



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**"El clima institucional y el desempeño docente en una
Institución Educativa de Nuevo Chimbote - 2022"**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Carpio Montañez, Luis Alberto (orcid.org/0000-0003-4028-5592)

Saldaña Paredes, Xiomara Araceli (orcid.org/0000-0002-7156-7405)

ASESOR:

Dr. Robles Espíritu, Wilmer Filomeno (orcid.org/0000-0003-3478-6526)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ
2022

Dedicatoria

Nuestra presente Tesis está dedicada a Dios, ya que gracias a él hemos logrado concluir nuestra carrera, ya que nos brinda sabiduría, amor y paciencia, nos ayuda en los momentos más difíciles. A la vez también dedicamos nuestro trabajo a la Universidad César Vallejo por encomendarnos la labor de realizar esta presente Tesis que amplía nuestra capacidad intelectual.

Dedicamos este trabajo a nuestros padres, porque ellos siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo y sus consejos para ser de mí una mejor persona, ayudándonos a concluir satisfactoriamente lo encomendado.

Nuestro trabajo de Tesis ha sido una gran bendición en todo sentido dado que nos permitirá culminar satisfactoriamente nuestra carrera y ejercerla profesionalmente.

Agradecimiento

Agradecemos a Dios en primer lugar por darnos la oportunidad de seguir viviendo, a nuestros padres por brindarnos el amor que necesitamos.

A la Universidad César Vallejo; por abrirnos generosamente sus puertas de su gloriosa institución, y permitir forjarnos profesionalmente a través de sus servicios de la Facultad de Ciencias empresariales en la Escuela de Administración.

Finalmente, agradecemos a quien lee este apartado y más de nuestra Tesis, por permitirnos hacer llegar nuestras experiencias, conocimientos, habilidades e investigaciones a todas las personas.

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.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS.....	41

Índice de tablas

Tabla 1: <i>Correlación entre las variables clima institucional y desempeño docente</i>	20
Tabla 2: <i>Nivel de desempeño docente y dimensiones</i>	21
Tabla 3: <i>Nivel de clima institucional y dimensiones</i>	24
Tabla 4: <i>Correlaciones entre dimensiones de clima institucional y desempeño docente</i>	25

Índice de gráficos y figuras

Gráfico 1: <i>Nivel de Clima institucional</i>	21
Gráfico 2: <i>Nivel de Imagen</i>	22
Gráfico 3: <i>Nivel de Trabajo en equipo</i>	22
Gráfico 4: Nivel de Compensación.....	23
Gráfico 5: Nivel de Desempeño docente.....	25
Gráfico 6: Nivel de Funciones.....	25
Gráfico 7: Nivel de Comportamiento.....	26
Gráfico 8: Nivel de Rendimiento.....	26

Resumen

El presente trabajo de investigación fue aplicado a los docentes de la Institución Educativa N° 88021 Alfonso Ugarte de Nuevo Chimbote, la cual tuvo como objetivo general determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote, 2022. La presente investigación se utilizó el método correlacional y su diseño es de corte transversal, así mismo se contó con una población de 67 docentes, los datos para esta investigación se recolectaron a través de un cuestionario.

Los resultados obtenidos según los encuestados el 91,04% de los trabajadores opinaron que el nivel de clima institucional es alto, el 8,96% opinan que el nivel es regular. En cuanto a la variable desempeño docente el 98,51% de los trabajadores opinaron que el nivel de competencias laborales es alto y finalmente el 1,49% opinan que es bajo el nivel de desempeño docente. En conclusión, existe relación positiva moderada ($r=0.579$) y muy significativa ($p < 0.05$) entre clima institucional y desempeño docente de los profesores de la Institución Educativa. Por tanto, existe relación significativa entre las variables, lo que significa que a un mejor clima institucional se obtienen mejores resultados en el desempeño docente (Tabla 4).

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente, trabajo en equipo.

Abstract

The present research work was applied to the teachers of the Educational Institution No. 88021 Alfonso Ugarte of Nuevo Chimbote, which had as a general objective to determine the relationship between the institutional climate and the teaching performance of the I.E. No. 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote, 2022. The present investigation used the correlational method and its design is cross-sectional, likewise there was a population of 67 teachers, the data for this investigation was collected through a questionnaire.

The results obtained according to the respondents, 91.04% of the workers believed that the level of institutional climate is high, 8.96% believe that the level is regular. Regarding the teaching performance variable, 98.51% of the workers believed that the level of labor competencies is high and finally 1.49% believe that the level of teaching performance is low. In conclusion, there is a moderate ($r=0.579$) and highly significant ($p < 0.05$) positive relationship between the institutional climate and the teaching performance of the teachers of the Educational Institution. Therefore, there is a significant relationship between the variables, which means that a better institutional climate yields better results in teacher performance (Table 4).

Keywords: Institutional climate, teacher performance, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, una actual investigación del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), "Experiencia Docente: Clave con el fin de una Evaluación Docente Exitosa", destacó que calidad docente tiene como condición previa enriquecer la educación en América Latina y el Caribe. Además, se tiene cinco claves en la cual se realizó en una evaluación docente triunfante. Hay elementos como el ausentismo docente, prácticas insuficientes en el aula y escasos niveles de conocimiento que manifiestan la efectividad en los profesores es demasiado bajo. Por esa razón, la investigación examinó 19 sistemas de evaluación docente en la región del mundo y 12 sistemas de calidad en otras, con el fin de determinar cómo, a través de la evaluación docente, se pudo determinar el progreso de los perfiles docentes para prosperar en la calidad y la educación (Iadb, 2020).

En el contexto internacional, actualmente, México es uno de los países con uno de los sistemas educativos más extensos a nivel mundial, cuenta con 37 millones de alumnos, 265 mil docentes y 41.000 millones de dólares de presupuesto, de esa cantidad, el 93% van a sueldos, asimismo, implementaron pruebas de desempeño obligatorias, cada 4 años, con 4 notas probables: insuficiente, suficiente, bueno y destacado. Los que obtenían insuficiente nota aún tenían la posibilidad de dar la evaluación 2 veces más para mejorar, de no ser así, tenía que renunciar a la docencia. Además, los que obtenían bueno y destacado recibían incentivos económicos extras, además del aumento de sueldo, que continuaba aumentando en cada evaluación y superaba el 35% adicional en la primera evaluación al 130% a los 28 años (7 evaluaciones cada 4 años); por otro lado, la relación de las autoridades y la remuneración docente son factores que no son muy buenos en absoluto. Es necesario mejorar la distinción social y laboral, soporte y acompañamiento de las autoridades, además de un trato más benevolente y solidario de los mismos escolares y progenitores hacia los docentes (La Vanguardia, 2022).

A nivel nacional, lo que ocurre es que los colegios de varias regiones del Perú tienen entornos corporativos negativos, directores y subdirectores con liderazgo y facultades

deficientes y conjuntos de maestros y padres con vínculos laborales en deterioro, poca motivación de los empleados, mala administración trabajando esporádicamente, indisciplinados en el trabajo, acusándose unos a otros, a veces sin pruebas. De conductas violentas e inmorales, así como otras indecencias públicas sin sanción adecuada y oportuna. (La República, 2019).

Los objetivos de la escuela son potenciar la práctica de la docencia con maestros calificados cuyo desempeño profesional se base en estándares éticos y sociales; aportar en el progreso y perfeccionamiento constante de la educación y la sociedad peruana; promover el avance cultural, social, profesional y económico de los docentes. (La República, 2019).

La Ley establece que una Carrera Pública Magisterial para trabajar como maestro público promueve el crecimiento profesional y el buen desempeño laboral, entre otras cosas, lo cual es un factor para lograr una educación de calidad. (La República, 2019).

