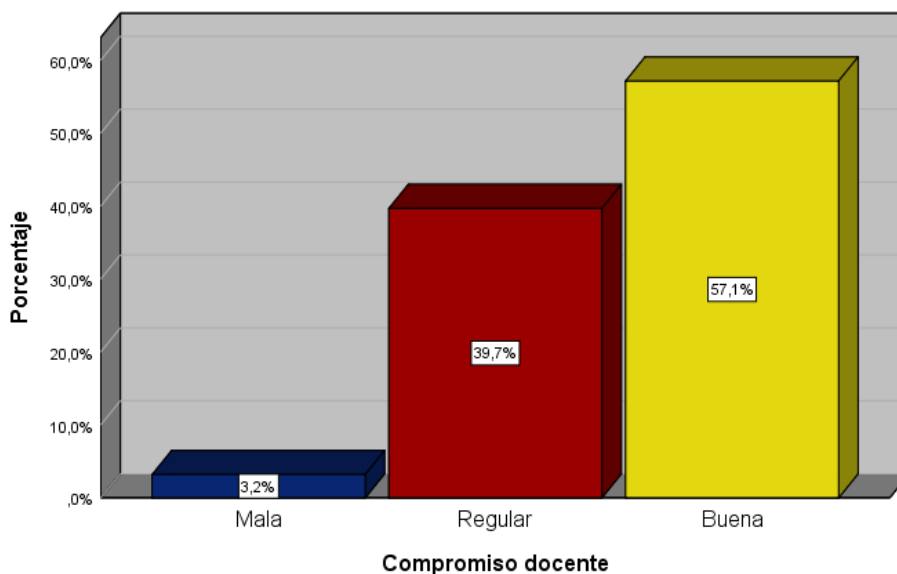


Figura 3: Niveles de compromiso docente

Interpretación

De la tabla y la figura se desprende que en los docentes de la educación inicial del Distrito de San Martín de Porres el compromiso docente es de nivel buena, pues se aprecia el 57,1%, dicho porcentaje es seguida por el nivel regular representado por el 39,7%, mientras que el nivel malo es solo el 3,2%. El cual implica que el compromiso docente es bueno, sin embargo, al ser el nivel de compromiso regular y malo aún un porcentaje considerable es necesario que haya mejoras en el compromiso de los docentes de educación inicial en la población en estudio.

Tabla 8
Dimensiones de la variable 2

		Compromiso docente		
		Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Participación en la gestión educativa	Desarrollo de la profesionalidad
Válido	Mala	0	3,2	3,2
	Regular	54,0	42,9	12,7
	Buena	46,0	54,0	84,1

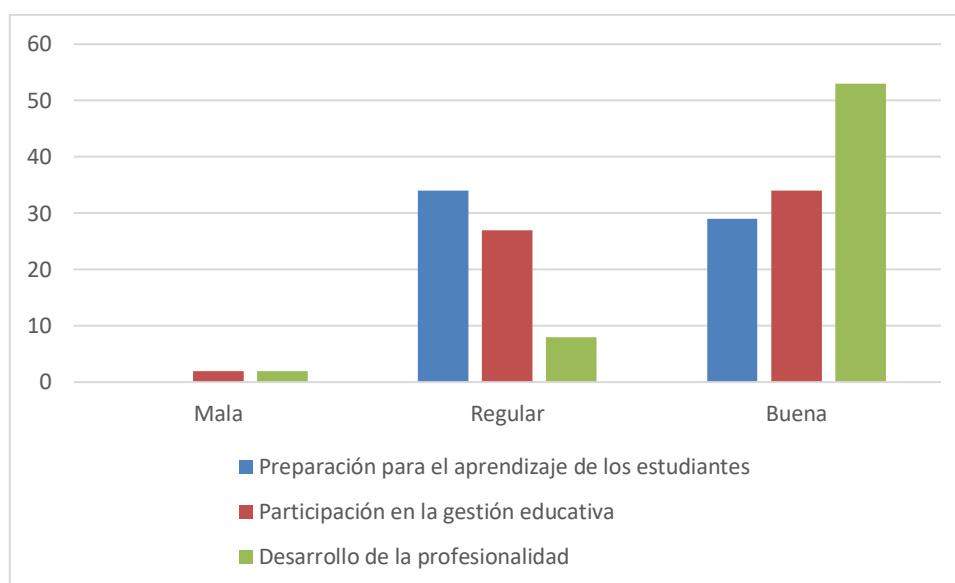


Figura 4: Niveles de las dimensiones de la variable compromiso docente

Interpretación

Respecto a los niveles de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, en la tabla y figura precedentes se demuestra que los docentes de la educación inicial del Distrito de San Martín de Porres tienen una regular preparación, el cual es representado por el 54%, mientras que la gestión educativa tiene un buen nivel, siendo representado ello por el 54%, asimismo, existe un buen nivel de desarrollo de la profesionalidad, siendo este equivalente a 84,1%, seguida por el nivel regular que representa el 12,7%, y el nivel malo es de 3,2%. Estos resultados implican que los docentes se preocupan por el nivel de desarrollo de la profesionalidad, el cual de hecho favorece a la educación, y podría aún más perfeccionarse con una adecuada motivación.

Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general

H₀: El clima institucional no se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

H₁: El clima institucional se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Tabla 9

Correlación de Rho de Spearman entre clima institucional y compromiso docente

<i>Correlaciones</i>			Clima institucional	Compromiso docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,696**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
		Compromiso docente	Coeficiente de correlación	,696**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Interpretación:

En los resultados de la prueba de hipótesis general se puede apreciar que la relación entre clima institucional y compromiso docente resultó $r = 0,696$, el cual en el tipo de relación es positiva, mientras que en el nivel de relación es moderada. Mientras que la significancia resultó (Sig.=0,000) lo que implica que dicha significancia es menor a 0,05 asumido, el cual permite sostener que la relación entre variables es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que el clima institucional se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₀: La comunicación no se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

H₁: La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Tabla 10

Correlaciones

		Comunicación	Compromiso docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,705**
		N	63
Compromiso docente	Compromiso docente	Coeficiente de correlación	,705**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	63

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

Interpretación:

En los resultados de la prueba de hipótesis específica 1 se puede apreciar que la relación entre comunicación y compromiso docente resultó $r = 0,705$, el cual en el tipo de relación es positiva, mientras que en el nivel de relación es moderada. Mientras que la significancia resultó (Sig.=0,000) lo que implica que dicha significancia es menor a 0,05 asumido, el cual permite sostener que la relación entre variables es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que la comunicación se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Hipótesis específica 2

H₀: La motivación no se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

H₁: La motivación se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Tabla 11

Correlación Rho de Spearman de motivación y compromiso docente

Correlaciones

			Motivación	Compromiso docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,627**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
	Compromiso docente	Coeficiente de correlación	,627**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Interpretación:

En los resultados de la prueba de hipótesis específica 2 se puede apreciar que la relación entre la motivación y el compromiso docente resultó $r = 0,627$, el cual en el tipo de relación es positiva, mientras que en el nivel de relación es moderada. Mientras que la significancia resultó (Sig.=0,000) lo que implica que dicha significancia es menor a 0,05 asumido, el cual permite sostener que la relación entre variables es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que la motivación se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Hipótesis específica 3

H₀: El otorgamiento de confianza no se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

H₁: El otorgamiento de confianza se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Tabla 12

