



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N°
10384, Chota, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestra en Administración de la Educación**

AUTORA:

Cayao Abad, Yesenia Magaly ([Orcid.org/0003-2426-7917](https://orcid.org/0003-2426-7917))

ASESORA:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia ([Orcid.org/0000-0002-3640-2779](https://orcid.org/0000-0002-3640-2779))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios que nos cuida, nos protege y nos bendice; día a día con mucho amor.

A mi querida madre, quien siempre ha confiado en mí y me ha acompañado en este largo camino de mi crecimiento personal y profesional.

A mis hijos, quienes me aconsejaron y alentaron siempre a seguir luchando a pesar de las dificultades.

Yesenia Magaly

Agradecimiento

A la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo por permitirme como participante del programa de Maestría en Administración de la Educación y así incrementar mis conocimientos y fortalecer mis competencias pedagógicas para contribuir a la mejora de la calidad educativa desde la institución donde laboro.

A la Dra. Cecilia Eugenia Mendoza Alva absolver mis dudas durante todo el proceso de la presente investigación con el rigor científico requerido, en un ambiente amical y de respeto.

A la I.E. N° 10384 por permitirme realizar esta investigación; asimismo, a la I.E.N° 10381 donde recogí los datos para la Prueba Piloto.

Yesenia Magaly

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra, muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	28
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Clima Institucional de la I.E. N° 10384	24
Tabla 2 Nivel de Desempeño Docente de la I.E. N° 10384.....	24
Tabla 3 Relación entre clima institucional y desempeño docente.....	30
Tabla 4 Prueba de hipótesis correlacional entre clima institucional y desempeño docente	26
Tabla 5 Prueba de hipótesis entre dimensiones de Clima Institucional y desempeño docente.....	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Relación de las variables (Marroquín, 2012)	19
--	----

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota. Este estudio de tipo básico o teórico corresponde al enfoque cuantitativo o positivista; teniendo en cuenta el nivel de profundidad, es correlacional, con diseño no experimental, transversal, correlacional. La población y muestra censal estuvo integrada por los 31 docentes de la Institución Educativa N° 10384, con relación laboral en el año 2022, a quienes se les aplicó un cuestionario de 49 ítems, 22 asociados a clima institucional y 27 a desempeño docente. El resultado final confirma que existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente, con un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($< 0,05$), aceptándose la H1 y rechazándose la H0; además, según Rho Spearman de 0,920, dicha correlación es positiva perfecta. Finalmente, se concluye que la correlación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022, es significativa y positiva perfecta.

Palabras Clave: Relación, clima institucional, desempeño docente.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between institutional climate and teaching performance in the I.E. No. 10384, Chota. This basic or theoretical study corresponds to the quantitative or positivist approach; taking into account the level of depth, it is correlational, with a non-experimental, cross-sectional, correlational design. The population and census sample was made up of 31 teachers from Educational Institution No. 10384, with an employment relationship in 2022, to whom a 49-item questionnaire was applied, 22 associated with institutional climate and 27 with teacher performance. The final result confirms that there is a significant relationship between institutional climate and teaching performance, with a bilateral significance level of 0.000 (<0.05), accepting H1 and rejecting H0; furthermore, according to Spearman's Rho of 0.920, said correlation is perfect positive. Finally, it is concluded that the correlation between institutional climate and teaching performance in the I.E. N° 10384, Chota, 2022, is significant and perfect positive.

Keywords: Relationship, institutional climate, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El clima institucional es un factor imprescindible para obtener un nivel aceptable de aprendizaje; sin embargo, en las instituciones escolares a nivel mundial ocurren acosos, maltratos físicos y psicológicos, discriminación, es decir, violencia de todo tipo que incide negativamente en el crecimiento tanto corporal y psíquico, cuyas secuelas son conductas depresivas, lesiones y hasta la muerte misma. Al respecto, se ha comprobado que los adolescentes entre 13 y 15 años víctimas de violencia en la escuela asciende a 150 millones; además, más de 700 millones de niños en edad escolar habitaban en naciones donde no existía penalidad para el castigo físico (Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia-Unicef, 2018); asimismo, Merma, et al. (2019) indicaron se ha incrementado los conflictos y la violencia en el seno de las escuelas y fuera de ellas.

Tal es así que Santana (2014) evidenció que en Colombia el 71% no está satisfecho con el trabajo que realizan, debido a que no existe un buen clima laboral que garantice las condiciones básicas para su desarrollo profesional; asimismo, Rincón (2017) enfatiza que la violencia está en todas las instituciones escolares colombianas reflejada de formas diversas y en distintas direcciones, es decir, alumno – docente, estudiante-estudiante, autoridad-docente; en tal sentido, demanda una meticulosa atención, tanto en la prevención como en el tratamiento; además, El Tiempo (octubre, 2021) informó que en una institución colombiana un docente agredió a dos estudiantes; estos respondieron de la misma forma; finalmente, el docente fue sometido a investigación en el Ministerio Público para determinar el grado de responsabilidad. Este hecho conmovió a las autoridades quienes invocaron a la empatía, respeto y tolerancia. También en México, según Díaz y García (2020), los trabajadores de educación ofrecen resistencia férrea a los cambios implementados por el gobierno en sus diferentes niveles, afectando así el desarrollo de las actividades pedagógicas, en un clima institucional adverso, con mínima motivación y liderazgo.

En relación con la problemática descrita, Murrieta y Farje (2020) sostienen que el clima institucional constituye un elemento trascendental en las instituciones; sin embargo, en el Perú está tan desatendido y es causal de múltiples problemas asociados con la productividad y el rendimiento; casi las dos terceras partes de

los trabajadores perciben un clima institucional negativo; corroborándose con los datos de Gestión Perú (2019) el que precisa que diariamente 27 estudiantes sufren maltrato físico en su escuela causada por los trabajadores de la misma. De allí el gran reto de convertir a las instituciones educativas en escenarios seguros para el aprendizaje, respetando la dignidad de la persona, donde cada docente asuma su rol en concordancia con las demandas actuales; debido a que el clima institucional es un elemento imprescindible en la gestión escolar: fortalece la motivación, las relaciones humanas, consolida las habilidades sociales y el compromiso con la institución (More y Morey, 2021)

Otro de los factores tan relevantes es el desempeño docente, muy cuestionado, especialmente en los países con menos posibilidades de desarrollo. Al respecto, Escribano (2018), luego de una investigación en Costa Rica, manifiesta que la escuela actual, en América Latina, principalmente, evidencia muchas insatisfacciones. El analfabetismo absoluto de miles de personas aún en el presente siglo es una muestra que los sistemas educativos del mundo no han sido capaces de solucionar un problema de la época de la colonia; además, no garantizan el acceso con iguales condiciones a todas las personas tomando en consideración su grupo étnico, su religión, su origen social, género; asimismo, no se estimula el aprendizaje autónomo donde se aprenda a pensar y a adquirir información de modo crítico, no se motiva el diseño de un proyecto de vida; desde la escuela no se enfatiza el desarrollo del espíritu crítico, la innovación y la creatividad, en un contexto donde el uso de las TIC, cada día, es más creciente. Sostiene, además, que el desempeño docente está vinculado directamente con la calidad de la educación; por lo tanto, la escuela y la sociedad requieren de profesionales con solvente preparación y, sobre todo, conscientes de la trascendencia de su desempeño. Existe consenso social y evidencias empíricas que los docentes constituyen el factor clave y relevante en todo proceso pedagógico; hasta tal punto que se puede afirmar que la calidad educativa la definen los docentes. Los estudiantes necesitan de profesionales con capacidad para propiciar mayores y mejores oportunidades de aprendizaje. En síntesis, el desempeño docente se evidencia en las acciones desarrolladas por el profesor para concretizar los objetivos inherentes al quehacer pedagógico en relación a la labor que realiza.

En relación al desempeño docente en nuestro país, Cuenca (2020) realiza una investigación sobre la evaluación de desempeño docente en el Perú e indica que se han realizado 17 procesos de evaluación entre el 2014 y el 2018, siendo los más concurridos los de nombramiento, seguidos por los de ascenso de escala; revelando que si se tiene en cuenta las preferencias docentes, el 69% está de acuerdo con la priorización de los méritos personales, pero existe una percepción negativa de la carrera pública; sin embargo, no existe una data real sobre los niveles de desempeño docente alcanzados en las últimas evaluaciones.

La IE. N° 10384 no es ajena a la problemática descrita. Con respecto al clima institucional los maestros, últimamente, están muy desmotivados por la implementación de la Ley 29944, mostrando ciertas actitudes negativas como inconformidad en relación a las remuneraciones del personal directivo y de los docentes que se ubican en escalas magisteriales superiores, existe desconfianza con respecto a la gestión de los recursos económicos, mermada identificación con la institución educativa, impuntualidad e inasistencias por diversos motivos; generando bajos niveles de aprendizaje en los estudiantes. En relación al desempeño docente, muestra serias deficiencias. El primer término, los docentes no tienen dominio profundo de los contenidos actualizados del área que imparten, debido al poco conocimiento que poseen sobre las ciencias de la educación; además, la metodología que se utiliza resulta inadecuada para concretizar los procesos didácticos en el enfoque por competencias; poco dominio de las TIC, mínimo compromiso con el logro de la visión institucional.

En concordancia con lo expresado en los párrafos anteriores, se formuló el problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota?, con sus respectivos problemas específicos:

- ¿De qué manera la comunicación se relaciona con el desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022?
- ¿Existe relación entre confianza y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022?
- ¿De qué manera la participación se relaciona con el desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022?

- ¿En qué medida la motivación se relaciona con el desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022?

Es pertinente considerar que la relevancia de toda investigación debe considerar tres criterios: teórico, práctico y metodológico (Musallam, Fauzi y Nagu, 2019). Este estudio se justifica de la siguiente manera:

Teniendo en cuenta que el clima institucional se ha tornado en un asunto muy importante, en estos últimos años, para la mayoría de entidades que pretender mejorar el ambiente laboral y por ende el desempeño de cada colaborador, esta investigación, teóricamente, se justifica porque amplía el conocimiento que se tiene sobre clima institucional y desempeño docente y sus respectivas dimensiones, las perspectivas y enfoques que lo sustenta; además, se logró identificar la correlación entre las variables implicadas en el estudio.

En la práctica, este estudio permite gestionar adecuadamente el clima institucional en la I.E. N° 10384, Chota, con la finalidad de contribuir a un mejor desempeño docente para concretizar el ideal de la escuela que es el de formar integralmente a cada uno de los estudiantes, generándoles mayores oportunidades laborales y de crecimiento personal, que se reflejarán cuando los niños alcancen niveles aceptables de aprendizaje.

Metodológicamente, esta investigación se justifica porque es factible de realizar, debido a que no requiere muchos recursos y el procedimiento es de fácil asimilación. Asimismo, futuros investigadores la tomarán, posiblemente, como antecedente al realizar estudios sobre el problema abordado.

Además, es pertinente señalar que este estudio tiene una justificación social, debido a que motivará al profesorado y demás integrantes de los diversos estamentos de la escuela para mejorar el nivel del clima institucional y del desempeño docente con la finalidad que se mejore el servicio educativo en favor de mejores aprendizajes de la niñez que se forma en la mencionada institución.

En concordancia con el problema formulado, esta investigación se proyectó como objetivo general: Determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, el cual se concretizará a través de los objetivos específicos siguientes: determinar la relación entre

comunicación y desempeño docente, entre confianza y desempeño docente, entre participación y desempeño docente y entre motivación y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022.

Seguidamente, se planteó como hipótesis:

H1: Existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022.

H0: No existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección, se aborda los antecedentes relacionados con la presente investigación; además de las teorías, enfoques y dimensiones de cada una de las variables de estudio.

Este estudio tomó como antecedentes internacionales a Espinoza (2021), quien realizó una investigación comprendida en el enfoque cuantitativo, sobre Clima Institucional y Desempeño Docente en una unidad educativa de la República del Ecuador. El estudio en mención se propuso determinar la relación entre las variables aludidas, utilizando un diseño correlacional, con una población conformada por 72 docentes, quienes fueron considerados en su totalidad para conformar la muestra. Las técnicas y los instrumentos utilizados, respectivamente, fueron la encuesta y la observación con el cuestionario y la ficha de observación. El estudio concluyó confirmando la correlación entre comunicación y desempeño ($R.S.=0,831$), entre motivación y desempeño ($R.S.=0,893$), entre confianza y desempeño ($R.S.=0,802$) y entre participación y desempeño docente ($R.S.=0,898$); finalmente, se corroboró la correlación directa y muy alta entre clima institucional y desempeño docente ($R.S.=,936$).