A nivel local, actualmente en las instituciones educativas de Nuevo Chimbote, en la nueva modalidad de clases presenciales después de la pandemia, se ha podido observar y verificar que hay un clima institucional no adecuado del centro educativo, a causa de la ausencia de comunicación, la falta de paciencia y tolerancia, los conflictos interpersonales, entre otros, y creación de un ambiente institucional inadecuado entre los miembros del entorno educativo, repercuten en el desempeño docente y en el transcurso de enseñanza y formación de los estudiantes de las instituciones educativas. En virtud de ello, se prevé componer un entorno favorable en el cual se lleve a cabo el respeto y la tolerancia que tiene que haber mutuamente, lo cual es un factor fundamental para que el individuo pueda coexistir conforme, porque si no es muy complicado lograrlo. Por ello, este trabajo de investigación se efectuó con la intención de aportar al progreso y fortalecimiento del clima institucional y el desempeño docente de la I. E. 88021 Alfonso Ugarte. El clima institucional es una cuestión de gran relevancia hoy en día en estos tiempos en que las instituciones educativas del país se plantean propiciar el ambiente adecuado que promueva el cambio y posibilite su mejor implementación y progreso en el ámbito social y educativo, a través de estrategias

internas. Al realizar una investigación sobre el clima organizacional, es fácil descubrir aspectos importantes que pueden afectar significativamente el clima laboral de una institución educativa. Es el ámbito o ambiente de trabajo el que determina e impulsa el desarrollo organizacional y de dirección, así mismo, igualmente los adelantos y las transformaciones. En este estudio, el problema era ver si en I.E. 88021 Alfonso Ugarte el clima institucional afecta el desempeño docente.

Entre lo particular del buen entorno corporativo en una organización debe estar el espíritu de equipo, la integración de innovaciones, la motivación y el estímulo, el desarrollo de la autoestima y el afianzamiento personal, mediante la definición de políticas, creando una atmósfera de cooperación y responsabilidad compartida que tengan en cuenta los cambios que se deán dentro o fuera de la institución, las personas y el medio laboral con base en la previsión y la planificación. Todo esto se ve facilitado por la comprensión, el compartir, la confianza y el respeto entre colegas y superiores.

Esta investigación abordó la actual escasez institucional de I. E. 88021 Alfonso Ugarte de Nuevo Chimbote, al mismo tiempo pone en riesgo el desempeño de labores en el respectivo centro educativo.

El planteamiento del problema fue el siguiente: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88021 Alfonso Ugarte de Nuevo Chimbote en el año – 2022?

La justificación de este proyecto de investigación describió aspectos del entorno institucional y aspectos del desempeño docente, para comprender la situación fue necesario analizar las teorías que lo sustentan, por lo que este estudio contribuyo a enriquecer un nuevo concepto, especialmente para su aplicación a un nuevo grupo demográfico, como es el de los docentes de I.E. 88021 Alfonso Ugarte. Este análisis tuvo valor teórico, esclareciendo las dos variables y su importancia entre ellas, garantizando al mismo tiempo un favorable clima institucional para el buen desempeño educativo.

Este estudio tuvo justificación práctica ya que estará orientado a contribuir en cuanto para hacer bien las actividades pedagógicas, y consideramos que es relevante en sí

mismo se tiene como factor que está relacionado con la interpretación de los resultados escolares en la realización de la actividad educativa.

De igual forma, en cuanto a la justificación metodológica, las herramientas utilizadas en la investigación, que han sido validadas y confiables, sirvieron como modelo para evaluar a las instituciones educativas y así potenciar otras encuestas de similares características.

El objetivo general de la presente investigación fue el siguiente: Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022.

Así mismo, los objetivos específicos fueron los siguientes: Identificar el nivel del clima institucional de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022. Identificar el nivel del desempeño docente de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte de Nuevo Chimbote – 2022. Determinar la relación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente de la I.E N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022.

La hipótesis general de este estudio fue la siguiente: H1: Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote - 2022. H0: No existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes internacionales que apoyan el pensamiento del estudio fueron:

De la Ossa, Hoyos y Niebles (2019), analizaron el entorno organizativo y el rendimiento laboral de los docentes en las universidades privadas de Barranquilla. Fue un estudio cuantitativo, con un diseño no experimental, práctico, de campo, con relevancia descriptiva de asociación. La relación entre las variables estudiadas se establece mediante el factor estadístico de Pearson, por el que ayuda a diagnosticar el grado de afinidad entre las variables indicadas. Los valores numéricos que adquirió muestran una correlación de 0,95, ya que el entorno normativo parece influir en el desempeño docente en las universidades privadas de Barranquilla, Colombia.

González (2021), analizó el ambiente institucional y formación en valores éticos en una universidad de la Costa Caribe colombiana. Fue un estudio con el diseño caso sencillo con múltiples unidades de análisis. Los resultados obtenidos entre docentes y estudiantes están correlacionados de manera significativa arrojando una cifra de 0,944 con el Coeficiente de Pearson, asimismo en la correlación entre la adecuación y los valores comunicados (sede principal) se obtuvo como resultado un chi cuadrado de 70, 897.

Paredes y Quiroz (2021), analizaron la conformidad entre el entorno organizacional y cumplimiento laboral en la esencial secuencia de supermercados del Ecuador. La observación fue diseño aplicado, cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. Los efectos determinaron que la asociación de las variables con el factor de Spearman obtenido $\rho = 0.294$, estos resultados también fueron confirmados mediante KMO y la prueba de esfericidad de Bartlett.

León y Noriega (2018), analizaron la influencia del ambiente organizacional sobre la productividad laboral del docente. La información fue aplicada y descriptiva. La averiguación determinó que el coeficiente de correlación presenta un buen ajuste con 0.8711, esto significa que las variables independientes son significativas para sustentar la variable dependiente.

González (2020), analizó el entorno organizativo y trabajo laboral de los colaboradores públicos del Servicio de Rentas Internas. Fue una observación de enfoque cuantitativo, se aplicó el tipo descriptiva y exploratoria y de alcance correlacional. Se demostró que el vínculo entre el clima organizativo y desempeño laboral de los colaboradores públicos del SRI de la ciudad de Ambato es directa, fuerte y revelador (0,959; p-valor <0,05). Esto prueba que conforme incrementa el clima organizativo en la Institución, aumenta también el desempeño laboral de los trabajadores públicos.

Los antecedentes nacionales que apoyan el presente estudio fueron:

Lizana (2018); Reto (2017); Vega (2016); indagaron que hay conexión en el clima institucional y el desempeño de la docencia, los tres estudios son no experimentales – descriptivos, sus diseños son correlacionales, se ha encontrado, en diversos grados que afectan positivamente entre ambas variables, se definió con el factor de asociación de Pearson, cuyos valores fueron 0,605, 0,650 y 0,628, respectivamente.

Munive (2017), analizó un incierto en el inapropiado desempeño docente en la institución Educativa Inmaculada de Concepción del distrito de Los Olivos y la probable realidad de un vínculo con el ambiente institucional. Fue un estudio primordial, dado que, está determinado a asociar las variables, descriptivo – correlacional debido a que facilita describir los rasgos fundamentales. El diseño de estudio fue no experimental. El factor de Spearman expresa que hay una asociación moderada positiva con 0,657; para las otras dimensiones hay asociación positiva media (0,281) en cuanto a la comunicación y el ambiente institucional, hay una dimensión de confianza en 0,419 y en 0,619 con el clima institucional.

Cama (2018), analizó el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa técnico industrial “Jorge Chávez” De Maranganí, Canchis, Cusco. Fue un estudio de tipo descriptiva propositiva, de diseño fue cuantitativo transversal. En cuanto al clima institucional, el 61.80% indica que el clima institucional es bueno o muy bueno, solo el 38.20% señala que la comunicación es regular, mala o muy mala. En cuanto al desempeño docente, el 77.77% expresa que es bueno o muy bueno el desempeño docente. Únicamente el 22,23% opina que el desempeño docente es

regular, mala o muy mala. Se resuelve que el clima institucional no es el fundamental decisivo del desempeño docente, se explica la asociación del cual el valor r es igual a 0,46, correlación media, de acuerdo al criterio de los docentes.

Primero se abordan las teorías relacionadas al Clima Institucional. Entre ellas tenemos a Castañeda (2019) quien indica que las instituciones educativas necesitan que el personal educativo participe de forma activa para conseguir un óptimo entorno institucional en las distintas instituciones educativas. Los profesores son fundamentales e incluye como misión colaborar efectivamente en el aprendizaje de los estudiantes teniendo aptitud profesional demostrada, credibilidad, salud física y mental del docente.

Según More y Morey (2021) el clima institucional se desarrollan las diligencias de la organización y las interacciones reales que tienen lugar entre cada miembro de esa organización; afecta directamente el comportamiento de los participantes, por lo que representa la cultura única de la organización.