Correlación Rho de Spearman de confianza y compromiso docente

Correlaciones

			Confianza	Compromiso docente
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	63	63
Compromiso docente	Compromiso docente	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	63	63

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

Interpretación:

En los resultados de la prueba de hipótesis específica 3 se puede verificar que la relación entre la confianza y el compromiso docente resultó $r = 0,672$, el cual en el tipo de relación es positiva, mientras que en el nivel de relación es moderada. Por otra parte, la significancia resultó (Sig.=0,000) lo que implica que dicha significancia es menor a 0,05 asumido, el cual permite sostener que la relación entre variables es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que el otorgamiento de confianza se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Hipótesis específica 4

H₀: Las condiciones de trabajo no se relacionan significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

H₁: Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Tabla 13

Correlación Rho de Spearman de condiciones de trabajo y compromiso docente

Correlaciones

		Condiciones de trabajo	Compromiso docente
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,781**
		N	63
	Compromiso docente	Coeficiente de correlación	,781**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	63

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

Interpretación:

En la prueba de hipótesis específica 4 se puede apreciar que la relación entre las condiciones de trabajo y el compromiso docente resultó $r = 0,781$, el cual en el tipo de relación es positiva, mientras que en el nivel de relación es moderada. Por otra parte, la significancia resultó (Sig.=0,000) lo que implica que dicha significancia es menor a 0,05 asumido, el cual permite sostener que la relación entre variables es significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

V. DISCUSIÓN

La discusión es una de las partes esenciales de la investigación, en la medida que constituye una contrastación de los resultados de la investigación con los resultados de las otras investigaciones previas, es decir, los antecedentes, por lo que, en la discusión, aparte de efectuar un análisis comparativo y crítico se resumen las ideas y postura del autor, se analizan las implicancias de los resultados y se confrontan dichos resultados tomando en cuenta las diversas perspectivas.

En el desarrollo de esta investigación se tuvo como hipótesis general que el clima institucional se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020, el cual ha sido cometido a prueba de hipótesis, obteniéndose la significancia asintótica menor al 0,05, motivo por el cual, conforme a las reglas estadísticas correspondió rechazar la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. En este orden de ideas, con esta investigación se ha demostrado que en la medida que haya un mejor clima institucional habrá mayor compromiso de los docentes con la educación, es decir, el clima institucional contribuirá en el progreso de la educación, en la mejora de la calidad y generación de las mejores condiciones de aprendizaje.

Ahora bien, en el contexto internacional encontramos a otras investigaciones que constituyen antecedentes internacionales, efectuadas por autores como Garrido (2016) quien llegó a concluir que los docentes tienen compromiso de continuidad, normativo y efectivo, el cual guarda relación con los resultados obtenidos. Al respecto, en los resultados de la investigación se ha demostrado que el clima institucional se relaciona significativamente con el compromiso docente, el cual se desprende que mientras haya un buen clima institucional, el compromiso de los docentes aumentará, ello generará consecuencias satisfactorias a favor de los estudiantes, quienes serán los últimos beneficiarios del desempeño docente, por lo que las instituciones educativas deben fortalecer y generar un buen clima institucional.

Asimismo, Pocco (2017) demostró que existe una relación directa entre el compromiso docente y el desempeño docente, dicho resultado guarda concordancia con los resultados obtenidos, toda vez que se ha demostrado que efectivamente existe relación entre las variables.

Ahora bien, la primera hipótesis específica de la presente investigación fue que la comunicación se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020. el cual ha sido sometido a prueba de hipótesis mediante la operación estadística Rho de Spearman, obteniéndose una significancia asintótica menor al 0,05, por el cual, conforme a las reglas estadísticas se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Al respecto, es importante acotar que efectivamente la comunicación es uno de los elementos importantes del clima institucional, en la medida que al ser éste un medio que permite la interrelación de los involucrados, como directores, docentes, personal administrativo y demás, hace viable la generación de un clima institucional adecuado o no, dependiendo de la calidad de comunicación que mantienen, pues en la medida que la comunicación sea eficiente, el clima institucional estará más fortalecida y consecuentemente el compromiso de los docentes será mejor. En relación a ello, Farfán (2017) sostuvo que existe relación entre las variables, resaltando las dimensiones como la cultura institucional, estilos de comunicación y manejo de conflictos.

Por lo expuesto es necesario que la comunicación sea tomada seriamente por las instituciones educativas, sea la comunicación vertical (de los superiores a los de rangos dependientes) o horizontal (entre los integrantes del mismo rango), para que de esa manera se asegure una relación adecuada de los integrantes para lograr un buen clima institucional y consecuentemente mejorar el compromiso de los docentes para con la educación. Por su parte, también Delgado, Vera y Muñoz (2018) sostuvo que existe un clima organizacional favorable, el cual es coherente con los resultados de esta investigación, por cuanto se resalta la relevancia del clima institucional, un símil al clima organizacional.

La segunda hipótesis específica de la presente investigación fue que la motivación se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020, el cual ha sido sometido a prueba de hipótesis mediante la operación estadística Rho de Spearman, obteniéndose una significancia asintótica menor al 0,05, por el cual, conforme a las

reglas estadísticas se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, reafirmando la relación existente entre ambas variables.

Dicho resultado implica que a mayor motivación será mayor el compromiso docente, por lo que las instituciones educativas que pretendan lograr mayor compromiso por parte de los docentes, naturalmente deben desarrollar políticas de motivación, claro, no es el único factor para lograr el compromiso docente, sino es aquello que coadyuva positivamente en ello, entendiéndose motivación material o no, económica o invaluable económicamente.

Al respecto, es importante resaltar que mucho se concentra solo en la motivación de carácter económico, cuando no es el único medio de motivación, pudiendo válidamente emplearse medio de motivación inmaterial o que no sea traducida en dinero, porque no a todas las personas les sacia solo el dinero, sino también aspectos inmateriales, como compartir, otorgamiento de tiempos libres, la valoración y reconocimientos que se le puede otorgar. Mientras que Santamaría (2020) llegó a concluir que el clima organizacional tiene incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa. Asimismo, Guevara (2018) llegaron a concluir que no hay un modelo que permita manejar los conflictos, mucho menos políticas de incentivo a nivel institucional para mejorar el clima organizacional en la institución.

Como se ha afirmado, la motivación contribuye con la generación de compromiso docente, el cual lógicamente implica a su vez la generación de un clima institucional, que equivale al clima organizacional, para mejorar el desempeño de los docentes, propiamente para lograr que haya mayor compromiso con la educación, el aprendizaje de los estudiantes. Por otro lado, compartimos la postura de que no hay en el sector público una política eficiente para el incentivo o motivación de los docentes de las instituciones educativas, y podemos afirmar que esa es una de las razones por lo que no hay un buen nivel de clima institucional.

Asimismo, la tercera hipótesis específica de la presente investigación fue que el otorgamiento de confianza se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020. Dicha hipótesis ha sido sometida a prueba mediante la operación estadística Rho de Spearman, obteniéndose una significancia asintótica menor al 0,05, por lo

que, conforme a las reglas estadísticas se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, reafirmando la relación existente entre ambas variables.

En relación a ello, es preciso resaltar que la confianza es un componente bastante subjetivo en la organización, puesto que además dependerá como es que lo toma al que se le otorga dicha confianza, sin embargo, en la educación, consideramos que el otorgamiento de confianza a los docentes es muy importante, con ellos se le otorga mayor libertad en el desarrollo de las clases, en el marco curricular, pero con el uso de la creatividad y las contribuciones que el docente pueda efectuar. En relación al tema, en el ámbito nacional encontramos al estudio efectuado por Reto (2018) quien llegó a demostrar que existe incidencia significativa entre las variables en estudio, es decir, el clima institucional incide significativamente en el desempeño docente.