Asimismo, Guevara (2018), en sus tesis de maestría sustentada en la Universidad Andina Simón Bolívar de Quito – Ecuador, indagó sobre clima organizacional, enfatizando en el nivel de satisfacción en la UEP La Dolorosa. Dicho estudio se trazó diagnosticar cuál es la percepción docente y administrativa sobre las características de la institución y la incidencia de aquella en la actitud y el comportamiento y, a partir de allí, asumir acciones de mejora para todos los trabajadores en un ambiente de respeto y confianza. Es una investigación que se circunscribe dentro de los estudios exploratorios. Tuvo como población a 45 profesores, 16 administrativos y 12 personas de apoyo que fueron tomados en su totalidad para integrar la muestra. Los datos se obtuvieron a través del cuestionario, concluyendo que la percepción que se tiene de la institución educativa determina la reacción de las personas que laboran allí; por tal razón, se elaboró un plan estratégico a fin de fortalecer la estructura, el desempeño, la comunicación, remuneraciones; además, se corrobora el efecto positivo del trabajo en equipo, que las relaciones interpersonales son buenas,

pero es necesario fortalecerlas; sin embargo, no se revuelve los conflictos pertinentemente, débil atención al liderazgo directivo, la evaluación del personal poco justa, las opiniones de los trabajadores no se las toma en cuenta y mínima evaluación de los resultados laborales. En relación a los estímulos e incentivos, hay una percepción negativa, debido a que no existe mecanismos de ascensos y salarios, estilo directivo autoritario y paternalista.

También se consideró a Marín (2019), quien investigó acerca de Clima institucional y desempeño docente en los Colegios Adventistas de la Unión Sur de Colombia. Se propuso observar si existe relación directa entre ambas variables. El trabajo en mención se inserta dentro de los estudios cuantitativos, cuya población la integraron 320 docentes que laboran a tiempo completo. Para integrar la muestra, se seleccionó de manera accidental a 21 docentes por institución, ascendiendo a 157 de ellos. La muestra, accidentalmente seleccionada. Los datos se recogieron mediante una encuesta y la administración de un cuestionario. Mediante la r de Pearson se rechazó la hipótesis nula ($r=.309$, $p = .009$), o sea, que sí existe relación positiva entre las variables implicadas en el problema; además, las capacidades pedagógicas no guardan relación significativa con el clima organizacional; asimismo, se demuestra que las relaciones interpersonales tienen mayor relación ($r = .333$, $p = .002$); luego, emocionalidad ($r = .298$, $p = .006$) y la responsabilidad ($r = .230$, $p = .034$). Por último, se concluye que si bien es cierto existe relación positiva entre clima organizacional y desempeño docente el nivel es muy bajo.

A continuación, se consigna los antecedentes nacionales, citando primeramente a Candela (2019), en una investigación para ostentar el Grado de Maestría, realizada en la IE. N° 20150, Mariscal Benavides, de Lunahuaná - Lima, se planteó hallar la relación entre clima institucional y desempeño docente. El estudio referido es básico y corresponde al enfoque cuantitativo, utilizando un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. La población la integraron 80 docentes de la mencionada institución educativa, quienes fueron considerados en su totalidad para conformar la muestra, aplicándose dos cuestionarios para recoger los datos. Finalmente, se precisa que la motivación constituye un factor imprescindible para el clima institucional; además, que los

reportes estadísticos confirman la relación significativa entre participación, confianza, motivación y comunicación con el desempeño docente. Como conclusiones se tiene que la correlación media de $Rho=0.264$, $p\text{-valor}=0.018$ vinculada a las dos variables del problema confirma la relación entre clima institucional y desempeño docente; asimismo, existe una correlación positiva entre comunicación y desempeño docente ($Rho=0.225$, $p\text{-valor}=0.045$); entre motivación y desempeño docente ($Rho=0.362$, $p\text{-valor}=0.001$), entre confianza y desempeño docente ($Rho=0.352$, $p\text{-valor}=0.001$) y entre participación y desempeño docente ($Rho=0.441$, $p\text{-valor}=0.000$).

Asimismo, Sotelo (2019) ejecutó un estudio aplicado correlacional sobre clima institucional y desempeño académico docente en la I.E.P. Max Uhle, en la región Moquegua, planteándose hallar la correlación entre dichas variables. La población estuvo conformada por 23 profesores que laboran en la referida institución, quienes, en su totalidad, integraron la muestra. Los datos se obtuvieron mediante la administración de un cuestionario. La investigación tuvo como conclusiones que existe una correlación directa entre las variables, con un nivel de Sig de $0,003 < 0,05$ y correlación de Pearson de 0,370; asimismo, se corroboró que hay una relación directa positiva débil entre clima institucional y capacidades pedagógicas (Niv. Sig. de $0,002 < 0,05$; Corr.de pearson de 0,409); además, se evidenció que hay una relación directa positiva media entre clima institucional y emocionalidad (Sig. de $0,001 < 0,05$; Corr. de pearson de 0,535); también, se demostró la relación entre clima institucional y responsabilidad en el desempeño de sus funciones (Sig. = $0,001$, $< 0,05$; Corr. De Pearson de 0,364); finalmente, se confirmó que existe una relacion directa entre clima institucional y relaciones interpersonales (Sig. $0,002 < 0,05$; Corr. de pearson de 0,336).

También es pertinente citar a Urbina (2021), quien, en su tesis de maestría, se propuso establecer el grado relacional entre clima institucional y desempeño docente, en la IE. N° 80289 – Otuzco, utilizando el diseño descriptivo correlacional que demuestre el vínculo entre ambas variables. Como muestra se eligió a toda la población, es decir, a los 25 profesores de la mencionada institución. Para obtención de los datos, se utilizó como técnicas a la encuesta y el análisis documental, con sus respectivos instrumentos, el cuestionario y el

fichaje. El resultado del estudio confirma una correlación directa, muy alta y significativa entre clima y desempeño ($r = 0.887$ con $p = 3.4731 \text{ E-}9$); lo mismo sucede entre motivación y desempeño ($r = r = 0.858$ con $p = 4.1911\text{E-}8$), entre comunicación y desempeño ($r = 0.882$ con $p = 5.7867\text{E-}9$), entre manejo de conflictos y desempeño ($r = 0.873$ con $p = 1.2169\text{E-}8$); finalmente, entre trabajo en equipo y el desempeño docente ($r = 0.828$ y $p = 3.1574$).

Otra investigación importante es la realizada por Nizama e Isla (2021), quienes desarrollaron un estudio cuantitativo acerca de clima institucional y desempeño docente en la IE. FAP Francisco Secada Vignetta, en Iquitos, empleando un diseño no experimental; específicamente, transversal correlacional. En dicho estudio se propusieron precisar la relación entre la primera y segunda variable. La población se conformó con los 28 estudiantes de Quinto Grado de Secundaria, quienes, en su totalidad, formaron parte de la muestra. La información se recogió mediante la encuesta como técnica y su correspondiente cuestionario, corroborándose que hay relación entre la primera y segunda variable. Finalmente, se concluye que existe un clima institucional favorable, un adecuado desempeño docente y que clima institucional y desempeño docente se relacionan.

Como antecedentes locales, primeramente, se cita a Saldaña y Pérez (2018), en su estudio sobre clima institucional y desempeño docente en la IE. Divino Maestro de Cajamarca, se proyectó hallar la relación entre dichas variables. El estudio de carácter no experimental transversal descriptivo correlacional consideró como población y muestra a los 32 los docentes de la referida institución. Los datos se obtuvieron con las técnicas de la encuesta y la observación y sus respectivos instrumentos el cuestionario y la rúbrica de observación; demostrándose que existe una relación significativa entre las variables del estudio ($r = 0,629$, Sig. de $0,01$); asimismo, que hay un buen clima institucional. Así el 58% siempre se integran a las actividades, el 98% están motivados para cumplir sus roles, el 89% siempre o casi siempre participan en la toma de decisiones. En relación al desempeño docente, el 91% prepara sus sesiones de aprendizaje; el 89% no refleja deficiencias ni necesita apoyo en la

planificación de sus aprendizajes, el 77% asume su rol en concordancia con sus competencias y desempeños.

Asimismo, Abanto y Castañeda (2020) ejecutan una investigación cuantitativa, teórica y transversal con un diseño correlacional sobre gestión educativa y clima laboral en la IE. N° 82019- La Florida en Cajamarca proponiéndose precisar la relación entre las variables de estudio. La población estuvo conformada por 50 docentes, quienes fueron tomados en su totalidad para integrar la muestra. El recojo de los datos se hizo mediante la encuesta y el cuestionario. Finalmente, se concluye que existe una relación altamente significativa entre las dos variables implicadas en el estudio (Corr.Pearson de 0.622); además, el nivel de gestión y clima institucional son muy buenos; corroborándose también la correlación muy alta entre las dimensiones.

Otro antecedente a tener en cuenta es el de Vera (2022), quien realizó un estudio sobre clima organizacional y desempeño docente en la IE. 16894, comprensión de la provincia de San Ignacio, región Cajamarca, proyectándose hallar la relación entre las variables comprendidas en el problema. El estudio corresponde a las investigaciones básicas, con diseño no experimental, cuya población y muestra estuvo integrada por 23 docentes de la aludida institución. Los datos se obtuvieron mediante la encuesta y su cuestionario; evidenciándose una correlación positiva alto (Rho Spearman ,806**) y una significancia de $p=0,00 < 0,01$. Este resultado permitió valorar la hipótesis alterna, es decir, que, si se mejora el nivel del clima institucional, se incrementará el nivel del desempeño docente; además, la percepción que tienen los profesores sobre el clima es regular.

Seguidamente, se dispone los fundamentos teóricos, enfoques y perspectivas acerca de clima institucional y desempeño docente.

En relación al clima institucional, Briones (2017) sostiene que es el ambiente que se percibe en una institución escolar a partir de las vivencias cotidianas de sus miembros e incluye aspectos relacionados con el trato, la comunicación, las relaciones interpersonales y los estilos de gestión; asimismo, considera que un clima institucional positivo permite el eficiente funcionamiento de la institución y dota de las condiciones necesarias para una sana convivencia; además, según

Enciso y Mamani (2020), refleja las características de toda la organización. Al respecto, Pariente (2020) agrega que es consecuencia de cómo los individuos establecen sus procesos de interacción; estos últimos están condicionados por un sistema axiológico, posturas y creencias y un espacio interno que permite una convivencia armoniosa.

Al respecto, Rodríguez (2018) indica que el clima institucional es el ambiente que se origina a partir de las vivencias cotidianas de los integrantes de una organización, vinculado con las actitudes, opiniones, valores y aspiraciones de cada uno de los trabajadores; manifestado en las relaciones a nivel personal y profesional; además, se puede conceptualizar desde cuatro enfoques:

El primero, el enfoque estructural, objetivista o realista, concibe al clima institucional como una manifestación de la estructura organizacional, independientemente de las apreciaciones de los miembros, debido a que estos asumen idénticas características estructurales (Rodríguez, 2018). Al respecto, Hernández (2018) sostiene que el clima es percibido como una característica inherente a la organización. La actitud, los valores y las percepciones de los hechos que suceden dentro de la organización son motivadas por el ambiente de la organización; es decir, el clima deriva de los caracteres objetivos de la estructura organizacional: Entre estos caracteres pueden considerarse al tamaño, niveles de decisión, jerarquización, tecnología, normas y políticas que condicionan la conducta de cada colaborador. Representan a esta perspectiva Guión, Indik, Inkson, Pugh, Hickson, Payne y Pugh. Conceptualmente, esta teoría ha sido cuestionada debido a que, en la realidad, los factores son similares y dan origen a climas distintos en la organización; son los individuos quienes perciben y describen el clima; además, las investigaciones hechas demuestran que no hay una relación relevante entre los caracteres de la estructura y las dimensiones del clima.

El segundo, el enfoque perceptual, subjetivista o fenomenológica, sostiene que el clima se desarrolla dentro del individuo; es decir, es un proceso psíquico que señala las condiciones de la institución (Rodríguez, 2018). Hernández (2018) enfatiza que el clima es una característica del individuo, quien responde a las distintas situaciones de manera significativa. Los integrantes de la organización

poseen percepciones semejantes de los hechos que suceden en ella debido a que tienen parecidas trayectorias. Esto sucede porque el individuo siente atracción por la organización, se selecciona sujetos cuya visión es coherente con la entidad y quienes no se identifican la abandonarán. Representan a esta corriente James, Hater, Gent, Bruni, Joyce, Slocum y Schneider. Este enfoque ha sido cuestionado porque no señala con precisión las diferencias entre los diversos grupos de la organización, da importancia excesiva al individuo sin tener en consideración los procesos organizacionales ni las relaciones entre el individuo y el contexto.

El tercero, el enfoque interactivo enfatiza que la interacción configura las respuestas a ciertas situaciones concretas y compartidas por la entidad, constituyéndose en la base para la formación del clima institucional (Rodríguez (2018). Hernández (2018) indica que este enfoque sintetiza los aportes de los anteriores sosteniendo que la interacción entre las características organizacionales y las del individuo determinan el clima. Son representantes de esta perspectiva Glick, Schneider, Reichers, Poole, McPhee. Este enfoque ha sido cuestionado por no profundizar en los procesos de interacción, tampoco explica de qué manera se forma el clima de la organización ni considera el ámbito cultural en donde tienen lugar dichos procesos.