Por otro lado, Cama (2018) determina la existencia de clases de clima institucional, cada uno de ellos se mencionan a continuación:

Clima de tipo autoritario: Autoritarismo explotador, en este ambiente, la dirección no posee confianza en sus profesores. La mayoría de las decisiones, así como las metas son realizadas por los directivos. Autoritarismo paternalista: En esta clase de clima, la dirección posee una confianza benévola en los profesores, la mayoría de las decisiones las realiza la dirección, sin embargo, una menor cantidad de ellas se realizan en los rangos subordinados. Los premios y en ciertas ocasiones las sanciones son los procedimientos empleados la mayoría de las veces para incentivar a los colaboradores. Clima de tipo participativo consultivo: en un clima en el cual la dirección posee confianza en sus profesores. Se concede a los maestros que tomen decisiones más concretas. La comunicación es de clase decreciente. Participación grupal, la dirección posee completa confianza en sus profesores. Los métodos de toma de decisiones se encuentran repartidos en toda la institución, y adecuadamente incorporados en todos los grados. La comunicación es de manera lateral. Los

colaboradores de encuentran entusiasmados por la participación y la intervención, por la instauración de metas de productividad, por el progreso de los procedimientos laborales y por la evaluación del rendimiento de acuerdo a los objetivos. Hay un trato de amistad y confianza.

Valdés (2015) señala que en un ambiente adecuado de respeto de relaciones afectuosas existirán más altas probabilidades de incentivar al niño para aprender, otro punto de vista, son las probabilidades comunicativas que se producen debido a las tareas distintas que el docente organiza. La comunicación no tiene que ser autoritaria ni formal sino afectiva, de participación, y al mismo tiempo tiene que ser conciliadora y grata. “Su ejemplo y el ser conductor de las reglas que intenta fomentar, de igual forma, el lenguaje coloquial y afectivo que emplea se establecen como componentes fundamentales del clima”.

Gómez y Vásquez (2019) se manifestaron sobre la Teoría de las relaciones humanas indicando que los postulados de la teoría científica de la gestión y ha resultado en una pérdida de humanidad por el trabajo de los trabajadores. Su descubrimiento fue que la existencia de una agrupación informal coexiste con la estructura formal y que surge de manera bastante natural a través del contacto entre sus miembros, a través de su amistad o cercanía.

Rodríguez (2016) nos dice de la teoría del entorno organizacional que se basa en el hecho de que los colaboradores dependen del comportamiento gerencial, así como de las situaciones organizacionales presentadas. Lo que conlleva a señalar que la relación abarca elementos tales como parámetros relacionados con la estructura organizacional en su entorno, tecnología y estructura. Así como la postura jerárquica actual de cada persona en la organización, así como los beneficios económicos recibidos; estos últimos son aspectos específicos como la personalidad, la actitud, la satisfacción y la percepción de todos los factores que proveen.

En cuanto a las teorías relacionadas con el desempeño docente tenemos a Vargas (2018), declara que el servicio docente es un acto que se realiza o se realiza satisfactoriamente, de conformidad con los deberes y obligaciones inherentes a la

profesión, para desempeñar una función eficaz en relación con la función docente. La docencia se asigna y evalúa en función de su ejecución.

Indicadores como la competencia en labores específicas del trabajo, la conducta en cuanto a las labores esenciales del trabajo, el grado de compromiso con las labores esenciales y la conducta general del trabajo se van transformando en elementos destacados vinculados con el desempeño laboral. (Fogaça et al. 2018).

Según Moya (2018), hoy es fundamental que los docentes y las instituciones educativas estén al más alto nivel en el desarrollo de funciones específicas y que puedan hacer frente a estas competencias con los requerimientos de la educación inclusiva, de esta forma los sistemas escolares podrán contribuir a la realización positiva del derecho a una educación de calidad para todos.

Por otro lado, Hidalgo, (2018), Rodríguez y Guiomar (2018) ambos nos señalan en que el desempeño debe ser planteado desde diferentes perspectivas, como la opinión de los alumnos, ya que son los principales beneficiarios, y la opinión de colegas y especialistas de alto nivel, apropiadas para el desarrollo personal y profesional.

Medina (2017) considera que el desempeño en los docentes se evidencia a través de los hechos que los profesores que ejecutan su actividad profesional, la realización de los objetivos de la actividad educativa, la culminación de sus capacidades afines a su trabajo, necesita la presencia de un conjunto de características personales y condiciones que se fundamentan como determinantes requeridos realización favorable de estas acciones.

Manso (2019) nos señala que el progreso de un docente se realiza a través de la meditación y evaluación de lo que puede hacer siendo así ventaja para su desarrollo competitivo y reconocimiento.

El Ministerio de Educación recomienda que en el Perú la trayectoria magisterial tiene que estar lista a los cambios consecutivos a nivel global. Tomando en cuenta lo manifestado previamente, plantea el Marco de Buen Desempeño Docente que está

fundamentado en la realidad peruana. (Minedu: Marco de buen desempeño docente, 2020).

Asimismo, la Propuesta Educativa Peruana, tal como se plantea en la Agenda Nacional, se empleará como apoyo a la práctica de la instrucción en todas las instituciones y programas educativos de carácter público, promoviendo la innovación, y empleando nuevas estrategias educativas para garantizar aprendizajes de calidad y resultados. (Ministerio de Educación [MINEDU], 2016).

Ante esto, si se quiere evaluar sus resultados, es sustancial determinar que ya no se habla de los docentes como transmisores de conocimientos y en una relación vertical con el colectivo alumno; sino como persona que cumple bien el rol de guiar y favorecer la formación; es necesario abarcar las características el desenvolvimiento intelectual de los niños en cada etapa para intuir la categoría favorable para el estudio. (Ortiz, 2017).

Rodríguez (2018), destaca que el ambiente institucional es una institución educativa desde las experiencias cotidianas de sus integrantes, se relaciona con las conductas, convicciones, cualidades y motivos que posee cada individuo y se manifiesta en las relaciones personales y profesionales.

Así mismo el autor determina que el desempeño del docente sea respetuoso con su rol así mismo es determinada por factores relacionados con los docentes, los alumnos, los padres y su entorno. La buena eficacia se manifiesta desde la planificación de los procesos educativos hasta su implementación, cómo actúan en la coyuntura y los resultados conseguidos en términos de aprendizaje de los alumnos.

3. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Nieto (2018) manifiesta que, “la investigación posee como motivo la solución de incertidumbre que surgen en la producción, distribución, recorrido y gasto de recursos de cualquier actividad humana. Esto se llama aplicar; dado que, a partir de la investigación básica, pura o fundamental en ciencia actual, se forman contratiempos en la vida provechosa de la sociedad. Asimismo, se le llama tecnología, debido a que su fruto no es conocimiento puro, sino tecnología “.

La investigación es de tipo aplicada, en razón de que su objetivo es resolver dudas y emplear las teorías existentes (conocimientos básicos) y obtener un beneficio.

3.1.2. Diseño de investigación

Rodríguez y Mendivelso (2018), manifiestan que “Los diseños transversales acostumbran incluir individuos con y sin condicionamiento en un momento dado (medición simultánea) y en este tipo de diseño el indagador no efectúa injerencias. El investigador ejecuta solamente una medición de la variable o variables dentro de cada individuo (el número de medidas)”.

Este estudio tiene un diseño que incluye un corte transversal porque es una investigación que estudia el progreso de los individuos en un momento dado, en otras palabras, todas las variables estudiadas en un momento determinado.

Nivel de investigación

Este proyecto fue de nivel descriptivo y correlacional dado que se esperó comprobar el nivel de afinidad de las variables correspondientes de la presente investigación.

Enfoque de investigación

Mejía et al. (2018) manifiestan que el enfoque cuantitativo se emplea con investigaciones en las cuales se recogen y estudian la información, a fin de que estos

muestren resultados calculables y de esta forma se logre contestar a la problemática propuesta.

El enfoque que se expuso en este proyecto fue cuantitativo dado que se utilizó algoritmos y modelos matemáticos que mostraron datos numéricos, los cuales fueron estudiados para el proyecto.

3.2. Variables y operacionalización

Para el presente estudio se consideraron a las variables Clima institucional y Desempeño docente, que son de origen cualitativo.

Según Espinoza (2018), “las variables cualitativas son las que simbolizan un carácter o propiedad del sujeto o el objeto en mención. Su importancia no es numérica. Esta característica es de gran relevancia dado que su concepto junto con su procedimiento estadístico tiene singularidades las cuales merecen la pena meditar”.