Ahora bien, López (2017) en la investigación que realizó logró precisar que la relación entre el clima institucional y el desempeño docente es moderada. Por ello, las instituciones educativas deben otorgar mayor confianza a los docentes para que pueda desempeñar su labor, usando su creatividad, libertad de cátedra y pueda contribuir en el aprendizaje de los estudiantes, siempre, respetando los lineamientos generales y las competencias establecidas.

El último y la cuarta hipótesis específica de la presente investigación fue que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020. Dicha hipótesis ha sido sometida a prueba mediante la operación estadística Rho de Spearman, obteniéndose una significancia asintótica menor al 0,05, por lo que, conforme a las reglas estadísticas se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, reafirmando la relación existente entre ambas variables.

Al respecto, en toda institución educativa es necesario que las condiciones de trabajo sean las adecuadas, que a los docentes se les brinden todos los materiales, dispositivos y herramientas necesarias para llevar a cabo su rol de docentes de manera eficiente, puesto que, conforme a los resultados obtenidos, mientras haya mejora en las condiciones de trabajo, es posible que el compromiso de los docentes aumente. De hecho, el aumento del compromiso docente favorece a la educación, el mejor desempeño de los docentes y por consiguiente la mejora

de la educación. En ese orden de ideas, encontramos la investigación realizada por Mendoza y Torres (2016) quienes concluyeron que se perciben dificultades en la interacción entre los integrantes de la institución, inclusive insatisfacción con las condiciones de trabajo. Mientras que, Delgado, Vera y Muñoz (2018) efectuaron una investigación y llegaron a concluir que existe un clima organizacional favorable, con algunas variantes sobre la cooperación, conflictos y recompensa, ya que sobre estos últimos se aprecia índice poco favorable.

Siendo concordante los resultados de las otras investigaciones con los resultados de esta investigación, en la medida que la insatisfacción de los docentes respecto a las condiciones de trabajo no favorece en el compromiso docente y por consiguiente en la mejora de la educación, siendo necesario promover buenas condiciones de trabajo. Por otro lado, Meza (2019) quien sostuvo que efectivamente existe relación entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo en una institución educativa. Mientras que Pocco (2017) demostró que existe una relación directa entre el compromiso docente y el desempeño docente.

Ahora bien, el compromiso docente está estrechamente ligada con el desempeño docente, por lo que haber establecido la relación con el clima institucional implica que con ello se puede mejorar la educación, es decir, en la medida que se genera un buen clima institucional, será mayor el compromiso docente. Dicho ello, si bien es cierto que todas las investigaciones tienen limitaciones, es innegable la existencia de las limitaciones en el desarrollo de esta investigación, como el acceso a la información, a los participantes o informantes en el trabajo de campo, empleándose las herramientas tecnológicas para suplir dichas limitaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se ha demostrado que el clima institucional se relaciona significativamente con el compromiso docente, debido a que el p valor resultó 0,000, mientras que la población en estudio presentó un nivel regular de clima institucional, representada por el 58,7% y un buen nivel de compromiso docente, debido a que el coeficiente de correlación resultó 0,696.

Segunda

Se ha demostrado que la comunicación se relaciona significativamente con el compromiso docente, es decir, a mejor comunicación será mejor el compromiso docente, debido a que el p valor resultó 0,000, mientras que se identificó que existe un nivel regular de la comunicación, debido a que el coeficiente de correlación resultó 0,705.

Tercera

Se ha determinado que la motivación se relaciona significativamente con el compromiso docente, es decir, a mayor motivación es mayor el compromiso docente, debido a que el p valor resultó 0,000, asimismo, se ha encontrado que el nivel de la motivación es regular, debido a que el coeficiente de correlación resultó 0,627.

Cuarta

Se ha obtenido que el otorgamiento de confianza se relaciona significativamente con el compromiso docente, es decir, a mayor otorgamiento de confianza es mayor el compromiso docente, debido a que el p valor resultó 0,000, asimismo se ha encontrado que existe un buen nivel de confianza, debido a que el coeficiente de correlación resultó 0,672.

Quinta

Se ha demostrado que las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso docente, es decir, a mejor condición de trabajo es mayor el compromiso docente, debido a que el p valor resultó 0,000, asimismo se ha encontrado que el nivel de las condiciones de trabajo es regular, dado que el coeficiente de correlación resultó 0,781.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda al área de AGEBRE de la UGEL 02 implementar políticas que mejore el clima institucional en las instituciones educativas del nivel de educación inicial, mediante un plan de seguimiento constante con el fin de lograr un compromiso docente en los docentes de educación inicial y lograr beneficio en la educación.

Segunda

El área de recursos humanos de la UGEL 02 debe elaborar un protocolo de comunicación institucional entre docentes y directores de educación inicial, a fin lograr una eficiente comunicación, tanto vertical como la horizontal con el fin de contribuir en la mejora del clima institucional.

Tercera

Se recomienda a los directivos de las instituciones educativas del nivel inicial implementar planes de motivación docente, otorgándose a los docentes reconocimientos y otros mecanismos de motivación pertinentes.

Cuarta

A los directivos de las instituciones del nivel de educación inicial, en coordinación con la UGEL y Ministerio de Educación se recomienda otorgar los materiales e implementos tecnológicos necesarios a los docentes para el cumplimiento adecuado de sus funciones y se genere buenas condiciones de trabajo.

REFERENCIAS

- Aleksynska, M., Berg, J., Foden, D., Johnston, H., Parent, A. y Vanderleyden, J. (2019). *Working conditions in a global perspective*. Luxembourg: International Labour Organization.
- Altun, M. (2017). The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement: A Case Study in Iraq. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 7 (11) 417-426. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBSS/v7-i11/3475>
- Arias, J. y Villasís, M. Á. y Miranda, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63 (2), 201-206. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arroyo, J. A. y Jiménez, M. A. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*. 41 (26) 147-160.
- Babaođlan, E. (2016). The Predictive Power of Leadership to the Perception of School Trust. *Universal Journal of Educational Research*. 4(12) 125-132. DOI: 10.13189/ujer.2016.041316.
- Briones, M. R. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. *Revista Perspectiva*. 18 (1) 27-33.
- Buarqoub, I. (2019). Barreras del idioma para una comunicación eficaz. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 24 (6), 64-77. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27962177008>
- Canchari, v. (2017). *Corrientes pedagógicas contemporáneas*. Huncavelica: Universidad Nacional de Huancavelica.
- Delgado, P. Vera, R. M. y Muñoz, E. R. (2018). *Análisis del clima organizacional al personal docente administrativo y de servicios de la Facultad de Ciencias Informáticas de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM)*. (Artículo de Investigación). Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.
- Ekpenyong, I. (2020). *The effect of teacher motivation on students' performance in Biology in Calabar Municipality*. Calabar: Universidad de Calabar UNICAL.
- Escudero, C. L. y Cortez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Editorial UTMACH.