El cuarto, el enfoque cultural tiene en consideración la cultura organizacional en la que se desarrollan los individuos. Sostiene que el clima genera una serie de interacciones individuales en relación a un marco de referencia común que es la cultura organizacional (Rodríguez, 2018). Hernández (2018) explica que el clima está condicionado por principios y valores; en tal sentido que, si se desea modificarlo, se tiene que cambiar la cultura que lo ha dado origen y lo sostiene. Son representantes de este enfoque Allaire, Firsirotu, Ashforth y Goodenough. Sin embargo, se ha criticado a este enfoque por no precisar las definiciones de cultura y clima y la relación que existe entre las mismas.

También es oportuno tener en cuenta la opinión de López (2017), quien indica que, indistintamente, clima organizacional, clima institucional o clima laboral es la percepción laboral (colaboradores, profesionales o trabajadores) de cualquier tipo de organización sobre su ambiente físico, procedimientos, características,

valores, comportamientos, interrelaciones que inciden, de una manera u otra, en la conducta de cada trabajador de la institución. Señala como dimensiones del clima institucional a: comunicación, confianza, participación y motivación.

En relación a la primera dimensión, la comunicación, es definida como el hecho a través del cual un individuo instituye con otro una relación que le posibilite transmitirle una información” (Lumbreras Editores, 2015, p. 38). Es la forma de relacionarse con los demás mediante ideas, acciones, perspectivas y valores; en tal sentido, posibilita la existencia y operación de las organizaciones. En una institución educativa, se concretiza en el accionar del equipo de dirección, en la labor realizada por los diversos estamentos, planeamiento y organización de actividades, toma de decisiones y el trabajo colaborativo; se constituye en la base de la relación interpersonal de los integrantes de la comunidad educativa.

La segunda dimensión, la confianza, es una cualidad humana que consiste en la seguridad que una persona tiene de otra; elemento esencial para el trabajo en equipo que permite identificar y fortalecer valores, comportamientos que contribuyan al éxito y sostenibilidad de la organización (López, 2017).

La tercera dimensión, la participación es el grado de involucramiento como elemento de un todo, asociarse a su funcionamiento, a sus acciones, integrarse dinámicamente, desarrollando actividades y asumiendo un rol dentro de la organización, cuyos resultados se asimilen en beneficio del equipo o conjunto. En otros términos, es la posibilidad real de la persona para ofrecer iniciativas, intervenir en la toma de decisiones y en la realización conjunta de asuntos de interés individual y colectivo. Al respecto, el Minedu (2017) enfatiza que la eficacia de la escuela se mide por el grado de participación de sus sujetos en las actividades que se desarrollan, en la gestión y en la toma de decisiones. Se valora la contribución de los miembros, propiciando escenarios para que estos participen, constituyéndose en un derecho fundamental y, al mismo tiempo, en un deber.

La cuarta dimensión, la motivación, según Rivera, et al. (2018), es la fuerza psicológica que incita al inicio, mantenimiento y mejora de las tareas. Puede ser interna o externa. Se constituye en el motor de las personas dentro de una organización, convirtiéndose en energía mental de la misma; en tal sentido, se

recomienda mejorarla mediante estrategias y mecanismos adecuados a fin que los miembros de la institución cooperen y colaboren con el crecimiento organizacional.

Es necesario precisar las características del clima institucional. Al respecto, Calcina (2014) indica que es exterior a la persona, distinto a la percepción del sujeto, es permanente en la organización, es posible registrarla mediante diversos procedimientos y no debe confundirse con la cultura institucional, incide en la identificación y compromiso de los trabajadores; asimismo, García y Pinchi (2019) agregan que está subordinada a diversos factores como los relacionados a liderazgo y dirección, al sistema laboral y estructura organizacional, los efectos de los comportamientos laborales. Bernal et al. (2015) coinciden en señalar que es un fenómeno duradero y que revela el sello institucional; además, indican que existe una influencia recíproca entre ella y el comportamiento de los individuos, ya que posibilita la integración del individuo, el grupo y la organización; asimismo, precisan que los estilos de dirección, sistemas de gestión de personal, las políticas y los procesos de gestión inciden en el clima institucional, siendo la insatisfacción laboral el principal síntoma de su bajo nivel.

En relación al desempeño docente, Espinoza et al. (2017) sostienen que la sociedad del siglo XXI exige a la escuela innovadas formas de enseñanza. El docente debe fortalecer habilidades que permitan al estudiante la construcción de sus saberes para lograr autonomía en el aprendizaje; implicando asumir nuevos roles por parte de la docencia, o sea, nuevos instrumentos para aprender y enseñar, nuevas tecnologías, gestión adecuada de la tutoría y atención a las diferencias individuales; además, agregan que el docente cumple, básicamente, función metodológica, desarrollando actividades vinculadas con el planeamiento, desarrollo y evaluación de cada proceso pedagógica; función investigativa a través de acciones destinadas al análisis, deconstrucción y reconstrucción de la teoría y práctica educativa en un contexto concreto donde se desenvuelve el docente; y, la función orientadora vinculada al autoconocimiento y superación personal, mediante el diagnóstico y la intervención psicopedagógica en favor de la formación del individuo.

En el afán de definir al desempeño docente, Abeh y Muñoz (2021) sostienen que hace referencia al nivel en el que los docentes desarrollan sus estrategias didácticas en el aula; constituyéndose en un indicador muy importante para valorar la calidad educativa de la escuela. Al respecto, Martínez y Lavín (2017) indican que dicho concepto está determinado por diversos aspectos, pero hace referencia principalmente a las prácticas o acciones propias de la docencia; en tal sentido, se la define como el proceso que activa las capacidades profesionales, las habilidades individuales y la responsabilidad social del docente a fin de conjugar relaciones positivas que contribuyan a la formación integral de los estudiantes, el fortalecimiento de una cultura institucional participativa y democrática, la intervención en la planificación, implementación, ejecución y evaluación de políticas educativas, a nivel local y nacional, para incentivar en los estudiantes el desarrollo de competencias y habilidades relevantes para la vida. Asimismo, se debe tener en consideración que el desempeño docente puede valorarse teniendo en cuenta también la cantidad de recursos que involucra para hacer uso de determinados medios de aprendizaje a través del uso de metodologías adecuadas con ética profesional en un contexto concreto.

Actualmente, la evaluación del desempeño docente responde a la nueva propuesta educativa peruana, planteada en el Currículo Nacional de la Educación Básica. Dicha propuesta, según Esquerre y Pérez (2021), se sustenta en diversos enfoques que es pertinente mencionarlos:

El enfoque cognitivista sostiene que el estudiante asimila los conocimientos, a partir del desarrollo de procesos cognitivos superiores, que hacen posible la comprensión, adaptación y acción en el contexto; además, la experiencia permite el logro de mayores aprendizajes. Así que, el constructivismo recomienda que el docente debe ofrecer al estudiante los recursos indispensables que le permitan diseñar sus propias estrategias para resolver una situación problemática. Al respecto, Piaget (citado por Esquerre y Pérez, 2021) manifiesta que el aprendizaje es producto de procesos mentales que conllevan a la formulación de conclusiones a partir de las percepciones de los sentidos y que en el desarrollo de la inteligencia intervienen el ambiente social, maduración, experiencia y equilibrio; por lo tanto, el docente debe estimular el desarrollo de procesos

mentales en el estudiante a través de diversas estrategias y recursos. Desde esta perspectiva, la evaluación del desempeño considera la capacidad orientadora y facilitadora del docente con respecto al aprendizaje acorde con el desarrollo intelectual del aprendiz. Ausubel (citado por Esquerre y Pérez, 2021) contribuye con la perspectiva cognitivista incidiendo en el aprendizaje significativo que otorga importancia capital a los conocimientos previos, los cuales se relacionarán significativamente con los nuevos conocimientos. Considera que el estudiante es capaz de aprender y reflexionar; por lo tanto, el docente debe cumplir el rol de diseñar y ejecutar experiencias de aprendizaje para lograr aprendizajes significativos.

El aprendizaje por descubrimiento de Bruner (citado por Esquerre y Pérez, 2021) sugiere que se debe dotar al estudiante de material contextualizado que permitan el aprendizaje y la resolución de situaciones problemáticas en el futuro. Esta teoría, según Saborio (2019), además, conlleva al docente a considerar la actitud, las destrezas, la motivación, la información del estudiante para resolver problemas, en un ambiente de recíproco respeto, comunicación y disposición para el proceso pedagógico.

El enfoque crítico, promovido por Paulo Freire, según Esquerre y Pérez (2021), asume que, asociando teoría, práctica y realidad, en condiciones específicas, el conocimiento es el factor indispensable para la transformación social; en tal sentido, la enseñanza-aprendizaje es un proceso científico. Este enfoque implica que el docente sea creativo y estimule el protagonismo del estudiante en toda circunstancia de aprendizaje, en concordancia con una pedagogía de liberación, alternativa a la educación bancaria, orientada a la humanización, a la concientización y respeto al educando.

Al respecto, Vygotsky (citado por Esquerre y Pérez, 2021) desde el enfoque histórico cultural enfatiza que el aprendizaje es un proceso social. El desarrollo psíquico tiene un carácter interactivo de factores biológicos y sociales, siendo determinantes los sociales.

El enfoque por competencias considera que la utilidad de los conocimientos se evidencia cuando el individuo se enfrenta al mundo real, al utilizarlos para resolver situaciones concretas, promoviendo capacidades cognitivas superiores

(pensamiento crítico, análisis, reflexión, creatividad), valores, habilidades interpersonales, liderazgo, compromiso y el aspecto emocional. Bajo este enfoque, la educación prioriza la adquisición de saberes que resuelvan las necesidades reales de aprendizaje en coherencia con los ritmos y estilos de aprendizaje y las características de cada uno de los estudiantes, garantizando el desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades y destrezas; por lo tanto, el docente se convierte en facilitador del desarrollo de las competencias a través del acompañamiento que motive aprendizajes relevantes.

En relación a lo manifestado en el párrafo anterior, Roegiers (2016) indica que las competencias cumplen tres funciones, básicamente, en los currículos. En primer término, se necesita reflexionar y analizar de modo crítico sobre qué, cómo y para qué se aprende; en segundo lugar, se debe considerar que el protagonista de los procesos pedagógicos es el estudiante y es necesario promover su participación mediante el trabajo colaborativo, utilización de recursos virtuales, ejecución de proyectos; finalmente, el saber actuar en diversas circunstancias dan origen al aprendizaje y lo consolidan.

Así, los enfoques antes descritos advierten de la necesidad de cambio en educación, tanto a nivel de competencias y capacidades como en el desempeño docente, para formar integralmente al estudiante.

Con respecto a las dimensiones del desempeño docente, López (2017) señala a la capacidad pedagógica, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales.

La capacidad pedagógica es el conjunto de conocimientos, destrezas, actitudes y valores que garantizan una docencia de calidad; es decir, lo que conocen y saben hacer los docentes para resolver de manera exitosa las dificultades propias de la enseñanza (López, 2017). Así, se puede precisar algunas de ellas: elegir, preparar y conocer los contenidos del área que enseña; brindar información de manera organizada y comprensible; dominio de las TIC; conocimiento y utilización de metodología adecuada en la organización de las actividades; planificación del proceso técnico-pedagógico, en el marco del enfoque por competencias.

La emocionalidad es la capacidad del ser humano que le permite experimentar emociones, sentimientos y pasiones. La emoción es la reacción pasajera o temporal frente a un estímulo condicionada por el carácter, la personalidad o la experiencia. La autoestima y el autoconcepto contribuyen a concretizar metas individuales y sociales, así como de aprendizaje (López, 2017).

La responsabilidad es la respuesta adecuada del individuo frente a sus deberes u obligaciones que tiene según el rol que desempeña; esto es, asumir las consecuencias de hacer o dejar de hacer algo. Se evidencia mejor en la autonomía laboral que consiste en la libertad de los trabajadores para realizar sus actividades tomando en cuenta sus potencialidades, habilidades y limitaciones, en relación con la visión, los objetivos estratégicos y el trabajo en equipo de la organización.

Las relaciones interpersonales, la interacción entre personas, permiten valorar la conducta y formarse una imagen de los demás; así, en la institución educativa se produce diversas interacciones socio-afectivas, las cuales se fortalecen a través de la comunicación. Dichas interacciones inciden de modo positivo o negativo en el rendimiento académico.

Si se tiene en cuenta el aspecto epistemológico, este estudio corresponde al paradigma positivista – cuantitativo; según el cual la realidad es medible y absoluta; sin embargo, la relación investigador-objeto de estudio debe controlarse de manera que la incidencia en el proceso de investigación sea nula; además, se recurrió al análisis hermenéutico, en un contexto teórico documental (Ramos, 2015).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

Esta investigación es básica porque su propósito es identificar si existe o no relación entre las variables comprendidas en el estudio (Esteban, 2019) y está comprendida en el paradigma cuantitativo o positivista, debido a que la información recogida permitió corroborar las hipótesis mediante el análisis estadístico y la cuantificación (Burgo, et al., 2019); asimismo, se debe tener en cuenta el propósito del estudio fue identificar la relación entre las variables para comprender mejor el fenómeno educativo; por lo tanto, se ubica en el nivel correlacional (Hernández y Mendoza, 2018).