Variable independiente:

El presente proyecto utilizó como variable independiente al clima institucional, en tanto, esta variable tiene naturaleza cualitativa.

- **Definición conceptual:** Según Arnaiz (2021) el clima institucional se alude a las cualidades del entorno laboral, las cuales son distinguidas directa e indirectamente por los individuos que laboran en la institución. El clima posee un impacto en la conducta laboral del personal, en su productividad, y contribuye a que todos los estamentos participen en un trabajo de equipo para lograr hacer realidad la misión y la visión de la institución educativa.
- **Definición operacional:** Para la medición de la variable clima institucional se ha hecho uso del cuestionario del clima institucional dirigido a profesores, considerando las dimensiones de imagen, trabajo en equipo y compensación; que mediante un cuestionario de clima institucional se planea recolectar datos de cada una de las dimensiones referidas.

- **Indicadores:** Los indicadores que se tuvieron en cuenta para la variable Clima institucional fueron: Experiencia, Comunicación, Respeto, Ambiente adecuado, Apoyo, Transparencia, Logro de objetivos, Desarrollo profesional y Reconocimiento.
- **Escala de medición:** La escala que se utilizó para la variable Clima institucional fue ordinal.

Variable Dependiente:

El presente proyecto utilizó como variable dependiente al desempeño laboral, en tanto, esta variable tiene procedencia cualitativa.

- **Definición conceptual:** Pacheco et al. (2018), manifiestan que el desempeño docente es la función organizada que, fundamentado en la recopilación de hechos, apoye a las instituciones a valorar los logros, así como los inconvenientes del cual su objetivo ayude a reforzar los compromisos institucionales. Cada proceso es complejo cuya finalidad tiene que ser bien clara y cuyo propósito sea mejorar la enseñanza.
- **Definición operacional:** Para lograr medir la variable desempeño docente se ha hecho uso del cuestionario de desempeño docente dirigido a los padres de familia de los alumnos de la institución educativa, considerando las dimensiones de funciones, comportamiento y rendimiento; que mediante un cuestionario de desempeño laboral se planea recolectar datos de cada una de las dimensiones referidas.
- **Indicadores:** Los indicadores que se tuvieron en cuenta para la variable Desempeño laboral fueron: Conocimiento de Trabajo, Capacidad de Análisis, Habilidades, Actitudes, Satisfacción, Resolución de trabajo, Ausentismo y Comportamiento.
- **Escala de medición:** La escala que se utilizó para la variable Desempeño laboral fue ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

La población de estudio es una concentración de hechos, establecidos, limitado y accesibles, que constituirá el concerniente para escoger la muestra, y que obedecen con una sucesión de caracteres preestablecidos (Gómez et al., 2019).

Las poblaciones del presente proyecto fueron finitas dado que se empleó al personal docente de una institución educativa de la ciudad de Chimbote para medir la variable Clima institucional, que conforme a los reportes del Área de la Dirección de este colegio en el año 2022 ascendieron a 67 en total. Asimismo, se trabajó con los padres de familia de los alumnos de la institución educativa para así medir la variable Desempeño laboral del presente estudio, los cuales ascendieron a 249. Por ende, con el objetivo de requerir la población para el proyecto, se averiguó en la Dirección acerca de la plana docente de la institución educativa, resultando que los profesores en su totalidad fluctuaron entre los 30 y 64 años de edad; la población total que se eligió perteneció a la suma total de docentes de la institución educativa que hay entre estas edades que de acuerdo al Área de la Dirección que correspondieron a las edades de todo el personal docente.

- **Criterios de inclusión:**

Cómo se ha mencionado anteriormente, la población que fue abarcada en su totalidad para el proyecto comprendió las siguientes pautas de inclusión.

- Docentes de una educación educativa entre 30 a 64 años.
- Docentes que ejerzan su profesión en la Institución Educativa en el año 2022.
- Padres de familia cuyos hijos actualmente estudien en la Institución Educativa en el año 2022.

- **Criterios de exclusión:**

- Docentes de una institución educativa de 65 años a más.
- Docentes de educación primaria que ya no ejerzan su profesión en la Institución Educativa.

- Padres de familia cuyos hijos actualmente no estudien en la Institución Educativa en el año 2022.

3.3.2. Muestra

(Gómez et al., 2016) nos afirma que el tamaño de la muestra depende del objetivo del estudio, la naturaleza de la población a estudiar, el nivel de precisión requerido, la cantidad de variables incluidas en la investigación y el tipo de estudio, entre otros aspectos a tener en cuenta.

Estuvo conformada en la presente investigación por 151 padres de familia de los alumnos de la Institución Educativa. Por ello se empleó la siguiente fórmula para calcular la muestra a partir de una población conocida. (Anexo N° 08)

3.3.3. Muestreo

Bernardo et al. (2019) manifiestan que el muestreo probabilístico aleatorio simple es la elección de un subgrupo que se sacará de la población y que todos los elementos adentro del subgrupo escogido tienen igualmente la misma probabilidad de ser elegidos para contribuir en el desarrollo de la investigación.

Posteriormente de conseguir el tamaño de la muestra se estuvo en condiciones de ejecutar el muestreo, el cual fue de tipo probabilístico, dado que se requirió otorgar a toda la población la misma posibilidad de ser escogida.

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad a analizar fue el docente de la institución educativa acorde a las edades escogidas que trabajen en la Institución Educativa mencionada; dado que de cada una de ellas se obtuvieron los datos indispensables para conseguir los objetivos del estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Las técnicas se refieren a métodos de acción específica y propia de recolección de datos relativa con el método de estudio que se está empleando (Sánchez et al., 2021).

Debido a ello se dispuso de la encuesta, dado que consintió recolectar información indispensable sobre las 2 poblaciones, las cuales estaban implicadas en el proyecto.

Instrumento

(Rojas, 2018), nos señala que los instrumentos de la investigación científica son un tema difícil de abordar si bien es una cuestión esencial y a la vez compleja para cualquier investigador, las razones de esta dificultad son varias: son menospreciadas por una cultura que minimiza el trabajo manual y el trabajo en comparación con los siempre notables logros de la razón y el intelecto; Además, el problema se desvía de la esencia de centrarse en la discusión entre dos tipos de científicos: cuantitativos, también conocidos como simples, y cualitativos o complejos.

Se diseñaron dos cuestionarios personalizados que contaron con una totalidad de 20 ítems, para lo cual se emplearon 20 preguntas (10 cada uno) con una medición de escala ordinal y los números del 1 al 5 para la escala de Likert.

Validez

La validez, que se define como la calidad de los instrumentos para evaluar o medir el fenómeno para el que se produce. (Santos, 2017). Las herramientas se expresan por la fidelidad del universo o la población y la propiedad a medir. Por otro lado, enfatiza que la herramienta debe aplicarse al grupo al que se mide. Diseño o ajuste, uno de los métodos que utilizo es el coeficiente de correlación prueba-total (Vargas, 2017).

La validez se realizó por medio del juicio de expertos, serán 3 expertos que otorgarán la seguridad de validación al instrumento que se elaboró, conllevando así a que se asegure la calidad para cada una de las preguntas que se compusieron en el cuestionario.

Confiabilidad

Los resultados de una investigación pueden llamarse confiables cuando tienen un elevado nivel de validez, en otras palabras, al no existir sesgos. No obstante, el significado se emplea con mayor frecuencia en caso que se estén realizando instrumentos o escalas clínicas (entre ellos, para medir la depresión, calidad de vida, seriedad de las enfermedades). De este modo, cuando se instaure que una escala es replicable y constituida, siendo el caso, puede deducirse que es confiable (Villasís, 2018).

Posterior a que se valide el instrumento, se debe de realizar el ingreso de la información en el programa SPSS v.25, de esa forma se logrará alcanzar el grado de confiabilidad debido al algoritmo del Alfa de Cronbach.

3.5. Procedimientos

Este proyecto se realizó en varios pasos que a continuación se van a mencionar:

En el primer paso se comenzó con la verificación del marco teórico, las fuentes de información de nivel primario han sido: libros, artículos científicos que se sustrajeron de revistas indexadas y las fuentes de información de nivel secundario han sido: periódicos online, páginas web de relevancia, y demás; seguidamente se efectuó la nivelación de los antecedentes internacionales y nacionales, adecuados para el proyecto.