- Farfán, J. R. (2017). *Influencia del clima institucional en el servicio educativo, Institución Educativa N° 15117 “Víctor Raúl Haya de la Torre” – Distrito de Las Lomas – Piura 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad San Pedro).
- Fuentealba R, y Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 40(Especial), 257-273. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>
- Galicia, L. A., Balderrama, J. A. y Edel, R. (2017). *Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual*. Universidad de Guadalajara. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.32870/Ap.v9n2.993>
- Garrido, E. M. (2016). *Compromiso con la profesión docente y con la institución. Cultura docente en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Barcelona*. (Tesis de Doctorado, Universitat de Barcelona).
- Guevara, X. (2018). *Clima organizacional: Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. (Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar).
- Han, J. y Yin, H. (2016). Teacher motivation: Definition, research development and implications for teachers. *Cogent Education*. 1-18. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1217819>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta Ed.). México: Mc Graw Hill.
- Kelvin, L. E. (2016). The Role of Effective Communication in Strategic Management of Organizations. *International Journal of Humanities and Social Science*. 6 (12) 93-99.
- Khemesh, S. (2017). *Effective communication techniques*. Turquía: Universidad Anadolu.
- López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos*. (Tesis de Maestría, Universidad de Piura).
- Madhukar, V y Sharma, S. (2017). Organisational Climate: A Conceptual Perspective. *International Journal of Management, IT & Engineering*. (7), 276-293.
- Manterola, C. Quiroz, G. Salazar, P. y García, N. (2019). Metodología de los tipos

- y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*. 30 (1) 36-49. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Mendoza, M. C. y Torres, T. (2016). *Percepciones del clima organizacional en tres instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena de Indias*. (Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar).
- Meza, L. M. (2019). *El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martín de Porres – Picoy, 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión).
- Moses, I., Admiraal, W., Berry, A. y Saab, N. (2019). Student-teachers' commitment to teaching and intentions to enter the teaching profession in Tanzania. *South African Journal of Education*. 39 (1) 1-15.
- Mwesiga, A. y Philipkireti, F. (2018). Teachers' commitment and compliance with codes of ethics and professional conduct in Kagera Region, Tanzania. *International Journal of Contemporary Applied Researches*. 5 (5) 55-77.
- Naz, S. (2017). Factors Affecting Teachers Job Satisfaction. *College of Management Sciences*. 12 (2) 44-59. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/268094917.pdf>
- Ogoti, E. (2018). Levels of Teachers Commitment to the Teaching Profession in Secondary Schools in Kagera Region, Tanzania. *Research on Humanities and Social Sciences*. 8 (14) 117-127.
- Olson, A. (2019). *Building a Collaborative Culture in a Middle School: A Case Study*. Graduate Theses and Dissertations. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/289031305.pdf>
- Pocco, A. (2017). *El compromiso docente y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa 40025 Santa Dorotea – 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna).
- Point. T. (2016). *Effective Communication*. Tutorialspoint. https://www.tutorialspoint.com/effective_communication/effective_communication_tutorial.pdf
- Reto, A. G. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César

Vallejo).

- Sánchez, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122. Recuperado de: <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Santamaría, G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* (Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar).
- Shreedevi, M y Bharamanaikar, S. R. (2017). A theoretical study on evolution of organizational climate, theories and dimensions. *International Journal of Science Technology and Management*. 3 (6) 652-657.
- Sikand, D. y Kauts, A. (2016). Relationship of teacher effectiveness, teacher stress and teacher commitment with different dimensions of creative management. *Scholarly Research Journal for Humanity Science & English Language*. 7107-7122. <http://oaji.net/articles/2017/1201-1529145079.pdf>
- Singh, K., Billingsley, B., David, A. y Skaggs, G. (2016). *The Effect of Working Conditions on Teacher Effectiveness: Value-added Scores and Student Perception of Teaching*. Virginia: Educational Research and Evaluation.
- Siri, A. Gede, W., Sukaatmadja, I. y Ganesha A. (2020). Does teacher competence and commitment improve teacher's professionalism, *Cogent Business & Management*. 1-13. <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1781993>
- Toboso, P. (2019). *Teacher Motivation*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Tolo, A. Lillejord, S. Flórez, M. T. y Hopfenbeck, T. N. (2019). Intelligent accountability in schools: A study of how school leaders work with the implementation of assessment for learning. *Journal of Educational Change*. 82, 21-59. <https://doi.org/10.1007/s10833-019-09359-x>
- Toropova, A., Myrberg, E., y Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: the importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, 73:1, 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Trahtemberg, L. (2014). *Gestión eficaz para fortalecer las Escuela Pública*. Lima: Consejo Nacional de Educación.

- Uduak, E. y Michael, A. (2018). Principals' transformational leadership practices as determinants of organizational commitment and value reorientation among secondary school teachers. *International Journal of Education, Learning and Development*. 6 (2) 26-40.
- UNESCO (2021). *Evaluación a nivel de Sistema Nacional: Los avances del Perú hacia el ODS 4*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- UNESCO (s.f). *Los Aprendizajes para el Siglo XXI. Nuevos Desafíos para la Educación de las Personas Jóvenes y Adultas en América Latina*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO).
- UNESCO, (2021). *La educación transforma vidas*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Tecnología, recuperado de: <https://es.unesco.org/themes/education>
- Viseu, J., Neves, S., Rus, C., y Canavarró, J. M. (2016). Teacher motivation, work satisfaction, and positive psychological capital: A literature review. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*. 14 (2) 439-461. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2931/293146873011.pdf>
- Wambugu, K. Kimiti, P. y Matee, J. (2018). Influence of Teachers' Motivation on Students' Performance in Kcse In Public Secondary Schools In Kinangop Sub County Nyandarua County, Kenya. *Journal of Research & Method in Education*. 8 (6) 7-12. DOI: 10.9790/7388-0806010712.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Operacionalización de la variable Clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
D1) Comunicación	Traslado de información			Bueno (16-20)
	Agilidad	1-4		Regular (10-15)
2) • Motivación	Transparencia		Escala Likert	Malo (4-9)
	Satisfacción	5-8		Bueno (16-20)
	Reconocimientos			Regular (10-15)
3) Confianza	Prestigio		Nunca (1)	Malo (4-9)
	Sinceridad	9-12	Casi nunca (2)	Bueno (16-20)
	Trato		A veces (3)	Regular (10-15)
4) Condiciones de trabajo	Otorgamiento de confianza		Casi siempre (4)	Malo (4-9)
	Trabajo en equipo	13-16	Siempre (5)	Bueno (16-20)
	Coordinación			Regular (10-15)
	Disponibilidad de materiales			Malo (4-9)

Fuente: Elaboración propia.

Operacionalización de la variable Compromiso docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
D1) • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Auto preparación	1-5	Escala Likert	Bueno (19-25)
	Preparación de materiales			Regular (12-18)
	Preparación en métodos			Malo (5-11)
2) • Participación en la gestión educativa	Calidad	6-10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (19-25)
	Responsabilidad			Regular (12-18)
	Aspectos administrativos			Malo (5-11)
3) • Desarrollo de la profesionalidad	Identidad docente	11-16	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (23-30)
	Vocación de servicio			Regular (15-22)
	Eficacia			Malo (6-14)

Fuente: Elaboración propia.