Diseño de investigación

Para este estudio, se utilizó el diseño no experimental debido a que no se realizó manipulación de variable alguna, transversal (transeccional) porque la información se recogió en un solo momento y correlacional porque, en todo momento, se buscó correlacionar a clima institucional y desempeño docente (Hernández y Mendoza, 2019); correspondiéndole el esquema siguiente:

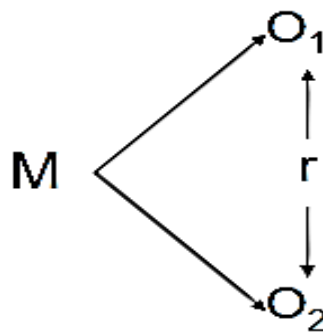


Ilustración 1. Relación de las variables (Marroquín, 2012)

Dónde:

M = Muestra

O1 = Clima institucional

O2 = Desempeño docente

r = Correlación entre Clima institucional y desempeño docente

3.2. Variables y operacionalización

Gallardo (2017) refiere que una variable es una característica o cantidad susceptible de ser modificada; además, se puede analizar, medir, manipular y controlar en una investigación.

En la presente investigación, las variables son cualitativas, o sea, refieren características sin utilizar números (Editorial Grudemi, 2020); sin embargo, en el enfoque cuantitativo, estas derivan de la hipótesis y al operacionalizarlas permiten su medición, utilizando técnicas estadísticas.

Variable 1: Clima institucional

- **Definición conceptual**

López (2017) define al clima institucional como la percepción de los trabajadores, profesionales o colaboradores de una organización sobre sus características, procedimientos, valores, conductas, ambiente físico, relaciones personales que inciden de una u otra manera en el comportamiento de los miembros de la organización.

- **Definición operacional**

Para la medición del clima institucional se utilizó un cuestionario de 22 ítems referidos a las dimensiones de comunicación, confianza, participación y motivación.

Variable 2: Desempeño docente

- **Definición conceptual**

Según Reyes (2016) hace referencia al accionar del docente a través de la combinación de las competencias pedagógicas para guiar, examinar y valorar los procesos educativos; condicionado por el propio docente, el estudiante y el contexto.

- **Definición operacional**

Para medir el desempeño docente se administró un cuestionario de 27 ítems relacionado con las dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones personales.

3.3. Población, muestra, muestreo

Población

Ríos (2017) indica que la integran todos los casos, objetos o elementos a investigar; además, precisa que dichos elementos poseen caracteres comunes. Arias (2020) agrega que puede ser finita o infinita. En la primera, los elementos que la conforman se conocen en su totalidad; mientras que, en la segunda, no se cuenta con el número exacto de dichos elementos o superan a cien mil elementos. Este estudio tuvo una población finita y la conformaron los 31 docentes que laboran en la institución educativa N° 10384 durante el año lectivo 2022, ya sea en condición de nombrados o contratados; excluyéndose a quienes ya no tenían relación con la institución antes mencionada.

Muestra

La integró toda la población, debido a que el número de sujetos es considerado manejable; así que dicha muestra es censal (Pino, 2018), o sea, es, simultáneamente, universo, población y muestra.

Muestreo

La investigadora tomó la decisión de considerar a toda la población como muestra por considerarla pequeña, es decir, se seleccionó de modo no probabilístico (Arias, 2020).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la investigación de campo, se utilizó la encuesta, debido a que los datos obtenidos a través de ella gozan de utilidad, objetividad, versatilidad y sencillez; además, su aplicación ha sido exitosa en el campo educacional y en los estudios sociales (Carrasco, 2019) y, en correspondencia con dicha técnica, se utilizó el cuestionario. Dicho cuestionario, en términos de

Carrasco (2019), por el modo de estructuración de las interrogantes es pre categorizado graduado; es decir, las respuestas a cada una de las preguntas fueron graduadas, previamente, mediante la Escala de Likert (1. Nunca, 2. Algunas veces, 3. Casi siempre, 4. Siempre. El encuestado señaló la respuesta que él creía la más adecuada. El mencionado cuestionario tuvo 49 ítems; 22 asociados a clima institucional y 27 a desempeño docente.

Con respecto a la validez, Corral (2009) sostiene que la validez de un instrumento está dada por la capacidad que tiene para medir lo que realmente se pretende medir y se aprecia subjetivamente mediante Juicio de Expertos. El cuestionario se validó oportunamente y, en dicha validación, actuaron como jueces tres docentes de reconocida trayectoria profesional y con experiencia en la investigación.

En relación a la confiabilidad, en términos de Corral (2009), refiere a la exactitud o precisión con la que un conjunto de puntajes de pruebas mide lo que realmente tendría que medir; es decir, se aplica en momentos distintos y se obtienen resultados iguales. La confiabilidad del instrumento se evidenció mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0,970 en el instrumento correspondiente a clima institucional y 0,909 para desempeño docente; demostrándose que el instrumento es altamente confiable.

3.5. Procedimientos

En primer lugar, se hizo la descripción del problema contextualizándolo a la realidad objetiva hasta arribar a su formulación; luego, se elaboró el marco teórico por medio de la investigación documental que permitió definir las dimensiones e indicadores de cada una de las variables para la construcción de los instrumentos; seguidamente, se definió a los miembros de la población, los mismos que conformaron la muestra; posteriormente, se aplicó un cuestionario pidiendo datos sobre clima institucional y desempeño docente; en seguida, los datos recogidos se sistematizaron y analizaron los cuales permitieron la contratación de la hipótesis y la elaboración de las conclusiones y sugerencias; finalmente, se realizó la redacción del informe final.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de los datos, se utilizó estadísticos descriptivos e inferenciales. Con respecto a los primeros, el análisis de la información obtenida y la correlación entre clima institucional y desempeño docente se realizó a través del estadístico SPSS 25. La referida información se dispuso en forma detallada en tablas y gráficos estadísticos (Palella y Martis, 2017). En relación al análisis inferencial, partiendo de los datos obtenidos y analizados descriptivamente, la inferencia posibilitó establecer conclusiones, en base a los objetivos propuestos en el estudio (Palella y Martis, 2017).

3.7. Aspectos éticos

Las intervenciones con objetivo científico deben ser valoradas técnica y éticamente (Del Castillo y Rodríguez, 2018); en tal sentido, la presente investigación observó durante todo el proceso tres principios elementales: respeto absoluto por la dignidad humana, justicia y beneficencia (lo que se pretende es mejorar la calidad educativa) y especial consideración a la producción intelectual.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Tabla 1

Nivel de Clima Institucional de la I.E. N° 10384

Clima Institucional	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	(78 - 88)	7	22,58
Bueno	(56 - 77)	19	61,29
Regular	(34-55)	5	16,13
Deficiente	(01-33)	0	0,00
Total		31	100,00

Nota. Encuesta aplicada a los docentes de la I. E. N° 10384

La tabla 1 precisa que el clima institucional en la I.E. N° 10384 es bueno (61,29%) con tendencia a muy bueno (22,58%). Esto significa que en dicha institución educativa se ha fortalecido cada una de sus dimensiones: la comunicación, la confianza, la participación y la motivación; sin embargo, se debe seguir fortaleciendo hasta que se alcance un nivel óptimo.

Tabla 2

Nivel de Desempeño Docente de la I.E. N° 10384

Desempeño docente	Intervalo	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	(92-108)	20	64,52
Bueno	(70-91)	6	19,35
Regular	(42-69)	5	16,13
Deficiente	(01-41)	0	0,00
Total		31	100,00

Nota. Encuesta aplicada a los docentes de la I. E. N° 10384

La tabla 2, en relación al desempeño docente en la I.E. N° 10384 - Chota, más de las tres quintas partes de los docentes (64,52%) tienen un desempeño muy bueno; casi una quinta parte (19,35%), bueno y en menor cantidad (16,13%), regular.

Tabla 3*Relación entre clima institucional y desempeño docente*

			DESEMPEÑO DOCENTE		
			Muy		Total
			Bueno	bueno	
CLIMA INSTITUCIONAL	Muy bueno	Recuento	3	2	5
		% dentro de CLIMA INSTITUCIONAL	9.68	6.45	16.13
	Bueno	Recuento	2	24	26
		% dentro de CLIMA INSTITUCIONAL	6.45	77.42	83.87
Total	Recuento		5	26	31
	% dentro de CLIMA INSTITUCIONAL		16,13%	83,87	100,0%

Nota: Base de datos de las variables de estudio

En la tabla 3, se precisa los resultados del cruce de clima institucional y desempeño docente. Se observa que el 83,87% de docentes afirman que el clima institucional es bueno, mientras que el 16.13% que es muy; donde el 16.13% posee un nivel bueno en el desempeño docente y el 83.87 % un nivel muy bueno. Esto significa que los docentes tienen fortalecidas en parte la comunicación, la confianza, la participación y la motivación que permiten demostrar sus buenas capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales.

Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, de los datos vinculados a las dos variables no están distribuidos de manera normal; en consecuencia, se utilizó la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, como se puede apreciar en el Anexo F

Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

- H_0 : No existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022.
- H_1 : La relación entre clima institucional y desempeño docente es significativa en la I.E. N° 10384, Chota, 2022.

Tabla 4

Correlación entre clima institucional y desempeño docente

	Desempeño docente
Coeficiente de correlación	0,920**
Clima institucional Sig. (bilateral)	0,000
N	31

La tabla 4 muestra una sig. bilateral de 0,000 es $< 0,05$, refutándose la H_0 y aceptándose la H_1 ; confirmándose que entre clima institucional y desempeño docente hay una relación significativa en la I.E. N° 10384, Chota, 2022; al mismo tiempo, según Rho Spearman de 0,920, dicha correlación es positiva perfecta.

Prueba de hipótesis específica

H0: No existe relación entre las dimensiones de Clima Institucional y desempeño docente

Ha: Existe relación entre las dimensiones de Clima Institucional y desempeño docente

Tabla 5

Prueba de hipótesis entre dimensiones de Clima Institucional y desempeño docente

		V2. Desempe ño docente	D1. Comunicaci ón	D2. Confianz a	D3. Participaci ón	D4. Motivaci ón
V1: Clima institucion al	Coeficient e de correlación	0,920**	0,915**	0,956**	0,968**	0,904**
	Sig. Bilateral	0,000 31	0,000 31	0,000 31	0,000 31	0,000 31

La tabla 5, después del análisis, con una sig. bilateral de $0,000 < 0.05$, indica que existe una relación significativa entre las dimensiones de Clima Institucional (comunicación, confianza, participación y motivación) y desempeño docente en la I.E. en la I.E. N° 10384, Chota, 2022. Además, según Rho Spearman, la correlación positiva es perfecta entre comunicación (0,915), confianza (0,956), participación (0,968) y desempeño docente; mientras que la correlación entre motivación y la segunda variable (0,904) es positiva muy fuerte.

V. DISCUSIÓN

El clima institucional, según Pacheco, et al. (2018), se convierte en un recurso muy útil para iniciar acciones de cambio que coadyuven al logro de la excelencia académica. Un clima positivo incrementa el rendimiento de cada uno de los integrantes de la institución posibilitando el logro de los niveles deseados y mejorando la imagen institucional, ya que los más beneficiados son los estudiantes. Por otro lado, en relación al desempeño docente, Carvajal y Carvajal (2019) resaltan la importancia del rol docente en el fortalecimiento de la mentalidad del estudiante con respecto al aprendizaje. En tal sentido, esta investigación se proyectó como objetivo general determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota. Al respecto, la información consignada en la tabla 4, con un nivel de significancia bilateral de 0,000 ($< 0,05$), confirma una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022, aceptándose la H_1 y rechazándose la H_0 ; además, según Rho Spearman de 0,920, la correlación es positiva perfecta entre clima institucional y desempeño docente.

Coincidentemente, Espinoza (2021) confirmó una correlación directa y muy alta entre clima institucional y desempeño docente ($R.S.=,936$) en una unidad educativa de la República del Ecuador. Asimismo, Candela (2019), en su investigación ejecutada en la IE. N° 20150 – Lima, concluye que hay relación significativa entre clima institucional y desempeño docente ($Rho=0.264$, p -valor=0.018). Además, Urbina (2021), en la IE. N° 80289 – Otuzco, confirmó una correlación directa, muy alta y significativa entre clima y desempeño ($r = 0.887$ con $p = 3.4731 E-9$). Sotelo (2019), en la I.E.P. Max Uhle – Moquegua, demostró una correlación directa entre clima institucional y desempeño académico docente, con un nivel de Sig de $0,003 < 0,05$ y correlación de Pearson de 0,370. Nizama e Isla (2021), en la IE. FAP Francisco Secada Vignetta, en Iquitos, demostraron que hay relación entre clima institucional y desempeño docente. Saldaña y Pérez (2018), en la IE. Divino Maestro de Cajamarca, corroboraron una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente ($r = 0,629$, Sig. de 0,01). Vera (2022), en la IE. 16894, Cajamarca, evidenció una correlación positiva alta (Rho Spearman ,806**) y una significancia de $p=0,00$

<0,01 entre clima organizacional y desempeño docente. Marín (2019), en los colegios adventistas de la Unión Sur de Colombia, demostró la relación positiva baja entre clima organizacional y desempeño docente, mediante la r de Pearson ($r=.309$, $p = .009$).