En el segundo paso se realizó y elaboraron las adaptaciones a la técnica, la cual fue la encuesta y los instrumentos que fueron los cuestionarios que estaban constituidos por 20 ítems perteneciendo 10 interrogantes a Clima institucional y 10 interrogantes a Desempeño docente. Los 20 ítems se rigieron por la escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

En el tercer paso se estableció y escogió el procedimiento para el presente proyecto, siendo así, se empezó a recolectar la información vía presencial. Por ende, se ejecutó de la siguiente forma: a) Se eligieron los horarios de clase de la institución educativa que consiguieron emplearse en la colocación del instrumento de investigación para la

población total mencionada en el proyecto. b) Se seleccionó el momento apropiado, luego se procedió a visitar las aulas de la institución educativa, de esa forma, la población pudo realizar el llenado del instrumento que se organizó debido al cuestionario que se preparó y estuvo para el proyecto. c) Se realizó una encuesta virtual para los padres de familia con los ítems correspondientes a la variable Desempeño docente. d) Se comprobó el nivel de respuestas de acuerdo al tamaño de las poblaciones y las visitas realizadas.

En el cuarto paso se llevó a cabo la tabulación de los datos recolectados de la muestra escogida; de esta manera, se emplearon los recursos electrónicos correspondientes. La tabulación se ejecutó en el sistema estadístico de Microsoft Excel así como en SPSS.

En el quinto paso, el cual fue el estudio de los datos se efectuó la estadística descriptiva mediante las tablas y estadísticos, de igual manera, la estadística inferencial para las tablas y el estudio de éstas.

Para terminar, en el último paso se llegó a elaborar el informe final de la tesis, que se interpretó a través de la discusión perteneciente a los resultados, para concluir se continuó a realizar las conclusiones y las recomendaciones respectivas del proyecto.

3.6. Método de análisis de datos

Primeramente, se recopilaron todos los cuestionarios luego de concluir satisfactoriamente la aplicación de la encuesta, posteriormente se continuará con la tabulación en un Excel, se analizó la información y por último se sometió para extraer los datos necesarios para expresar el análisis final por medio de la estadística descriptiva (tablas) e inferencial (prueba Rho Spearman).

3.7. Aspectos éticos

La ética profesional fue de suma relevancia para alcanzar el propósito de este proyecto, a partir de la integridad de la utilización de los datos, la definición respecto

al método y el anonimato para los participantes integrantes en esta investigación. Todo ello implicó utilizar los datos de manera verídica, dado que se llevó el nombre de la Universidad Cesar Vallejo, en todo instante se obra de forma responsable, disciplinada y puntual.

A los integrantes que participaron cooperando con el llenado de los instrumentos se les otorgó todos los datos requeridos sobre el fin, la utilización y los probables resultados que se originarán de los datos recolectados debido a que se empleó la cooperación notificada de los participantes.

Se respetó la autoría de todas las citas expresadas en el proyecto a la par de la información citada en las referencias, así como todos los datos e informaciones que se elaboran, cada uno de ellos fue realizado de forma adecuada sin alteraciones ni transformaciones. Asimismo, se sostuvo el respeto y el riguroso manejo de las Normas APA 7ma edición.

IV. RESULTADOS

El objetivo general fue: Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022.

Tabla 1

Correlación entre las variables Clima institucional y Desempeño docente

			Clima_Institucional	Desempeño_Docente
Rho de Spearman	Clima_Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,565
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	67	67
	Desempeño_Docente	Coeficiente de correlación	,565	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	67	151

Nota. Datos tomados de cuestionario aplicados a los encuestados

De acuerdo con la Tabla 1, se realizó una prueba de correlación estadística a las variables examinadas y con los datos no paramétricos conseguidos se empleó el coeficiente Rho del matemático Spearman y se consiguió un nivel positivo moderado debido al 0.565 que se encontró en la comparación del nivel de significancia la especificación es menor a 0.05, por ello se termina rechazando la aceptación de la hipótesis nula y finalmente se acepta la hipótesis de investigación.

El primer objetivo específico de este estudio fue: Identificar el nivel del clima institucional de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022. Luego del análisis de los resultados conseguidos se encontraron los siguientes niveles:

Tabla 2

Nivel de Clima institucional y dimensiones

		Frecuencia	%	% Acumulado
Clima institucional	Alto	61	91.04%	100%
	Medio	6	8.96%	8.96%
	Bajo	0	0%	0%
Imagen	Alto	62	92.54%	100%
	Medio	5	7.46%	7.46%
	Bajo	0	0%	0%
Trabajo en equipo	Alto	58	86.57%	100%
	Medio	9	13.43%	13.43%
	Bajo	0	0%	0%
Compensación	Alto	54	80.60%	100%
	Medio	11	16.42%	19.40%
	Bajo	2	3%	3%