Matriz de consistência

Título: Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera el clima institucional se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1) ¿De qué manera la comunicación se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar si el clima institucional se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1) Determinar si la comunicación se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.</p> <p>2) Determinar si la motivación se relaciona con el compromiso</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>El clima institucional se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1) La comunicación se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.</p> <p>2) La motivación se relaciona significativamente con el compromiso</p>	VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			• Comunicación	Traslado de información Agilidad Transparencia	1-4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (14-20) Regular (7-13) Malo (1-6)
			• Motivación	Satisfacción Reconocimientos Prestigio	5-8		Bueno (14-20) Regular (7-13) Malo (1-6)
			• Confianza	Sinceridad Trato Otorgamiento de confianza	8-12		Bueno (14-20) Regular (7-13) Malo (1-6)
			• Condiciones de trabajo	Trabajo en equipo Coordinación Disponibilidad de materiales	13-16		Bueno (14-20) Regular (7-13) Malo (1-6)
			VARIABLE 2: COMPROMISO DOCENTE				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			• Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Auto preparación Preparación de materiales	1-5	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3)	Bueno (19-25) Regular (10-18)

<p>2) ¿De qué manera la motivación se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020?</p> <p>3) ¿De qué manera el otorgamiento de confianza se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020?</p> <p>4) ¿De qué manera las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020?</p>	<p>docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.</p> <p>3) Determinar si el otorgamiento de confianza se relaciona con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.</p> <p>4) Determinar si las condiciones de trabajo se relacionan con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.</p>	<p>docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.</p> <p>3) El otorgamiento de confianza se relaciona significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.</p> <p>4) Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la gestión educativa • Desarrollo de la profesionalidad 	<p>Preparación en métodos</p> <p>Calidad Responsabilidad Aspectos administrativos</p> <p>Identidad docente Vocación de servicio Eficacia</p>	<p>6-10</p> <p>11-16</p>	<p>Casi siempre (4) Siempre (5)</p>	<p>Malo (1-9)</p> <p>Bueno (19-25) Regular (10-18) Malo (1-9)</p> <p>Bueno (21-30) Regular (11-20) Malo (1-10)</p>
<p>Nivel - diseño de investigación</p>	<p>Población y muestra</p>	<p>Técnicas e instrumentos</p>	<p>Estadística a utilizar</p>				

<p>Nivel: Descriptiva correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método: Método deductivo, sintético, descriptivo, comparativo y analítico</p>	<p>Población: La población objeto de estudio de la presente investigación estará conformada por docentes de educación inicial en San Martín de Porres.</p> <p>Muestra La muestra representativa de la población de estudio estará conformada por 636 docentes de educación inicial de San Martín de Porres, 2020</p> <p>Tipo de muestreo: Muestreo no probabilístico intencional</p>	<p>Variable 1: CLIMA INSTITUCIONAL</p> <p>Técnicas: Encuesta y observación</p> <p>Instrumentos: Cuestionario y guía de observación</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2021 Monitoreo: Directo Ámbito de Aplicación: Local Forma de Administración: Directa</p> <p>Variable 2: COMPROMISO DOCENTE</p> <p>Técnicas: Encuesta y observación</p> <p>Instrumentos: Cuestionario y guía de observación</p> <p>Autor: Elaboración propia Año: 2021 Monitoreo: Directo Ámbito de Aplicación: Local Forma de Administración: Directa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Para medir los niveles de clima institucional y de compromiso docente en los docentes de educación inicial en San Martín de Porres.</p> <p>INFERENCIAL: Para efectuar prueba de hipótesis, tango general como las específicas.</p>
--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
LA EDUCACIÓN

CUESTIONARIO 1

CLIMA INSTITUCIONAL Y EL COMPROMISO DOCENTE, EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN INICIAL EN SAN MARTÍN DE PORRES, 2020.

Objetivo: Determinar si el clima institucional influye en el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Agradeciendo anticipadamente su colaboración, le informamos que este cuestionario es anónimo, por tanto, responda lo más objetiva y libremente posible. Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según su criterio se ajuste a la verdad.

1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

N	CONTENIDO					
		1	2	3	4	5
	CLIMA INSTITUCIONAL					
	Comunicación					
1	La comunicación entre docentes y la institución es fluido					
2	La comunicación entre la institución y los docentes es transparente					
3	Considero que la institución educativa oculta información que podría ser útil para la enseñanza eficiente					
4	La institución aclara todas las inquietudes o dudas que se le presentan					
	Motivación					

5	Me siento satisfecho con la relación que mantengo con la institución educativa					
6	La institución me otorga reconocimientos por mi labor como docente					
7	Siento prestigio por la institución donde presto mis servicios					
8	Me otorgan incentivos no económicos por parte de la institución					
	Confianza					
9	Considero que dentro de la institución primera la sinceridad					
10	El trato es amable					
11	Nos otorga confianza a los docentes					
12	Se respeta la libertad de cátedra					
	Condiciones de trabajo					
13	Se promueve trabajo en equipo					
14	Existe una adecuada coordinación					
15	Disponibilidad de materiales es suficiente para cumplir con labor docente					
16	La institución cuenta con suficiente disponibilidad tecnológica para cumplir con la labor docente					

Gracias por tu colaboración



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

**CUESTIONARIO 2
CLIMA INSTITUCIONAL Y EL COMPROMISO DOCENTE, EN DOCENTES DE
EDUCACIÓN INICIAL EN SAN MARTÍN DE PORRES, 2020.**

Objetivo: Determinar si el clima institucional influye en el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020.

Agradeciendo anticipadamente su colaboración, le informamos que este cuestionario es anónimo, por tanto, responda lo más objetiva y libremente posible. Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según su criterio se ajuste a la verdad.

1= Nunca	2= Casi nunca	3= A veces	4= Casi siempre	5= Siempre
-----------------	----------------------	-------------------	------------------------	-------------------

N	CONTENIDO COMPROMISO DOCENTE	1	2	3	4	5
			Preparación para el aprendizaje de los estudiantes			
1	Hago mi auto preparación antes de las clases					
2	Preparo materiales extras para mis clases					
3	Ensayo y preparo métodos de enseñanza adicionales					
4	Recibo incentivos de la institución para mi preparación					
5	Creo juegos para la enseñanza					
	Participación en la gestión educativa					
6	Participo en la gestión de calidad educativa en la institución					
7	Asumo responsabilidades en la gestión educativa					
8	Colaboro en los aspectos administrativos de la institución					
9	Busco enriquecer los procesos pedagógicos					
10	Me permiten tomar decisiones administrativas					
	Desarrollo de la profesionalidad					

11	Me identifico con la institución donde laboro como docente						
12	Identifiqué mi vocación de servicio en la institución						
13	Priorizo ser eficiente						
14	Tomo mi labor docente con seriedad						
15	Me siento satisfecho con la institución donde laboro						
16	Recibo agradecimientos de los padres o terceros por mi enseñanza						

Gracias por tu colaboración

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Felipe Guizado Oscoco

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de taller de tesis para obtener el grado de maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, en la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2020, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:
Areliza Medalit Fernández Quispe

D.N.I: 08662632

Variable: Clima institucional

El clima institucional constituye el ambiente que se genera en una institución educativa mediante vivencias cotidianas de los miembros que lo conforman, incluyendo aspectos como el trato, relaciones interpersonales, estilo de gestión y la comunicación (Briones, 2017, p. 28).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: COMUNICACIÓN

Kelvin (2016) resaltó que la comunicación es el arte de pasar información de una persona a otra para que puedan ser recibidas de la manera en que fueron destinadas. Mientras que Buarqoub (2019) agrega que la globalización y la tecnología de la comunicación se acercan al mundo en una aldea global, incluidas las barreras lingüísticas.