Estos resultados confirman la relación significativa entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota; en tal sentido, un buen clima institucional concentra los esfuerzos desplegados por cada uno de los integrantes de la institución a fin de ofrecer un servicio educativo de calidad, garantizando un óptimo desempeño docente que permita una solvente formación integral para afrontar los desafíos de este mundo globalizado; en síntesis, si se mejora la percepción laboral de los docentes, redundará positivamente en su desempeño (López, 2017).

El primer objetivo específico fue determinar la relación entre comunicación y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022. Al respecto, la tabla 5 indica que la sig. bilateral es $0,000 < 0,05$; consecuentemente, se refuta la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, hay relación significativa entre las variables involucradas; además, se percibe, según Rho Spearman de 0,915, que existe una correlación positiva perfecta entre comunicación y desempeño docente. Resultados que coinciden con Espinoza (2021), quien concluye que existe correlación directa y muy alta entre comunicación y desempeño ($R.S.=0,831$); asimismo, Candela (2019) comprueba que existe correlación positiva entre comunicación y desempeño docente ($Rho=0.225$, $p\text{-valor}=0.045$); también Urbina (2021) confirma una correlación directa, muy alta y significativa entre comunicación y desempeño ($r = 0.882$ con $p = 5.7867E-9$). Con estos datos se confirma la relación significativa entre comunicación y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022; por lo que es pertinente reflexionar sobre la importancia de la comunicación eficaz y efectiva entre el equipo docente y directivo, la cual debe ser fomentada en todos los estamentos de la entidad educativa.

Al respecto, José (2016) enfatiza que una positiva retroalimentación transmite mensajes claros y positivos, abordando lo negativo de manera constructiva;

asimismo, recomienda la escucha activa, o sea, que se preste atención a lo que quiere transmitir la otra persona, interrogando y aclarando las dudas, siendo coherente entre la expresión verbal y los elementos paralingüísticos, en un ambiente de consideración y respeto, generando positivas interacciones entre los miembros de la entidad que permitan el incremento de la productividad y la eficiencia en la ejecución de las actividades, en un ambiente laboral agradable, sin malos entendidos y conflictos. Así que, promoviendo una comunicación asertiva entre los miembros de la escuela, se mejorará el nivel de desempeño docente.

El segundo objetivo específico fue determinar la relación entre confianza y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022. La tabla 5 precisa que la sig. bilateral es $=0,000 < 0.05$; refutándose, de este modo, la H_0 y aceptándose la H_1 , es decir, existe relación significativa entre confianza y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022; además, según Rho Spearman de 0,956, hay una correlación positiva perfecta entre confianza y desempeño docente. Resultados que se corroboran con las investigaciones de Espinoza (2021), quien evidencia la correlación entre confianza y desempeño ($R.S.= 0,802$), de Candela (2019) que comprueba la correlación positiva entre confianza y desempeño docente ($Rho=0.352$, $p\text{-valor}=0.001$); confirmándose la relación significativa entre confianza y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022. Al respecto, Reina, Reina y Hudnut (2018) enfatizan que la confianza evita el trabajo aislado, retiene talentos y propicia un ambiente laboral agradable, estimula la colaboración, fortalece el trabajo en equipo, incrementa el compromiso y la gestión del cambio. Consecuentemente, (López, 2017) sostiene que, teniendo en cuenta que la confianza es la seguridad que una persona tiene de otra, si se gestiona adecuadamente se constituirá en un elemento primordial para el trabajo en equipo fortaleciendo valores y actitudes que contribuyan al mejor desempeño docente en la institución educativa.

El tercer objetivo específico fue determinar si la participación se relaciona con el desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022. Los datos de la tabla 5 refieren que la sig. bilateral es $=0,000 < 0.05$; por lo que, se refuta la H_0 y se acepta la H_1 , es decir, corroboran una relación significativa entre participación y

desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022; asimismo, según Rho Spearman de 0,968, hay una correlación positiva perfecta entre dicha dimensión y la segunda variable del estudio. Estos resultados coinciden con Espinoza (2021) quien evidencia una relación significativa entre participación y desempeño docente ($R.S.=0,898$). Candela (2019) demuestra una relación positiva entre participación y desempeño docente ($Rho=0.441$, $p\text{-valor}=0.000$). Consecuentemente, se corrobora que existe relación significativa entre participación y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022. Resultados que se fortalecen con la opinión de Pérez (2017) que afirma que el rol docente trasciende el espacio áulico. Incide directamente en la manera cómo la escuela gestiona los diversos procesos en su interior y hacia el ámbito social externo; debido a que para cumplir sus propósitos involucra institucionalmente a diversos actores educativos, cuyas relaciones configuran un peculiar escenario social a partir del cual se originan o recrean significaciones culturales acerca de la participación docente y las formas de socialización moldeadas dentro de la dinámica educativa; tal es así que la escuela se convierte en un escenario cultural reflejado en ideas, perspectivas y representaciones sobre el compromiso pedagógico y el rol concedido a cada participante de la entidad. En la organización de las actividades escolares es muy importante la toma de decisiones que harán posible la concretización de los objetivos trazados en relación al aprendizaje, por lo tanto, se deben fortalecer los niveles de decisión a través de la participación organizada de los diversos estamentos a fin de generar una cultura de corresponsabilidad, asumiendo responsabilidades para alcanzar mejores aprendizajes en los estudiantes. Las experiencias diarias originan una concepción de autonomía, de participación y de resolución de problemas presentados en la entidad. Finalmente, en concordancia con Minedu (2017), se concluye que la participación es el grado de involucramiento del individuo en la organización, su adecuada promoción mejorará el desempeño docente y la eficacia de la escuela.

El cuarto objetivo específico fue determinar en qué medida la motivación se relaciona con el desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022. En relación a dicho propósito, la tabla 5, con sig. bilateral $=0,000 < 0.05$, revela que

se refuta la H_0 y se acepta la H_1 , o sea, hay relación significativa entre motivación y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022; asimismo, el Rho Spearman de 0,904, confirma una correlación positiva muy fuerte entre motivación y desempeño docente. Datos que coinciden con Espinoza (2021) que demuestra una relación significativa entre motivación y desempeño (R.S.= 0,893), con Candela (2019) que corrobora la correlación positiva entre motivación y desempeño docente (Rho=0.362, p-valor=0.001), con Urbina (2021) que evidencia una correlación directa, muy alta y significativa entre motivación y desempeño ($r = 0.858$ con $p = 4.1911E-8$). Al respecto, Silió (2018) fortalece los resultados sosteniendo que es habitual resaltar la importancia de la motivación del estudiante para aprender y el rol que desempeña el docente para fortalecerla, pero pocas veces se polemiza sobre los mecanismos para estimular la motivación del profesorado para desarrollar sus clases y el rol ejercido por los diversos agentes sociales en su promoción; consecuentemente, la carrera docente se está tornando en poco atractiva evidenciándose en el monto de las remuneraciones, en las reformas impuestas por la demanda industrial, menguando la autonomía para la interacción, resolución de situaciones administrativas y tomar decisiones sobre los planes curriculares. Se debe tener en consideración que el docente motivado entabla relaciones positivas con sus compañeros y directivos, posee la aptitud para solucionar situaciones problemáticas de los educandos en coordinación con tutores y padres de familia y tiene libertad para priorizar las metas de aprendizaje que se deben gestar en el aula. Así que se debe propiciar este accionar mediante la realización de acciones interdisciplinarias con la participación de los involucrados en asuntos académicos y de aprendizaje permanente de los docentes para mejorar su labor pedagógica. Es una prioridad motivar al magisterio en un ambiente cordial y de respeto social, la dignificación social y la autonomía para la toma de decisiones pedagógicas que servirán de prototipo para la motivación estudiantil. Así la motivación se constituye en el motor de la escuela, por lo tanto, se debe fortalecer para mejorar el desempeño docente (Rivera, et al., 2018).

VI. CONCLUSIONES

El estudio concluyó que:

1. La correlación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022 es significativa, corroborado con un nivel de significancia bilateral de $0,000 < 0,05$; además, el Rho Spearman de 0,920, confirmó una correlación positiva perfecta entre las referidas variables; en consecuencia, una adecuada gestión del clima institucional, garantiza un mejor desempeño de cada uno de los profesores, que incide de modo positivo en los aprendizajes de cada estudiante.
2. Existe relación significativa entre comunicación y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022, con sig. bilateral de $0,000 < 0,05$; además, según Rho Spearman de 0,915, se percibe que hay una correlación positiva perfecta entre comunicación y desempeño docente; así que, el uso de estrategias de comunicación pertinentes y canales efectivos posibilita la unión de quienes conforman la institución, mejora de la calidad, un mejor desempeño.
3. La correlación entre confianza y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022, es significativa, con sig. bilateral de $0,000 < 0,05$; al mismo tiempo, considerando Rho Spearman de 0,956, hay una correlación positiva perfecta entre confianza y desempeño docente; en tal sentido, fortaleciendo la confianza se incrementa la productividad, se fortalece el espíritu colaborativo, la motivación, en suma, el desempeño.
4. Existe una relación significativa entre participación y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022, con sig. bilateral de $0,000 < 0,05$; además, según Rho Spearman de 0,968, se confirma la correlación positiva perfecta entre participación y desempeño docente.
5. Hay relación significativa entre motivación y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota, 2022, con sig. bilateral $=0,000 < 0,05$; asimismo, el Rho Spearman de 0,904, confirma una correlación positiva muy fuerte entre motivación y desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

El órgano directivo de la institución educativa N° 10384, Chota, debe tomar en cuenta la gestión del clima institucional como prioridad en su Plan Anual de Trabajo a fin de mejorar el desempeño docente en un ambiente de una buena comunicación, confianza, participación y motivación.

La directora de la institución educativa N° 10384, Chota, en coordinación con los miembros del Consejo Educativo Institucional, Chota, debe desarrollar estrategias a fin de potenciar la comunicación entre los integrantes de la institución educativa, sobre todo la escucha activa, vinculando la palabra y la acción, en un ambiente de sinceridad, respeto y empatía a fin de mejorar el desempeño docente.

El órgano directivo de la institución educativa N° 10384, Chota, debe fortalecer la confianza entre docentes, primeramente, delegando funciones a sus colaboradores, confiando en cada uno de los equipos de trabajo, admitiendo sus limitaciones, cumpliendo con los compromisos, con un trato equitativo y justo, para potenciar el desempeño docente.

La directora de la institución educativa N° 10384, Chota, debe motivar la participación de todos sus miembros, fortaleciendo el espíritu democrático, a través de una actitud reflexiva y crítica ante las dificultades que se presenten en la entidad, buscando soluciones colectivas y justas y así mejorar el desempeño docente.

La directora de la institución educativa N° 10384, Chota, a fin de motivar a los docentes, debe planificar y realizar proyectos relacionados con el esparcimiento, celebración de onomásticos, capacitaciones dentro y fuera de la institución que redundará en el desempeño docente.