Nota. Datos tomados de cuestionario aplicados a los encuestados

Gráfico 1: *Nivel de Clima institucional*

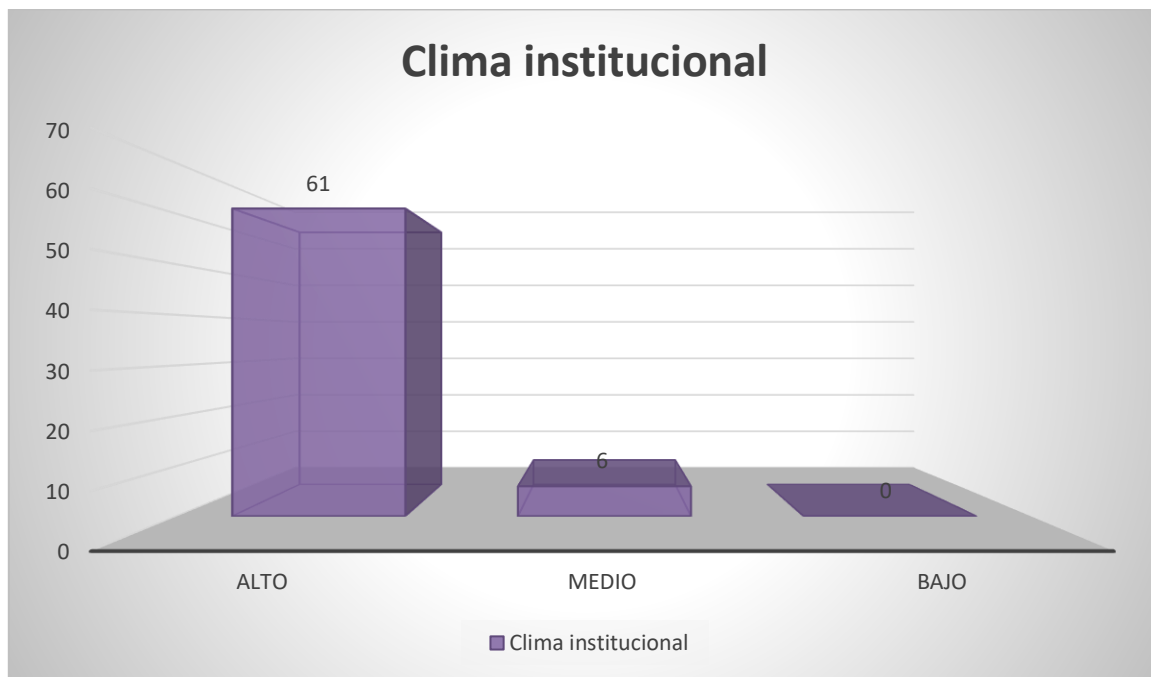


Gráfico 2: *Nivel de Imagen*

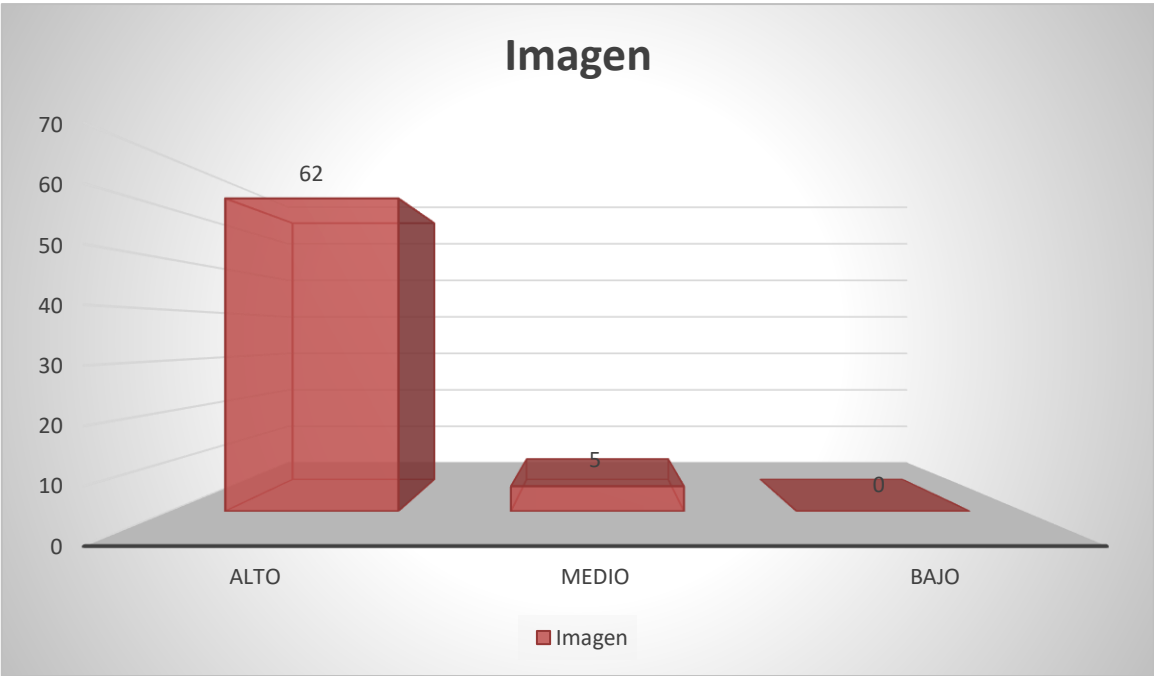


Gráfico 3: Nivel de Trabajo en equipo

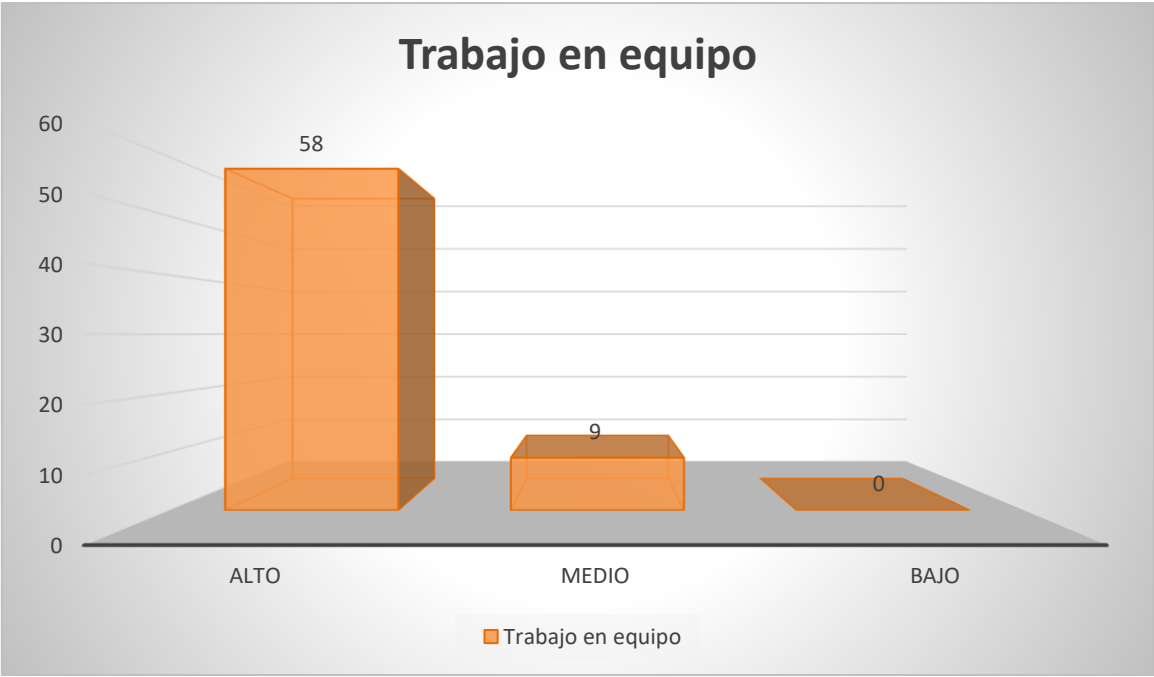
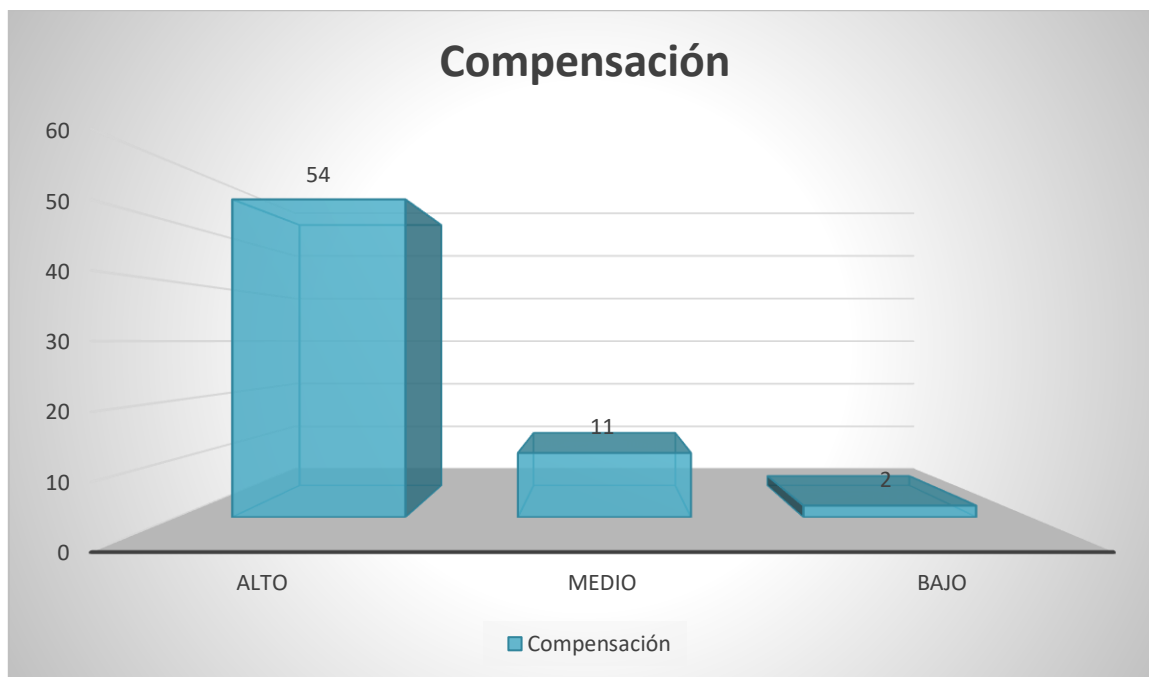


Gráfico 4: Nivel de Compensación



Interpretación: Los resultados indican que el Clima institucional de los docentes de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte de Nuevo Chimbote se halla de acuerdo a la impresión de sus docentes en un nivel Alto 91.04% y un nivel Medio 8,96%, resaltándose el nivel Alto según los docentes, logran conseguir un nivel aceptable de Clima institucional, aunque se reconoce que se puede mejorar en la comunicación y el apoyo.

La Imagen se expresa en un nivel Alto, se hallan percibiéndolo el 92.54% de los docentes, en tanto que en un nivel Medio (7,46%), así que se resalta el nivel alto, por ello significa que los docentes manifiestan un nivel aceptable de Imagen.

El Trabajo en equipo que expresan los docentes, en su impresión se halla en un nivel Alto dado que obtuvo un 86,57% del total y Medio (13,43%), así que se resalta el nivel Alto, por lo que significa que los docentes logran un buen nivel de Trabajo en equipo expresando en la mayoría de oportunidades un nivel aceptable y solo en pocas circunstancias ya no.

El nivel de Compensación que expresan los docentes, en su impresión se halla en un nivel Alto pues tuvo un 80,60% del total, Medio (16,42%) y Bajo (3%), así que se resalta el nivel alto, por lo que significa que los docentes logran un nivel aceptable de Compensación, aunque se reconoce que se puede mejorar aún más.