Dimensión 2: MOTIVACIÓN

Wambugu, Kimiti y Matee (2018) refieren que la motivación es un impulso que influye en los esfuerzos de alguien para realizar una tarea. Hay dos aspectos del comportamiento descritos por el concepto de motivación, que justifican el comportamiento o el propósito de un comportamiento para una energía apropiada.

Dimensión 3: OTORGAMIENTO DE CONFIANZA

Babaoğlan (2016) sostiene que la confianza en las instituciones educativas es una variable importante que afecta la eficacia escolar. Ahora bien, por ejemplo, como bien señalan Tolo, Lillejord, Flórez y Hopfenbeck (2019) la provisión educativa en Noruega se basa en gran medida en la confianza de los maestros y las iniciativas locales, y estos valores están integrados en el sistema educativo.

Dimensión 4: CONDICIONES DE TRABAJO

Respecto a las condiciones de trabajo, Aleksynska, et. al. (2019) sostuvieron que las buenas condiciones de trabajo contribuyen al bienestar de los trabajadores y al éxito de las empresas. Pero desagregar la realidad cotidiana de mujeres y hombres en el trabajo no es una tarea sencilla. Esto es particularmente cierto en nuestro cambiante mundo del trabajo, donde las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo se están integrando continuamente en nuestros lugares de trabajo.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: compromiso docente

El compromiso docente genera un giro en la implementación y el diseño de la política educativa, el cual se impulsa y obliga que haya una atención adecuada, con la integración de lo personal, profesional y lo institucional, tomando como un elemento esencial al profesor, con un claro propósito (Fuentealba e Imbarack, 2014, p. 268).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Mwesiga y Philipkireti (2018) sostuvieron que los profesores son el factor más significativo para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, las actividades escolares diarias y el logro del rendimiento académico.

Dimensión 2: Participación en la gestión educativa

Uduak y Michael (2018) sostuvieron que además de los directores, los maestros desempeñan un papel importante en los éxitos escolares. Los maestros son indispensables en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son directamente responsables de dispensar conocimientos a los estudiantes.

Dimensión 3: Desarrollo de la profesionalidad

Ogoti (2018) sostuvo que un maestro eficaz es un factor notable que predice un rendimiento efectivo y el logro de una educación de calidad. El desempeño en la educación puso una gran demanda de compromiso docente; cuando los profesores son capaces de cumplir con las responsabilidades profesionales docentes o lograr los objetivos educativos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de la variable Clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
D1) Comunicación	Traslado de información			Bueno (16-20)
	Agilidad	1-4		Regular (10-15)
2) • Motivación	Transparencia		Escala Likert	Malo (4-9)
	Satisfacción	5-8		Bueno (16-20)
	Reconocimientos			Regular (10-15)
3) Confianza	Prestigio		Nunca (1)	Malo (4-9)
	Sinceridad	9-12	Casi nunca (2)	Bueno (16-20)
	Trato		A veces (3)	Regular (10-15)
4) Condiciones de trabajo	Otorgamiento de confianza		Casi siempre (4)	Malo (4-9)
	Trabajo en equipo	13-16	Siempre (5)	Bueno (16-20)
	Coordinación			Regular (10-15)
	Disponibilidad de materiales			Malo (4-9)

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de la variable Compromiso docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
D1) • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Auto preparación	1-5	Escala Likert	Bueno (19-25)
	Preparación de materiales			Regular (12-18)
	Preparación en métodos			Malo (5-11)
2) • Participación en la gestión educativa	Calidad	6-10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (19-25)
	Responsabilidad			Regular (12-18)
	Aspectos administrativos			Malo (5-11)
3) • Desarrollo de la profesionalidad	Identidad docente	11-16	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (23-30)
	Vocación de servicio			Regular (15-22)
	Eficacia			Malo (6-14)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	La comunicación entre docentes y la institución es fluido	X		X		X		
2	La comunicación entre la institución y los docentes es transparente	X		X		X		
3	Considero que la institución educativa oculta información que podría ser útil para la enseñanza eficiente	X		X		X		
4	La institución aclara todas las inquietudes o dudas que se le presentan	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me siento satisfecho con la relación que mantengo con la institución educativa	X		X		X		
6	La institución me otorga reconocimientos por mi labor como docente	X		X		X		
7	Siento prestigio por la institución donde presto mis servicios	X		X		X		
8	Me otorgan incentivos no económicos por parte de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considero que dentro de la institución primera la sinceridad	X		X		X		
10	El trato es amable	X		X		X		
11	Nos otorga confianza a los docentes	X		X		X		
12	Se respeta la libertad de cátedra	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se promueve trabajo en equipo	X		X		X		
14	Existe una adecuada coordinación	X		X		X		
15	Disponibilidad de materiales es suficiente para cumplir con labor docente	X		X		X		
16	La institución cuenta con suficiente disponibilidad tecnológica para cumplir con la labor docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Felipe Guizado Oscoco..... DNI:.....31169557.....

Especialidad del validador:.....Docente metodólogo.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Marzo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Hago mi auto preparación antes de las clases	X		X		X		
2	Preparo materiales extras para mis clases	X		X		X		
3	Ensayo y preparo métodos de enseñanza adicionales	X		X		X		
4	Recibo incentivos de la institución para mi preparación	X		X		X		
5	Creo juegos para la enseñanza							
DIMENSIÓN 2: Participación en la gestión educativa								
6	Participo en la gestión de calidad educativa en la institución	X		X		X		
7	Asumo responsabilidades en la gestión educativa	X		X		X		
8	Colaboro en los aspectos administrativos de la institución	X		X		X		
9	Busco enriquecer los procesos pedagógicos	X		X		X		
10	Me permiten tomar decisiones administrativas							
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad								
11	Me identifico con la institución donde laboro como docente	X		X		X		
12	Identifiqué mi vocación de servicio en la institución	X		X		X		
13	Priorizo ser eficiente	X		X		X		
14	Tomo mi labor docente con seriedad	X		X		X		
15	Me siento satisfecho con la institución donde laboro							
16	Recibo agradecimientos de los padres o terceros por mi enseñanza							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Hay suficiencia** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Felipe Guizado Oscco..... **DNI:**.....31169557.....

Especialidad del validador:.....Docente metodólogo.....

23 de Marzo del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Ines Cruzmila Luque Gutierrez

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de taller de tesis para obtener el grado de maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, en la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2020, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:

Areliza Medalit Fernández Quispe

D.N.I: 08662632

Variable: Clima institucional

El clima institucional constituye el ambiente que se genera en una institución educativa mediante vivencias cotidianas de los miembros que lo conforman, incluyendo aspectos como el trato, relaciones interpersonales, estilo de gestión y la comunicación (Briones, 2017, p. 28).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: COMUNICACIÓN

Kelvin (2016) resaltó que la comunicación es el arte de pasar información de una persona a otra para que puedan ser recibidas de la manera en que fueron destinadas. Mientras que Buarqoub (2019) agrega que la globalización y la tecnología de la comunicación se acercan al mundo en una aldea global, incluidas las barreras lingüísticas.

Dimensión 2: MOTIVACIÓN

Wambugu, Kimiti y Matee (2018) refieren que la motivación es un impulso que influye en los esfuerzos de alguien para realizar una tarea. Hay dos aspectos del comportamiento descritos por el concepto de motivación, que justifican el comportamiento o el propósito de un comportamiento para una energía apropiada.