REFERENCIAS

- Abanto, A. y Castañeda, E.M. (2020). *Gestión educativa y clima laboral en la Institución Educativa N° 82019 La Florida, Cajamarca 2019*. Tesis para obtener el grado académico de Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación Educativa. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Abeh, P. y Muñoz, M. (2021). Predictive factors of teaching performance in a group of university professors. *Revista Internacional de Estudios en Educación*. Año 21, (1), pp. 21-30.
- Burgo, O. B., León, J. L., Cáceres, M.L, Pérez, C. J. y Espinoza, E. E. (2019). Some thoughts on research and educational intervention. *Revista Cubana de Medicina Militar*; 48(2), pp. 316-330.
- Calcina, Y. (2014). Institutional climate and its impact on the job performance of teacher of the faculty of social sciences nacional university of altiplano and faculty of education university andina Nestor Caceres Velasquez _ Perú, 2012: *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), pp. 22-29. Universidad Nacional del Altiplano Puno, Perú. <https://www.redalyc.org/pdf/4498/449844867003.pdf>
- Candela, H.A. (2019). *Relación entre el clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides Lunahuaná – 2019*. Tesis para obtener el Título Profesional de Maestro en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. Lima – Perú.
- Carvajal, A.E. y Carvajal, E. (2019). The importance of the teaching role in teaching and research. *RIP*: 20: pp. 107 - 113.
- Corral, Y. (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos. *Revista Ciencias de la Educación*. Segunda Etapa, Universidad de Carabobo, Valencia - Venezuela, 19(33), pp. 229- 247.
- Cuenca, R. (2020). *La evaluación docente en el Perú*. Instituto de Estudios Peruanos, Documento de Trabajo, 271. Recuperado de:

https://repositorio.iep.org.pe/bitstream/handle/IEP/1176/Cuenca-Ricardo_Evaluacion-docente-Peru.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Del Castillo, Rodríguez A.T.N. (2018). La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Acta Med Cent.*,12(2):213-227.
- Díaz, M.P. y García, A.D. (2020). Organizational climate and full time school program in a rural community in the southeast of Mexico. *Revista de Investigación Académica sin Frontera*,13(33), pp. 1-32.
- Editorial Grudemi (2020). Variable cualitativa. Recuperado de Enciclopedia Económica (<https://enciclopediaeconomica.com/variable-cualitativa/>).
- El tiempo (octubre, 2021). Docente y estudiante se van a los puños en Institución Educativa de Sincelejo. Recuperado de: <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/docente-y-estudiante-se-van-a-los-punos-en-sincelejo-628172>
- Enciso, J. y Mamani, O. (2020). Institutional climate and performance of teachers in educational institutions of the Adventist Educational Association of Puno. *ÑAWPARISUN - Revista de Investigación Científica*, 2(2), pp. 69-74.
- Escribano, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educación, Costa Rica*, 42(2).
- Espinoza, E.E., Tinoco, W.E. y Sánchez, X.R. (2017). Characteristics of the teacher of the 21st century. *OLIMPIA. Revista de la Facultad de Cultura Física de la Universidad de Granma*, 14(43), pp. 39-53.
- Espinoza, Y. (2021). Clima Institucional y Desempeño Docente de la Unidad Educativa “Manuel Córdova Galarza” Cantón Ventanas, Ecuador, 2021. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo.

- Esquerre, L.A. y Pérez, M.A. (2021). The Challenge of Teacher Performance in the XXIst Century: A Glance at Peru. *Revista Educación – Costa Rica*, 45(2), pp. 1-21. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Esteban, N.T. (2019). Tipos de investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Recuperado de: [oai:repositorio.unisdg.edu.pe:USDG/34](https://oai.repositorio.unisdg.edu.pe:USDG/34)
- Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia- Unicef (2018). Informe anual. Para cada niño todos sus derechos. Recuperado de: <https://www.unicef.org/sites/default/files/2019-07/UNICEF-informe-anual-2018.pdf>
- Gallardo, E.E. (2017). Metodología de la investigación. Manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental. Disponible en: https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, M. E. y Pinchi, W. (2019). Clima institucional y calidad educativa en las Instituciones Educativas N° 80005 y N° 80077 de Educación Primaria de Trujillo. *Revista Ciencia Y Tecnología*, 15(1).
- Gestión Perú (2019). Al día, 27 niños peruanos son víctimas de violencia escolar, según último reporte del Minedu. Recuperado de: <https://gestion.pe/peru/al-dia-27-ninos-peruanos-son-victimas-de-violencia-escolar-segun-ultimo-reporte-del-minedu-noticia/>
- Guevara, X. (2018). Clima organizacional. Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa (Tesis de Maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador.
- Hernández, J. (2018). El clima organizacional y el comportamiento estratégico en el desempeño del sector hotelero en Arequipa. Universidad Nacional de San Martín.
- Hernández, R. y Mendoza, C.P. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- José, F. S. (2016). La Comunicación. *Salús*;20(3):5-6. [fecha de Consulta 20 de Julio de 2022]. ISSN: 1316-7138. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375949531002>
- López, J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos (Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú.
- Lumbreras Editores (2015). Lenguaje. Esencia de la nueva gramática. Lima. Cuarta reimpresión. Asociación Fondo de Investigadores y Editores.
- Marín, G. A. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en los colegios adventistas de la Unión Sur de Colombia. Tesis de Maestría. Universidad de Montemorelos – Colombia.
- Martínez, S.I. y Lavín, J.L. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. XIV Congreso de Investigación Educativa COMIE. San Luis Potosí. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>.
- Ministerio de Educación del Perú (2017). Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. Lima. Primera Edición.
- Musallam, S. R., Fauzi, H., y Nagu, N. (2019). Family, institutional investors ownerships and corporate performance: the case of Indonesia. *Social Responsibility Journal*, 15(1), 1-10. <https://doi.org/10.1108/SRJ-08-2017-0155>
- Marroquín, R. (2012). Metodología de la investigación. Disponible en: <http://www.une.edu.pe/Titulacion/2013/exposicion/SESION-4-METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION.pdf>
- More, R.A. y Morey, M.O. (2021). Management of the institutional climate and performance of the teaching personnel of the Educational Institution No. 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas*

Contemporáneos: Educación, Política y Valores, Año: VIII, Número: Edición Especial. Artículo no.:6, pp. 1-25.

Murrieta, P.A. y Farje, J.D. (2020). Institutional climate and administrative management in schools with complete school day, Rodríguez de Mendoza, Peru. *Revista de Investigación Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades* 3(3): 54-59,

Nizama, C, A. E Isla, V.C. (2021). Clima institucional y desempeño docente en estudiantes de 5to de Secundaria de la Institución Educativa FAP. Francisco Secada Vignetta - Iquitos. 2021. Tesis para optar el Grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación, mención en Gestión y Docencia Educativa. Universidad Científica del Perú.

Observatorio de Recursos Humanos - ORH (2019). La satisfacción laboral en España cae tres puntos en un año y se sitúa por debajo de la media europea. Recuperado de: <https://n9.cl/h800i>

Pacheco, M. G., Albán, A. E., y García, Y. M. (2018). Institutional environment from the perspective of students and teachers: the case of the university of guayaquil. *Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

Parella, S. y Martis, F. (2017). Metodología de a investigación cuantitativa. Caracas - Venezuela. FEDUPEL, Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. <https://issuu.com/originaledy/docs/metodologc3ada-de-la-investigac3b>

Pariente, I. S. (2020). Improvement of the institutional climate through management strategies in the teachers of the IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. *Véritas*, 21(2), pp.21-23. <https://revistas.ucsm.edu.pe/ojs/index.php/veritas/article/view/273/193>

Pino, R. (2018). Metodología de la Investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis. Lima – Perú. Segunda Edición. Editorial San Marcos E.I.R.L.

Ramos, C.A. (2015). Scientific research paradigms. *Unifé*, 23(1), pp. 9-17.

- Reina, D. Reina, M. y y Hudnut, D. (2018). A Trust Building Consultancy y Center for Creative Leadership. www.reinatrustbuilding.com. CVD01112018
- Rincón, M. S. (2017). Perceptions of students and teachers about institutional actions to prevent school violence in public schools in Cúcuta. *Revista Perspectivas*, 2(2), pp. 32-48.
- Ríos, R.R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. España. Editorial: Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Rivera, D.A., Hernández, J.D., Forgiony, J. O., Bonilla, N.J. y Roza, A.C. (2018). Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials. *Revista Espacios*, 39 (16), p.17.
- Rodríguez, R. (2018). Administrative institutional climate of the educational organization. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación _ Colombia*, 2(8), pp. 239 – 257.
- Roegiers, X. (2016). A Conceptual Framework for Competencies Assessment. Recuperado de: http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ipr4-roegiers-competenciesassessment_spa.pdf
- Saborio, A. (2019). Teorías del aprendizaje según Bruner. Disponible en: <https://www.psicologia-online.com/teorias-del-aprendizaje-segun-bruner-2605.html#:~:text=Algunas%20implicaciones%20pedag%C3%B3gicas%20de%20la, flujo%20de%20informaci%C3%B3n%20en%20la>
- Saldaña, R.O y Pérez, E.A. (2018). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca. Tesis de Maestría en Gestión de la Educación. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Santana, C. (setiembre, 2014). Clima Laboral: el 71% de los colombianos no es feliz en su trabajo. Recuperado de: <https://n9.cl/41qkif>.

- Sotelo, A.R. (2019). Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa Particular Bilingüe Max Uhle de Moquegua en el año 2018. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Silió, E. (2018). Los profesores en España parece que trabajan en una cadena de producción. Diario El País. Recuperado de https://elpais.com/sociedad/2018/10/09/actualidad/1539106335_328097.html
- Urbina, G. J. (2021). Clima institucional y desempeño docente en la IE 80289 de Magdalena de Purruchaga, Otuzco – 2020. Tesis para obtener el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión y Acreditación. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Vera, M. I. (2022). Clima organizacional y desempeño docente de la Institución Educativa 16894, San Ignacio, Cajamarca. Tesis para optar el Grado de Maestría en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo – Chiclayo.

ANEXOS

Anexo A: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
Clima institucional	Percepción de los trabajadores, profesionales o colaboradores de una organización sobre sus características, procedimientos, valores, conductas, ambiente físico, relaciones personales que inciden de una o otra manera en el comportamiento de los miembros de la organización (López, 2017).	El clima institucional se medirá mediante un cuestionario de 22 ítems referidos a comunicación, confianza, participación y motivación.	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Evidencia la escucha activa. - Se expresa oralmente de manera asertiva. - Muestra empatía con el interlocutor. 	6	Cuestionario	Nunca (1) Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
			Confianza	<ul style="list-style-type: none"> - Inspira seguridad o esperanza. - Sentido de pertenencia. 	4		
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> - Se genera oportunidades de participación. - Se tiene en cuenta las opiniones para tomar decisiones. - Delegación de funciones a los equipos de trabajo. 	6		
			Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Apoyo en la proyección de metas - Persevera para alcanzar sus metas trazadas. - Reconocimiento de las buenas acciones 	6		
	Actuación del docente a través de la interrelación dialéctica de las competencias profesionales	El desempeño docente se evaluará a través de un cuestionario de 27 ítems sobre capacidades pedagógicas,	Capacidades pedagógicas	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación del proceso técnico-pedagógico - Dominio de los conocimientos de las áreas que enseña. - Organiza la información para hacerla comprensible - Uso de las TIC 	8		Nunca (1)
				<ul style="list-style-type: none"> - Comprende los sentimientos propios 	4		

Desempeño docente	pedagógicas para orientar, guiar, controlar y evaluar el proceso educativo; condicionada por el propio docente, el estudiante y el contexto (Reyes, 2016).	emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones personales.	Emocionalidad	- Conoce los sentimientos de los demás.		Cuestionario	Algunas veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
			Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	- Asistencia, permanencia y puntualidad - Participación en jornadas pedagógicas y de reflexión. - Cumplimiento de la normatividad vigente. - Capacitación permanente - Involucramiento en la toma de decisiones.	10		
			Relaciones interpersonales	- Relación docente-estudiante - Relación docente comunidad - Relación docente - familia	6		

Anexo B: Instrumento de recolección de datos

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA APLICADA A LOS DOCENTES DE LA I. E. Nº 10384

INSTRUCCIONES

Señale con un aspa (X), en qué medida considera que ocurran en su institución educativa los hechos que a continuación se presentan en relación a clima institucional y desempeño docente. Por favor, en cada enunciado elija solo una de las cuatro opciones ofrecidas, teniendo en cuenta las opciones **1 = Nunca**, **2 = Algunas veces**, **3 = Casi siempre** y **4. Siempre**.

Mucho agradeceré que responda con sinceridad y de acuerdo a lo que piensa y siente. No deje sin contestar ninguna pregunta.

CLIMA INSTITUCIONAL

DIM.	Nº	ÍTEMS	ESCALA			
			1	2	3	4
Comunicación	1.	Emito términos de aceptación en señal de atención a la otra persona.				
	2.	Me anticipo y contesto directamente cuando intuyo qué es lo que me van a preguntar.				
	3.	Los docentes muestran una actitud positiva al relacionarse con los demás.				
	4.	Se vierten las opiniones evitando enfrentamientos y reproches.				
	5.	Antes de criticar a un colega intento imaginar cómo me sentiría si estuviera en su lugar.				
	6.	Comparto el estado emocional de los colegas cuando se hallan en dificultades.				
Confianza	7.	Se respeta la vida privada de cada uno de los docentes.				
	8.	La comunidad educativa valora positivamente la labor docente en general				
	9.	Se siente identificado con la misión, visión y valores de la institución educativa.				
	10.	La institución educativa mantiene ciertas tradiciones que le dan identidad.				

Participación	11.	Se realizan reuniones para abordar asuntos de interés sobre la gestión de la institución educativa.				
	12.	Se conforman equipos de trabajo en la institución educativa.				
	13.	Se propicia el debate sobre temas de interés institucional.				
	14.	Se construye consensos a partir de las ideas vertidas por los docentes.				
	15.	Se asigna funciones a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades.				
	16.	Se fortalece las competencias docentes para la realización de las actividades asignadas.				
Motivación	17.	La institución educativa permite proponerse metas de desarrollo personal y profesional				
	18.	Las actividades propuestas tienen metas concretas a nivel de IE:				
	19.	Los colegas de trabajo contribuyen a la consecución de las metas que Ud. tiene.				
	20.	Existen condiciones laborales en la IE. que permitan alcanzar las metas propuestas				
	21.	Se reconoce formalmente la labor positiva de los docentes				
	22.	El órgano directivo valora adecuadamente su trabajo.				