El segundo objetivo específico de este estudio fue: Identificar el nivel del desempeño docente de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte de Nuevo Chimbote – 2022. Luego del análisis de los resultados conseguidos se encontraron los siguientes niveles:

Tabla 3

Nivel de Desempeño docente y dimensiones

		Frecuencia	%	% Acumulado
Desempeño docente	Alto	53	35.10%	100%
	Medio	95	62.91%	64.90%
	Bajo	3	1.99%	2%
Funciones	Alto	53	35.10%	100%
	Medio	95	62.91%	64.90%
	Bajo	3	1.99%	2%
Comportamiento	Alto	46	30.46%	100%
	Medio	97	64.24%	69.54%
	Bajo	8	5.30%	5%
Rendimiento	Alto	54	35.76%	100%
	Medio	92	60.93%	64.24%
	Bajo	5	3.31%	3%

Nota. Datos tomados de cuestionario aplicados a los encuestados

Gráfico 5: Nivel de Desempeño docente

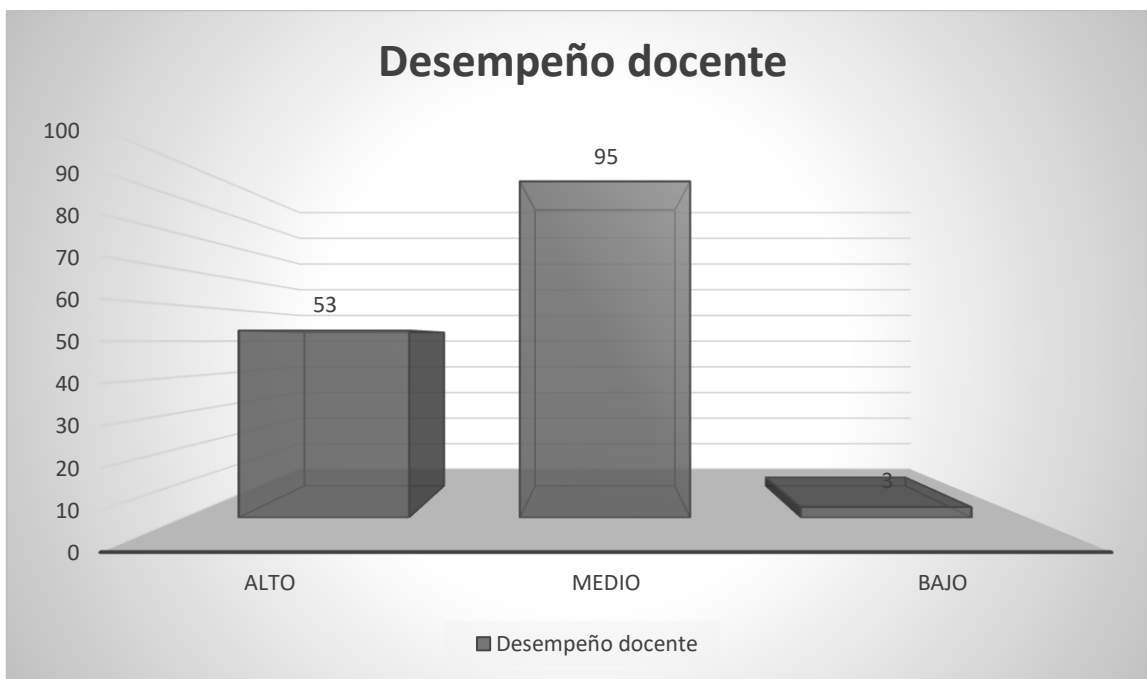


Gráfico 6: Nivel de Funciones

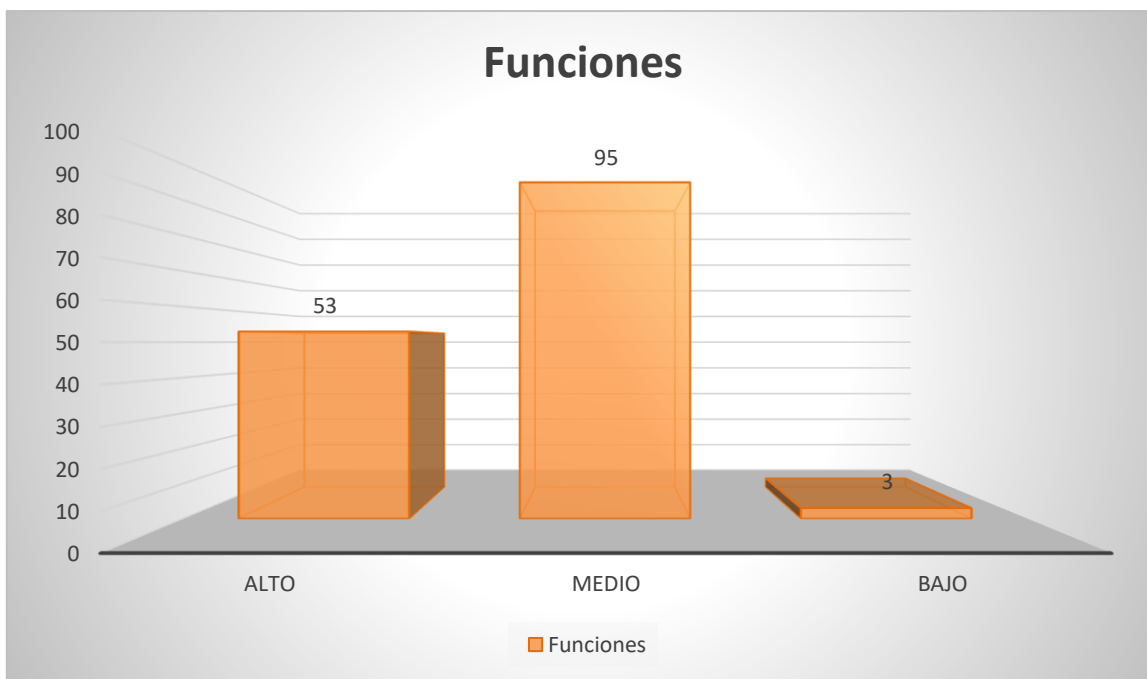


Gráfico 7: Nivel de Comportamiento

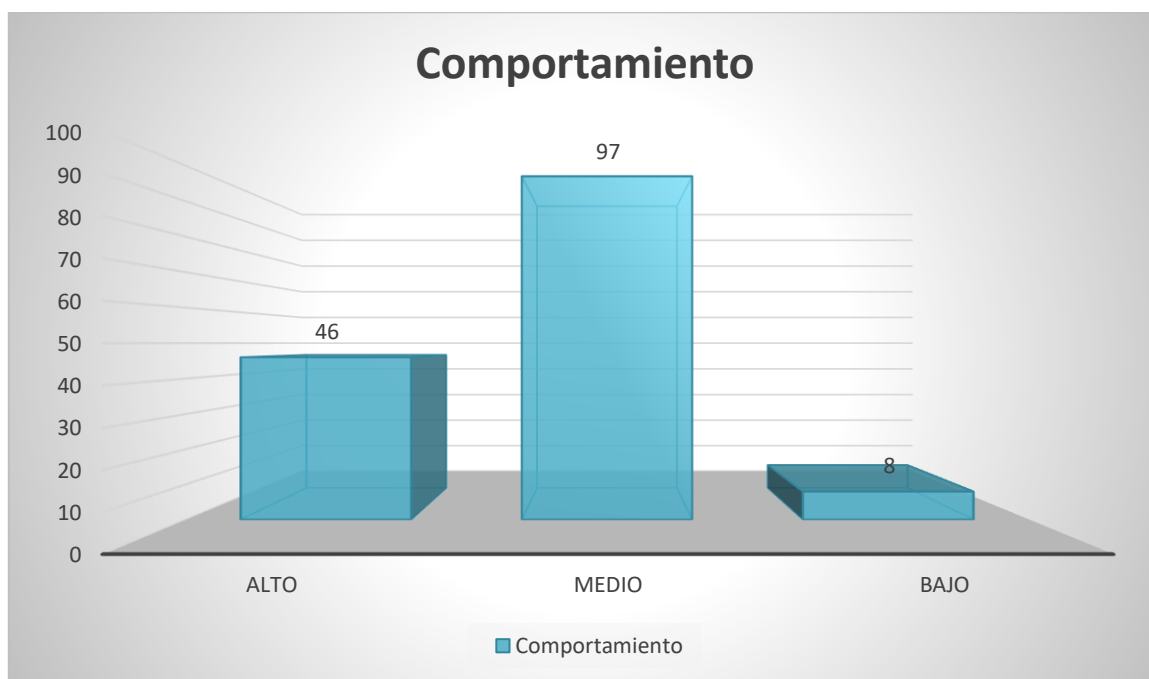
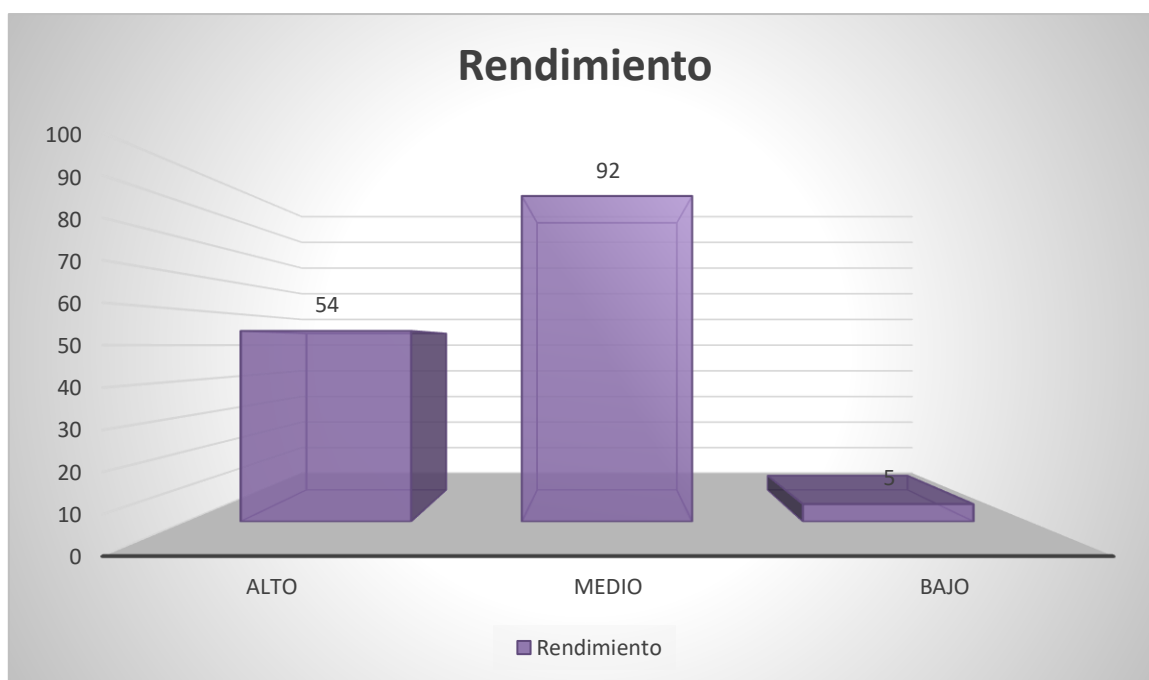


Gráfico 8: Nivel de Rendimiento



Interpretación: Los resultados indicaron que el Desempeño docente de los profesores de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte de Nuevo Chimbote se encuentra según impresión de los padres familia en un nivel Alto (35,10%), un nivel Medio

(62,91%) y un nivel Bajo (1,99%), destacándose el nivel Medio, según los padres de familia, esto quiere decir que los profesores logran un nivel regular de desempeño docente expresando solo en oportunidades un nivel aceptable y en otras circunstancias ya no.

Las Funciones se expresa en un nivel Alto, se encuentran percibiéndolo en el 35,10% de los docentes, mientras que en un nivel Medio un 62,91% y un nivel Bajo de 1,99% así que se resalta el nivel Medio, por lo que significa que los docentes expresan un nivel de Funciones regularmente perceptible en cuanto a su trabajo.

El Comportamiento que manifiestan los docentes, en la impresión de los padres de familia se halla en un nivel Alto dado que se obtuvo un 30,46% del total y Medio (64,24%) y un nivel Bajo (5,30%), así que se resalta el nivel Medio, lo cual manifiesta que los docentes logran un regular nivel de Comportamiento manifestando solo en oportunidades un nivel aceptable y solo en otras circunstancias ya no.

El Rendimiento que manifiestan los docentes, en la percepción de los padres de familia se encuentra en un nivel Alto pues tuvo un 35,76% del total y Medio (60,93%) y un nivel Bajo (3,31%), así que se destaca el nivel medio, lo cual significa que los colaboradores alcanzan un nivel regular de Rendimiento manifestando solo en oportunidades un nivel aceptable y en otras circunstancias ya no.

El tercer objetivo específico fue: Determinar la relación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente de la I.E N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022.

Tabla 4

Correlaciones entre dimensiones de Clima institucional y Desempeño docente

Correlaciones

		Desempeño Docente	
Rho de Spearman	Desempeño Docente	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.
		N	151
	Imagen	Coeficiente de correlación	.450
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	67
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.435
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	67
	Compensación	Coeficiente de correlación	.598
		Sig. (bilateral)	<.001
		N	67

Nota. Datos tomados de cuestionario aplicados a los encuestados

En la Tabla 4 se aprecia una asociación directa significativa entre la dimensión Imagen ($\rho=.450$) y la variable Desempeño docente, así como también con las dimensiones Trabajo en equipo ($\rho=.435$) y con Compensación ($\rho=.598$).