Dimensión 3: OTORGAMIENTO DE CONFIANZA

Babaoğlan (2016) sostiene que la confianza en las instituciones educativas es una variable importante que afecta la eficacia escolar. Ahora bien, por ejemplo, como bien señalan Tolo, Lillejord, Flórez y Hopfenbeck (2019) la provisión educativa en Noruega se basa en gran medida en la confianza de los maestros y las iniciativas locales, y estos valores están integrados en el sistema educativo.

Dimensión 4: CONDICIONES DE TRABAJO

Respecto a las condiciones de trabajo, Aleksynska, et. al. (2019) sostuvieron que las buenas condiciones de trabajo contribuyen al bienestar de los trabajadores y al éxito de las empresas. Pero desagregar la realidad cotidiana de mujeres y hombres en el trabajo no es una tarea sencilla. Esto es particularmente cierto en nuestro cambiante mundo del trabajo, donde las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo se están integrando continuamente en nuestros lugares de trabajo.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: compromiso docente

El compromiso docente genera un giro en la implementación y el diseño de la política educativa, el cual se impulsa y obliga que haya una atención adecuada, con la integración de lo personal, profesional y lo institucional, tomando como un elemento esencial al profesor, con un claro propósito (Fuentealba e Imbarack, 2014, p. 268).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Mwesiga y Philipkireti (2018) sostuvieron que los profesores son el factor más significativo para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, las actividades escolares diarias y el logro del rendimiento académico.

Dimensión 2: Participación en la gestión educativa

Uduak y Michael (2018) sostuvieron que además de los directores, los maestros desempeñan un papel importante en los éxitos escolares. Los maestros son indispensables en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son directamente responsables de dispensar conocimientos a los estudiantes.

Dimensión 3: Desarrollo de la profesionalidad

Ogoti (2018) sostuvo que un maestro eficaz es un factor notable que predice un rendimiento efectivo y el logro de una educación de calidad. El desempeño en la educación puso una gran demanda de compromiso docente; cuando los profesores son capaces de cumplir con las responsabilidades profesionales docentes o lograr los objetivos educativos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de la variable Clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
D1) Comunicación	Traslado de información			Bueno (16-20)
	Agilidad	1-4		Regular (10-15)
2) • Motivación	Transparencia		Escala Likert	Malo (4-9)
	Satisfacción	5-8		Bueno (16-20)
	Reconocimientos			Regular (10-15)
3) Confianza	Prestigio		Nunca (1)	Malo (4-9)
	Sinceridad	9-12	Casi nunca (2)	Bueno (16-20)
	Trato		A veces (3)	Regular (10-15)
4) Condiciones de trabajo	Otorgamiento de confianza		Casi siempre (4)	Malo (4-9)
	Trabajo en equipo	13-16	Siempre (5)	Bueno (16-20)
	Coordinación			Regular (10-15)
	Disponibilidad de materiales			Malo (4-9)

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de la variable Compromiso docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
D1) • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Auto preparación	1-5	Escala Likert	Bueno (19-25)
	Preparación de materiales			Regular (12-18)
	Preparación en métodos			Malo (5-11)
2) • Participación en la gestión educativa	Calidad	6-10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (19-25)
	Responsabilidad			Regular (12-18)
	Aspectos administrativos			Malo (5-11)
3) • Desarrollo de la profesionalidad	Identidad docente	11-16	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (23-30)
	Vocación de servicio			Regular (15-22)
	Eficacia			Malo (6-14)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA

INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	La comunicación entre docentes y la institución es fluido	X		X		X		
2	La comunicación entre la institución y los docentes es transparente	X		X		X		
3	Considero que la institución educativa oculta información que podría ser útil para la enseñanza eficiente	X		X		X		
4	La institución aclara todas las inquietudes o dudas que se le presentan	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación							
5	Me siento satisfecho con la relación que mantengo con la institución educativa	X		X		X		
6	La institución me otorga reconocimientos por mi labor como docente	X		X		X		
7	Siento prestigio por la institución donde presto mis servicios	X		X		X		
8	Me otorgan incentivos no económicos por parte de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confianza							
9	Considero que dentro de la institución primera la sinceridad	X		X		X		
10	El trato es amable	X		X		X		
11	Nos otorga confianza a los docentes	X		X		X		
12	Se respeta la libertad de cátedra	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Condiciones de trabajo							
13	Se promueve trabajo en equipo	X		X		X		
14	Existe una adecuada coordinación	X		X		X		
15	Disponibilidad de materiales es suficiente para cumplir con labor docente	X		X		X		
16	La institución cuenta con suficiente disponibilidad tecnológica para cumplir con la labor docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Ines Cruzmila Luque Gutierrez..... DNI:.....08454731.....

Especialidad del validador:.....Docente metodólogo.....

¹Pertinencia:El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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

23 de Marzo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Hago mi auto preparación antes de las clases	X		X		X		
2	Preparo materiales extras para mis clases	X		X		X		
3	Ensayo y preparo métodos de enseñanza adicionales	X		X		X		
4	Recibo incentivos de la institución para mi preparación	X		X		X		
5	Creo juegos para la enseñanza							
DIMENSIÓN 2: Participación en la gestión educativa								
6	Participo en la gestión de calidad educativa en la institución	X		X		X		
7	Asumo responsabilidades en la gestión educativa	X		X		X		
8	Colaboro en los aspectos administrativos de la institución	X		X		X		
9	Busco enriquecer los procesos pedagógicos	X		X		X		
10	Me permiten tomar decisiones administrativas							
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad								
11	Me identifico con la institución donde laboro como docente	X		X		X		
12	Identifiqué mi vocación de servicio en la institución	X		X		X		
13	Priorizo ser eficiente	X		X		X		
14	Tomo mi labor docente con seriedad	X		X		X		
15	Me siento satisfecho con la institución donde laboro							
16	Recibo agradecimientos de los padres o terceros por mi enseñanza							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Hay suficiencia** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... **Ines Cruzmila Luque Gutierrez** **DNI:..... 08454731.....**

Especialidad del validador:.....**Docente metodólogo**.....

23 de Marzo del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Yessica Maribel Ordoñez Ahon

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de taller de tesis para obtener el grado de maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa, en la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2020, requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: Clima institucional y el compromiso docente, en docentes de educación inicial en San Martín de Porres, 2020 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Apellidos y nombre:

Areliza Medalit Fernández Quispe

D.N.I: 08662632

Variable: Clima institucional

El clima institucional constituye el ambiente que se genera en una institución educativa mediante vivencias cotidianas de los miembros que lo conforman, incluyendo aspectos como el trato, relaciones interpersonales, estilo de gestión y la comunicación (Briones, 2017, p. 28).

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: COMUNICACIÓN

Kelvin (2016) resaltó que la comunicación es el arte de pasar información de una persona a otra para que puedan ser recibidas de la manera en que fueron destinadas. Mientras que Buarqoub (2019) agrega que la globalización y la tecnología de la comunicación se acercan al mundo en una aldea global, incluidas las barreras lingüísticas.

Dimensión 2: MOTIVACIÓN

Wambugu, Kimiti y Matee (2018) refieren que la motivación es un impulso que influye en los esfuerzos de alguien para realizar una tarea. Hay dos aspectos del comportamiento descritos por el concepto de motivación, que justifican el comportamiento o el propósito de un comportamiento para una energía apropiada.