DESEMPEÑO DOCENTE

DIM.	Nº	ÍTEMS	ESCALA			
			1	2	3	4
Capac. pedagógicas	1.	Planifico los aprendizajes esperados oportunamente.				
	2.	Actualizo la carpeta pedagógica periódicamente.				
	3.	Utilizo fuentes bibliográficas confiables y actualizadas.				
	4.	Obtengo nota aprobatoria en los exámenes convocados por el Ministerio de Educación.				
	5.	Organizo la información de acuerdo a la naturaleza del tema.				
	6.	Utilizo organizadores gráficos en las exposiciones.				
	7.	Participo en eventos de capacitación sobre las TIC.				
	8.	Aplico las TIC durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.				
Emocionalidad	9.	Reaccionó de manera positiva ante las dificultades en la IE.				
	10.	Tengo un concepto positivo de mí mismo.				
	11.	Reconozco las necesidades y los deseos de los miembros de la comunidad educativa.				
	12.	Apoyo a los demás para superar sus dificultades.				
Responsabilidad	13.	Asisto a la institución educativa todos los días laborables.				
	14.	Permanezco durante la jornada de trabajo en la institución educativa.				
	15.	Respeto el horario establecido por la institución educativa.				
	16.	Doy lectura a las normas emitidas por el Ministerio de Educación.				
	17.	Actúo en concordancia con las disposiciones legales.				
	18.	Tengo estudios de postgrado y/o segunda especialidad.				
	19.	Asisto a cursos de capacitación convocados por el Ministerio de Educación y otras entidades.				
	20.	Participo en las reuniones convocadas por el equipo directivo.				
	21.	Integro las comisiones para contribuir con la gestión escolar.				
Relaciones interpersonales	22.	Propicio un ambiente adecuado para el desarrollo de los procesos pedagógicos.				
	23.	Regulo positivamente el comportamiento de los estudiantes.				
	24.	Muestro respeto y tolerancia a las ideas de los miembros de la comunidad educativa.				
	25.	Propicio las relaciones humanas positivas en la institución educativa.				
	26.	Realizo Jornadas de Reflexión con los padres de familia.				
	27.	Informo oportunamente a cada padre de familia sobre el rendimiento de su niño (a)				

Fuente: Elaboración propia.

¡Gracias!

Anexo C: Validez del instrumento

Anexo C1: Validación 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Clima institucional	Comunicación	Escucha activa	1. Emito términos de aceptación en señal de atención a la otra persona.	X		X		X		X		
			2. Me anticipo y contesto directamente cuando intuyo qué es lo que me van a preguntar.	X		X		X		X		
		Asertividad	3. Los docentes muestran una actitud positiva al relacionarse con los demás.	X		X		X		X		
			4. Se vierten las opiniones evitando enfrentamientos y reproches.	X		X		X		X		
		Empatía	5. Antes de criticar a un colega intento imaginar cómo me sentiría si estuviera en su lugar.	X		X		X		X		
			6. Comparto el estado emocional de los colegas cuando	X		X		X		X		
	Confianza	Seguridad o esperanza	7. Se respeta la vida privada de cada uno de los docentes.	X		X		X		X		
			8. La comunidad educativa valora positivamente la labor docente en general	X		X		X		X		
		Sentido de pertenencia	9. Se siente identificado con la misión, visión y valores de la institución educativa.	X		X		X		X		
			10. La institución educativa mantiene ciertas tradiciones que le dan identidad.	X		X		X		X		
	Participación	Oportunidades de participación	11. Se realizan reuniones para abordar asuntos de interés sobre la gestión de la institución educativa.	X		X		X		X		
			12. Se conforman equipos de trabajo en la institución educativa.	X		X		X		X		
		Se tiene en cuenta las opiniones	13. Se propicia el debate sobre temas de interés institucional.	X		X		X		X		
			14. Se construye consensos a partir de las ideas vertidas por los docentes.	X		X		X		X		



Desempeño docente	Motivación	Delegación de funciones	15. Se asigna funciones a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades.	X		X		X		X	
			16. Se fortalece las competencias docentes para la realización de las actividades asignadas.	X		X		X		X	
		Metas personales y colectivas	17. La institución educativa permite proponerse metas de desarrollo personal y profesional	X		X		X		X	
			18. Las actividades propuestas tienen metas concretas a nivel de IE:	X		X		X		X	
		Perseverancia para alcanzar sus metas	19. Los colegas de trabajo contribuyen a la consecución de las metas que Ud. tiene.	X		X		X		X	
			20. Existen condiciones laborales en la IE. que permitan alcanzar las metas propuestas	X		X		X		X	
	Reconocimiento de las buenas acciones	21. Se reconoce formalmente la labor positiva de los docentes	X		X		X		X		
		22. El órgano directivo valora adecuadamente su trabajo.	X		X		X		X		
	Capacidades pedagógicas	Planificación del proceso técnico-pedagógico	23. Planifico los aprendizajes esperados oportunamente.	X		X		X		X	
			24. Actualizo la carpeta pedagógica periódicamente.	X		X		X		X	
		Dominio de los conocimientos	25. Utilizo fuentes bibliográficas confiables y actualizadas.	X		X		X		X	
			26. Obtengo nota aprobatoria en los exámenes convocados por el Ministerio de Educación.	X		X		X		X	
		Organización de la información	27. Organizo la información de acuerdo a la naturaleza del tema.	X		X		X		X	
			28. Utilizo organizadores gráficos en las exposiciones.	X		X		X		X	
Uso de las TIC	29. Participo en eventos de capacitación sobre las TIC.	X		X		X		X			
	30. Aplico las TIC durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		X			
Emocionalidad	Comprende los sentimientos propios	31. Reaccionó de manera positiva ante las dificultades en la IE.	X		X		X		X		
		32. Tengo un concepto positivo de mí mismo.	X		X		X		X		
	Conoce los sentimientos de los demás	33. Reconozco las necesidades y los deseos de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X		
		34. Apoyo a los demás para superar sus dificultades.	X		X		X		X		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia, permanencia y puntualidad	35. Asisto a la institución educativa todos los días laborables.	X		X		X		X		
		36. Permanezco durante la jornada de trabajo en la institución educativa.	X		X		X		X		
		37. Respeto el horario establecido por la institución educativa.	X		X		X		X		
	Cumplimiento de la normatividad	38. Doy lectura a las normas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		X		
		39. Actúo en concordancia con las disposiciones legales.	X		X		X		X		
	Capacitación permanente	40. Tengo estudios de postgrado y/o segunda especialidad.	X		X		X		X		
		41. Asisto a cursos de capacitación convocados por el Ministerio de Educación y otras entidades.	X		X		X		X		
	Involucramiento en la toma de decisiones	42. Participo en las reuniones convocadas por el equipo directivo.	X		X		X		X		
		43. Integro las comisiones para contribuir con la gestión escolar.	X		X		X		X		
Relaciones interpersonales	Relación docente-estudiante	44. Propicio un ambiente adecuado para el desarrollo de los procesos pedagógicos.	X		X		X		X		
		45. Regulo positivamente el comportamiento de los estudiantes.	X		X		X		X		
	Relación docente - comunidad	46. Muestro respeto y tolerancia a las ideas de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X		
		47. Propicio las relaciones humanas positivas en la institución educativa.	X		X		X		X		
	Relación docente - familia	48. Realizo Jornadas de Reflexión con los padres de familia.	X		X		X		X		
49. Informo oportunamente a cada padre de familia sobre el rendimiento de su niño (a)		X		X		X		X			

Grado y Nombre del Experto: Mg. Lita Youanna Vásquez Vega

Firma 

EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. N° 10384

3. TESISISTA:

Br: Yesenia Magaly Cayao Abad

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Trujillo, 16 de abril de 2022.

Mg. Lita Youanna Vásquez Vega
DNI: 27437277

EXPERTO EVALUADOR

Anexo C2: Validación 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Clima institucional	Comunicación	Escucha activa	1. Emito términos de aceptación en señal de atención a la otra persona.	X		X		X		X		
			2. Me anticipo y contesto directamente cuando intuyo qué es lo que me van a preguntar.	X		X		X		X		
		Asertividad	3. Los docentes muestran una actitud positiva al relacionarse con los demás.	X		X		X		X		
			4. Se vierten las opiniones evitando enfrentamientos y reproches.	X		X		X		X		
		Empatía	5. Antes de criticar a un colega intento imaginar cómo me sentiría si estuviera en su lugar.	X		X		X		X		
			6. Comparto el estado emocional de los colegas cuando	X		X		X		X		
	Confianza	Seguridad o esperanza	7. Se respeta la vida privada de cada uno de los docentes.	X		X		X		X		
			8. La comunidad educativa valora positivamente la labor docente en general	X		X		X		X		
		Sentido de pertenencia	9. Se siente identificado con la misión, visión y valores de la institución educativa.	X		X		X		X		
			10. La institución educativa mantiene ciertas tradiciones que le dan identidad.	X		X		X		X		
	Participación	Oportunidades de participación	11. Se realizan reuniones para abordar asuntos de interés sobre la gestión de la institución educativa.	X		X		X		X		
			12. Se conforman equipos de trabajo en la institución educativa.	X		X		X		X		
		Se tiene en cuenta las opiniones	13. Se propicia el debate sobre temas de interés institucional.	X		X		X		X		
			14. Se construye consensos a partir de las ideas vertidas por los docentes.	X		X		X		X		



Desempeño docente	Motivación	Delegación de funciones	15. Se asigna funciones a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades.	X		X		X		X	
			16. Se fortalece las competencias docentes para la realización de las actividades asignadas.	X		X		X		X	
		Metas personales y colectivas	17. La institución educativa permite proponerse metas de desarrollo personal y profesional	X		X		X		X	
			18. Las actividades propuestas tienen metas concretas a nivel de IE:	X		X		X		X	
		Perseverancia para alcanzar sus metas	19. Los colegas de trabajo contribuyen a la consecución de las metas que Ud. tiene.	X		X		X		X	
			20. Existen condiciones laborales en la IE. que permitan alcanzar las metas propuestas	X		X		X		X	
	Reconocimiento de las buenas acciones	21. Se reconoce formalmente la labor positiva de los docentes	X		X		X		X		
		22. El órgano directivo valora adecuadamente su trabajo.	X		X		X		X		
	Capacidades pedagógicas	Planificación del proceso técnico-pedagógico	23. Planifico los aprendizajes esperados oportunamente.	X		X		X		X	
			24. Actualizo la carpeta pedagógica periódicamente.	X		X		X		X	
		Dominio de los conocimientos	25. Utilizo fuentes bibliográficas confiables y actualizadas.	X		X		X		X	
			26. Obtengo nota aprobatoria en los exámenes convocados por el Ministerio de Educación.	X		X		X		X	
		Organización de la información	27. Organizo la información de acuerdo a la naturaleza del tema.	X		X		X		X	
			28. Utilizo organizadores gráficos en las exposiciones.	X		X		X		X	
Uso de las TIC	29. Participo en eventos de capacitación sobre las TIC.	X		X		X		X			
	30. Aplico las TIC durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		X			
Emocionalidad	Comprende los sentimientos propios	31. Reaccionó de manera positiva ante las dificultades en la IE.	X		X		X		X		
		32. Tengo un concepto positivo de mí mismo.	X		X		X		X		
	Conoce los sentimientos de los demás	33. Reconozco las necesidades y los deseos de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X		
		34. Apoyo a los demás para superar sus dificultades.	X		X		X		X		



Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia, permanencia y puntualidad	35. Asisto a la institución educativa todos los días laborables.	X		X		X		X		
		36. Permanezco durante la jornada de trabajo en la institución educativa.	X		X		X		X		
		37. Respeto el horario establecido por la institución educativa.	X		X		X		X		
	Cumplimiento de la normatividad	38. Doy lectura a las normas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		X		
		39. Actúo en concordancia con las disposiciones legales.	X		X		X		X		
	Capacitación permanente	40. Tengo estudios de postgrado y/o segunda especialidad.	X		X		X		X		
		41. Asisto a cursos de capacitación convocados por el Ministerio de Educación y otras entidades.	X		X		X		X		
	Involucramiento en la toma de decisiones	42. Participo en las reuniones convocadas por el equipo directivo.	X		X		X		X		
		43. Integro las comisiones para contribuir con la gestión escolar.	X		X		X		X		
	Relaciones interpersonales	Relación docente-estudiante	44. Propicio un ambiente adecuado para el desarrollo de los procesos pedagógicos.	X		X		X		X	
45. Regulo positivamente el comportamiento de los estudiantes.			X		X		X		X		
Relación docente - comunidad		46. Muestro respeto y tolerancia a las ideas de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X		
		47. Propicio las relaciones humanas positivas en la institución educativa.	X		X		X		X		
Relación docente - familia		48. Realizo Jornadas de Reflexión con los padres de familia.	X		X		X		X		
		49. Informo oportunamente a cada padre de familia sobre el rendimiento de su niño (a)	X		X		X		X		

Grado y Nombre del Experto: Mg. Nórvil Núñez Ruiz.