Dimensión 3: OTORGAMIENTO DE CONFIANZA

Babaoğlan (2016) sostiene que la confianza en las instituciones educativas es una variable importante que afecta la eficacia escolar. Ahora bien, por ejemplo, como bien señalan Tolo, Lillejord, Flórez y Hopfenbeck (2019) la provisión educativa en Noruega se basa en gran medida en la confianza de los maestros y las iniciativas locales, y estos valores están integrados en el sistema educativo.

Dimensión 4: CONDICIONES DE TRABAJO

Respecto a las condiciones de trabajo, Aleksynska, et. al. (2019) sostuvieron que las buenas condiciones de trabajo contribuyen al bienestar de los trabajadores y al éxito de las empresas. Pero desagregar la realidad cotidiana de mujeres y hombres en el trabajo no es una tarea sencilla. Esto es particularmente cierto en nuestro cambiante mundo del trabajo, donde las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo se están integrando continuamente en nuestros lugares de trabajo.

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 2: compromiso docente

El compromiso docente genera un giro en la implementación y el diseño de la política educativa, el cual se impulsa y obliga que haya una atención adecuada, con la integración de lo personal, profesional y lo institucional, tomando como un elemento esencial al profesor, con un claro propósito (Fuentealba e Imbarack, 2014, p. 268).

Dimensiones de las variables:**Dimensión 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes**

Mwesiga y Philipkireti (2018) sostuvieron que los profesores son el factor más significativo para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, las actividades escolares diarias y el logro del rendimiento académico.

Dimensión 2: Participación en la gestión educativa

Uduak y Michael (2018) sostuvieron que además de los directores, los maestros desempeñan un papel importante en los éxitos escolares. Los maestros son indispensables en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Son directamente responsables de dispensar conocimientos a los estudiantes.

Dimensión 3: Desarrollo de la profesionalidad

Ogoti (2018) sostuvo que un maestro eficaz es un factor notable que predice un rendimiento efectivo y el logro de una educación de calidad. El desempeño en la educación puso una gran demanda de compromiso docente; cuando los profesores son capaces de cumplir con las responsabilidades profesionales docentes o lograr los objetivos educativos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de la variable Clima institucional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
D1) Comunicación	Traslado de información			Bueno (16-20)
	Agilidad	1-4		Regular (10-15)
2) • Motivación	Transparencia		Escala Likert	Malo (4-9)
	Satisfacción	5-8		Bueno (16-20)
	Reconocimientos			Regular (10-15)
3) Confianza	Prestigio		Nunca (1)	Malo (4-9)
	Sinceridad	9-12	Casi nunca (2)	Bueno (16-20)
	Trato		A veces (3)	Regular (10-15)
4) Condiciones de trabajo	Otorgamiento de confianza		Casi siempre (4)	Malo (4-9)
	Trabajo en equipo	13-16	Siempre (5)	Bueno (16-20)
	Coordinación			Regular (10-15)
	Disponibilidad de materiales			Malo (4-9)

Fuente: Elaboración propia.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de la variable Compromiso docente

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y Rango
D1) • Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Auto preparación	1-5	Escala Likert	Bueno (19-25)
	Preparación de materiales			Regular (12-18)
	Preparación en métodos			Malo (5-11)
2) • Participación en la gestión educativa	Calidad	6-10	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (19-25)
	Responsabilidad			Regular (12-18)
	Aspectos administrativos			Malo (5-11)
3) • Desarrollo de la profesionalidad	Identidad docente	11-16	Casi siempre (4) Siempre (5)	Bueno (23-30)
	Vocación de servicio			Regular (15-22)
	Eficacia			Malo (6-14)

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación							
1	La comunicación entre docentes y la institución es fluido	X		X		X		
2	La comunicación entre la institución y los docentes es transparente	X		X		X		
3	Considero que la institución educativa oculta información que podría ser útil para la enseñanza eficiente	X		X		X		
4	La institución aclara todas las inquietudes o dudas que se le presentan	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación	Si	No	Si	No	Si	No	
5	Me siento satisfecho con la relación que mantengo con la institución educativa	X		X		X		
6	La institución me otorga reconocimientos por mi labor como docente	X		X		X		
7	Siento prestigio por la institución donde presto mis servicios	X		X		X		
8	Me otorgan incentivos no económicos por parte de la institución	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Confianza	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Considero que dentro de la institución prima la sinceridad	X		X		X		
10	El trato es amable	X		X		X		
11	Nos otorga confianza a los docentes	X		X		X		
12	Se respeta la libertad de cátedra	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Condiciones de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se promueve trabajo en equipo	X		X		X		
14	Existe una adecuada coordinación	X		X		X		
15	Disponibilidad de materiales es suficiente para cumplir con labor docente	X		X		X		
16	La institución cuenta con suficiente disponibilidad tecnológica para cumplir con la labor docente	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:Yessica Maribel Ordoñez Ahon..... DNI:.....09924712.....

Especialidad del validador:.....Docente metodólogo.....

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de Marzo del 2021



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPROMISO DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes								
1	Hago mi auto preparación antes de las clases	X		X		X		
2	Preparo materiales extras para mis clases	X		X		X		
3	Ensayo y preparo métodos de enseñanza adicionales	X		X		X		
4	Recibo incentivos de la institución para mi preparación	X		X		X		
5	Creo juegos para la enseñanza							
DIMENSIÓN 2: Participación en la gestión educativa								
6	Participo en la gestión de calidad educativa en la institución	X		X		X		
7	Asumo responsabilidades en la gestión educativa	X		X		X		
8	Colaboro en los aspectos administrativos de la institución	X		X		X		
9	Busco enriquecer los procesos pedagógicos	X		X		X		
10	Me permiten tomar decisiones administrativas							
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de la profesionalidad								
11	Me identifico con la institución donde laboro como docente	X		X		X		
12	Identifiqué mi vocación de servicio en la institución	X		X		X		
13	Priorizo ser eficiente	X		X		X		
14	Tomo mi labor docente con seriedad	X		X		X		
15	Me siento satisfecho con la institución donde laboro							
16	Recibo agradecimientos de los padres o terceros por mi enseñanza							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ **Hay suficiencia** _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ... **Yessica Maribel Ordoñez Ahon** **DNI:..... 09924712.....**

Especialidad del validador:.....**Docente metodólogo**.....

23 de Marzo del 2021

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,991	32

Anexo 5: Constancia de haber aplicado el instrumento



Encuesta - Clima Institucional



Preguntas Respuestas 63

63 respuestas



Se aceptan respuestas

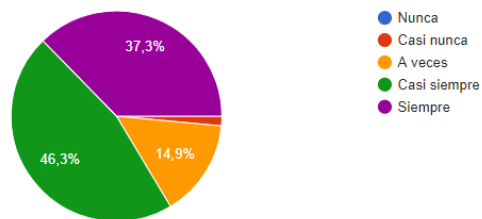
Resumen

Pregunta

Individual

1 La comunicación entre docentes y la institución es fluido

67 respuestas



2 La comunicación entre la institución y los docentes es transparente

Anexo 6: Otras evidencias

DATOS CLIMA INSTITUCIONAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol	[\$VD.SRule...
1	P1	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	Rule=\$VD....
2	P2	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
3	P3	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
4	P4	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
5	P5	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
6	P6	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
7	P7	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
8	P8	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
9	P9	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
10	P10	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
11	P11	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
12	P12	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
13	P13	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
14	P14	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
15	P15	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
16	P16	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
17	P17	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
18	P18	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
19	P19	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
20	P20	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
21	P21	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
22	P22	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
23	P23	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
24	P24	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	
25	P25	Númérico	8	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode.ON