Firma


 EXPERTO EVALUADOR



INFORME VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO- JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS INFORMATIVOS:

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : Nórvil Núñez Díaz
- 1.2. Grado académico que ostenta : Maestro en Gestión Pública
- 1.3. Institución donde trabajo : I.E. N° 10504 Chiguirip
- 1.4. Experiencia laboral (años) : 37 años
- 1.5. Título de la tesis: "Clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota".
- 1.6. Nombre del autor del Proyecto de tesis: Br. Yesenia Magaly Cayao Abad
- 1.7. Nombre del instrumento a validar: Encuesta aplicada a los docentes de la I. E. N° 10384

II. ASPECTOS A VALIDAR:

CRITERIO	INDICADORES	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está redactado (a) con lenguaje apropiado.																		X			
2. OBJETIVIDAD	Describe ideas relacionadas con la realidad a solucionar.																		X			
3. ACTUALIZACIÓN	Sustentado en aspectos teóricos científicos de actualidad.																		X			
4. ORGANIZACIÓN	El instrumento contiene organización lógica.																		X			
5. SUFICIENCIA	El instrumento contiene aspectos en cantidad y calidad.																		X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado (a) para mejorar la gestión educativa.																		X			
7. CONSISTENCIA	Basado (a) en aspectos teóricos científicos.																		X			



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. N° 10384

3. TESISISTA:

Br: Yesenia Magaly Cayao Abad

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Trujillo, 16 de abril de 2022.

Mg. Norvin Núñez Ruiz
DNI: 27360655
EXPERTO EVALUADOR

Anexo C3: Validación 3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
				SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Clima institucional	Comunicación	Escucha activa	1. Emito términos de aceptación en señal de atención a la otra persona.	X		X		X		X		
			2. Me anticipo y contesto directamente cuando intuyo qué es lo que me van a preguntar.	X		X		X		X		
		Asertividad	3. Los docentes muestran una actitud positiva al relacionarse con los demás.	X		X		X		X		
			4. Se vierten las opiniones evitando enfrentamientos y reproches.	X		X		X		X		
		Empatía	5. Antes de criticar a un colega intento imaginar cómo me sentiría si estuviera en su lugar.	X		X		X		X		
			6. Comparto el estado emocional de los colegas cuando	X		X		X		X		
	Confianza	Seguridad o esperanza	7. Se respeta la vida privada de cada uno de los docentes.	X		X		X		X		
			8. La comunidad educativa valora positivamente la labor docente en general	X		X		X		X		
		Sentido de pertenencia	9. Se siente identificado con la misión, visión y valores de la institución educativa.	X		X		X		X		
			10. La institución educativa mantiene ciertas tradiciones que le dan identidad.	X		X		X		X		
	Participación	Oportunidades de participación	11. Se realizan reuniones para abordar asuntos de interés sobre la gestión de la institución educativa.	X		X		X		X		
			12. Se conforman equipos de trabajo en la institución educativa.	X		X		X		X		
		Se tiene en cuenta las opiniones	13. Se propicia el debate sobre temas de interés institucional.	X		X		X		X		
			14. Se construye consensos a partir de las ideas vertidas por los docentes.	X		X		X		X		



Desempeño docente	Motivación	Delegación de funciones	15. Se asigna funciones a los docentes teniendo en cuenta sus capacidades.	X		X		X		X	
			16. Se fortalece las competencias docentes para la realización de las actividades asignadas.	X		X		X		X	
		Metas personales y colectivas	17. La institución educativa permite proponerse metas de desarrollo personal y profesional	X		X		X		X	
			18. Las actividades propuestas tienen metas concretas a nivel de IE:	X		X		X		X	
		Perseverancia para alcanzar sus metas	19. Los colegas de trabajo contribuyen a la consecución de las metas que Ud. tiene.	X		X		X		X	
			20. Existen condiciones laborales en la IE. que permitan alcanzar las metas propuestas	X		X		X		X	
	Reconocimiento de las buenas acciones	21. Se reconoce formalmente la labor positiva de los docentes	X		X		X		X		
		22. El órgano directivo valora adecuadamente su trabajo.	X		X		X		X		
	Capacidades pedagógicas	Planificación del proceso técnico-pedagógico	23. Planifico los aprendizajes esperados oportunamente.	X		X		X		X	
			24. Actualizo la carpeta pedagógica periódicamente.	X		X		X		X	
		Dominio de los conocimientos	25. Utilizo fuentes bibliográficas confiables y actualizadas.	X		X		X		X	
			26. Obtengo nota aprobatoria en los exámenes convocados por el Ministerio de Educación.	X		X		X		X	
		Organización de la información	27. Organizo la información de acuerdo a la naturaleza del tema.	X		X		X		X	
			28. Utilizo organizadores gráficos en las exposiciones.	X		X		X		X	
Uso de las TIC	29. Participo en eventos de capacitación sobre las TIC.	X		X		X		X			
	30. Aplico las TIC durante el desarrollo de las sesiones de aprendizaje.	X		X		X		X			
Emocionalidad	Comprende los sentimientos propios	31. Reaccionó de manera positiva ante las dificultades en la IE.	X		X		X		X		
		32. Tengo un concepto positivo de mí mismo.	X		X		X		X		
	Conoce los sentimientos de los demás	33. Reconozco las necesidades y los deseos de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X		
		34. Apoyo a los demás para superar sus dificultades.	X		X		X		X		

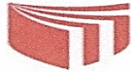


Responsabilidad en el desempeño de sus funciones	Asistencia, permanencia y puntualidad	35. Asisto a la institución educativa todos los días laborables.	X		X		X		X	
		36. Permanezco durante la jornada de trabajo en la institución educativa.	X		X		X		X	
		37. Respeto el horario establecido por la institución educativa.	X		X		X		X	
	Cumplimiento de la normatividad	38. Doy lectura a las normas emitidas por el Ministerio de Educación.	X		X		X		X	
		39. Actúo en concordancia con las disposiciones legales.	X		X		X		X	
	Capacitación permanente	40. Tengo estudios de postgrado y/o segunda especialidad.	X		X		X		X	
41. Asisto a cursos de capacitación convocados por el Ministerio de Educación y otras entidades.		X		X		X		X		
Involucramiento en la toma de decisiones	42. Participo en las reuniones convocadas por el equipo directivo.	X		X		X		X		
	43. Integro las comisiones para contribuir con la gestión escolar.	X		X		X		X		
Relaciones interpersonales	Relación docente-estudiante	44. Propicio un ambiente adecuado para el desarrollo de los procesos pedagógicos.	X		X		X		X	
		45. Regulo positivamente el comportamiento de los estudiantes.	X		X		X		X	
	Relación docente - comunidad	46. Muestro respeto y tolerancia a las ideas de los miembros de la comunidad educativa.	X		X		X		X	
		47. Propicio las relaciones humanas positivas en la institución educativa.	X		X		X		X	
	Relación docente - familia	48. Realizo Jornadas de Reflexión con los padres de familia.	X		X		X		X	
		49. Informo oportunamente a cada padre de familia sobre el rendimiento de su niño (a)	X		X		X		X	

Grado y Nombre del Experto: *Dr. Arribal Medina puntualmente*

Firma

[Firma]
EXPERTO EVALUADOR



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota.

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Encuesta aplicada a los docentes de la I.E. N° 10384

3. TESISISTA:

Br: Yesenia Magaly Cayao Abad

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de las variables en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SÍ

NO

Trujillo, 16 de abril de 2022.

Dr. *Andrés Medina Bustamante*
DNI: *27420174*
EXPERTO EVALUADOR

Anexo D: Confiabilidad del instrumento

Anexo D₁: Alfa de Cronbach

Clima Institucional

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,970	22

Desempeño Docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,909	27

Anexo D₂: BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

Docente	CLIMA INSTITUCIONAL																					
	COMUNICACIÓN						CONFIANZA				PARTICIPACIÓN						MOTIVACIÓN					
	ÍTEM						ÍTEM				ÍTEM						ÍTEM					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	2	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3
3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	2	2	4	2	3
4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	4	3	2	3
5	3	2	3	2	2	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	2	3
6	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
7	4	2	3	2	4	2	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2
8	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
9	4	2	3	2	4	2	3	2	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2
10	4	3	3	2	4	2	3	4	4	4	2	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2

Nota: Encuesta piloto aplicada a docentes de la I.E. N° 10381, Chota, 2022.

Anexo D₂: BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO

Docente	DESEMPEÑO DOCENTE																										
	CAP. PEDAGÓGICAS									EMOCIONALIDAD				RESPONSABILIDAD EN EL DESEMP.									RELACIONES INTERPERSONALES				
	ÍTEM									ÍTEM				ÍTEM									ÍTEM				
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49
1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4
2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
7	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
8	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	2	2	4	2	3	4	4	3
9	4	4	2	2	2	4	3	2	2	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	4
10	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	2

Nota: Encuesta piloto aplicada a docentes de la I.E. N° 10381, Chota, 2022.

Anexo E: BASE DE DATOS DE LA ENCUESTA

DOCENTE	CLIMA INSTITUCIONAL																						Punt
	COMUNICACIÓN						CONFIANZA				PARTICIPACIÓN						MOTIVACIÓN						
	ÍTEM						ÍTEM				ÍTEM						ÍTEM						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
1	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	56
2	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	77
3	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	66
4	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	55
5	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	77
6	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	77
7	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	77
8	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	77
9	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	55
10	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	55
11	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	77
12	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	88
13	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	66
14	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	88
15	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	77
16	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	76
17	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	76
18	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	88
19	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	88
20	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	78
21	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	77
22	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	55

23	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	66
24	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	77
25	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	77
26	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	81
27	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	64
28	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	65
29	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	88
30	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	80
31	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	2,00	68

Docente	DESEMPEÑO DOCENTE																								PUNTAJE				
	CAP. PEDAGÓGICAS								EMOCIONALIDAD				RESPONSABILIDAD EN EL DESEMP.								RELACIONES INTERPERSONALES								
	ÍTEM								ÍTEM				ÍTEM								ÍTEM								
	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46		47	48	49	
1	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	67		
2	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	95	
3	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	80		
4	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	67		
5	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	94	
6	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	94		
7	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	95	
8	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	94		
9	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	67		
10	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	68	
11	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	95	
12	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	108	
13	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	81	
14	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	108	
15	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	95	
16	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	95	
17	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	95	
18	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	108	
19	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	108	
20	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	94	
21	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	95	
22	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	68	
23	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	80		
24	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	95	

25	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	94
26	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	102
27	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	82
28	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	81
29	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	108
30	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	99
31	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	82

ANEXO F: Prueba de normalidad

Tabla 6

Pruebas de normalidad clima institucional y desempeño docente

Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima institucional	0,884	31	0,003
Desempeño docente	0,883	31	0,003

Anexo G: Nivel de correlación de Rho de Spearman

Valor	Significado
-0.91 a -1.00	Correlación Negativa Perfecta
-0.76 a -0,90	Correlación Negativa Muy Fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación Negativa Considerable
-0.11 a -0.50	Correlación Negativa Media
-0.01 a -0.10	Correlación Negativa Débil
0.00	No existe correlación
+0.01a +0.10	Correlación Positiva Débil
+0.11 a +0.50	Correlación Positiva Media
+0.51 a +0.75	Correlación Positiva Considerable
+0.76 a +0.90	Correlación Positiva Muy Fuerte

+0.91 a +1.00

Correlación Positiva Perfecta

Fuente: Hernández et al. (2014); citado por Peláez y Peñaloza, 2020

Anexo G: Autorización de aplicación del instrumento



INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 10384 – CHOTA
Creada el 24 de noviembre 1918



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chota, 16 de diciembre de 2021.

Señora

Br. Yesenia Magaly Cayao Abad

Ciudad

Asunto : Autorización para realizar investigación

Ref. : Expediente N° 03/14 abril 2020.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en mérito al documento de la referencia, para comunicarle que, como Directora de la I.E. N° 10384, **AUTORIZO** la ejecución de la investigación "Clima institucional y desempeño docente en la I.E. N° 10384, Chota", cuya responsable es la Br. Yesenia Magaly Cayao Abad, participante del Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, comprometiéndome a brindar las facilidades requeridas.

Hago propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial deferencia.

Atentamente;



Nancy del Rocío Ruiz Vasquez
DIRECTORA

Av. Agricultura N° 209 Chota

950186360

institucioneducativa10384@gmail.com

Anexo H: fotos

Encuestando a la Directora de la I.E. N° 10384



Encuestando a una de las docentes de la I.E. N° 10384





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 10384, Chota, 2022", cuyo autor es CAYAO ABAD YESENIA MAGALY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CECILIA EUGENIA MENDOZA ALVA DNI: 18120004 ORCID: 0000- 0002- 3640- 2779	Firmado electrónicamente por: CECILIAE el 15-08- 2022 02:16:44

Código documento Trilce: TRI - 0414921