V. DISCUSIÓN

Dentro de los resultados conseguidos del presente estudio como parte de la recolección y procesamiento de información se evidenció la existencia tanto de diferencias como de similitudes en relación a otras investigaciones internacionales y nacionales realizadas con anterioridad.

Las instituciones educativas en la actualidad se encuentran adoptando las estrategias más efectivas para formar un clima capaz de generar mejores resultados en el desempeño de sus docentes. En esa misma línea de pensamiento las instituciones educativas necesitan que el personal educativo participe de forma activa para conseguir un óptimo entorno institucional en las distintas instituciones educativas. (Briones, 2018).

Nuestra investigación propuso como objetivo general: determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote - 2022, alcanzando como resultados que presentamos en la tabla 4, se contempló que la variable Clima institucional tiene una relación significativa ($p < .0,05$) y en grado positivo moderado ($r = 0,565$) con la variable Desempeño docente de nuestro estudio.

Este descubrimiento es apoyado por Munive (2017) quien elaboró un estudio descriptivo correlacional en el distrito de los Olivos para confirmar la relación entre el Desempeño docente y el Ambiente institucional, deduciendo que se produce una relación significativa ($p = 0,000 < 0,05$) y positiva moderada ($\rho = 0,657$) entre Desempeño docente y Ambiente institucional. Evidentemente no distinguimos un mayor cambio significativo entre los resultados hallados en este estudio, a pesar de que la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte es una institución que fue afectada por el Covid 19.

Por su parte, para More y Morey (2021) en el clima institucional se desarrollan las diligencias de la organización y las interacciones reales que tienen lugar entre cada

miembro de esa organización; esto afecta directamente el comportamiento de los participantes, por lo que representa la cultura única de la organización.

Además, Valdés (2015) señala que en un ambiente adecuado de respeto de relaciones afectuosas existirán más altas probabilidades de incentivar al niño para aprender, otro punto de vista, son las probabilidades comunicativas que se producen debido a las tareas distintas que el docente organiza. Indicadores como la competencia en labores específicas del trabajo, la conducta en cuanto a las labores esenciales del trabajo, el grado de compromiso con las labores esenciales y la conducta general del trabajo se van transformando en elementos destacados vinculados con el desempeño laboral. (Fogaça et al. 2018).

Asimismo, Castañeda (2019) indica que las instituciones educativas necesitan que el personal educativo participe de forma activa para conseguir un óptimo entorno institucional en las distintas instituciones educativas. Los profesores son fundamentales e incluye como misión colaborar efectivamente en el aprendizaje de los estudiantes teniendo aptitud profesional demostrada, credibilidad, salud física y mental del docente.

En cuanto al objetivo específico N° 1, identificar el nivel del clima institucional de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022, apreciamos en la tabla 1, donde el 91,04% de los docentes participantes manifestaron que el nivel de Clima institucional es alto y 8.96%% opinaron que el nivel de Clima institucional es regular.

Estos resultados son distintos a los conseguidos por Cama (2018) quien realizó un estudio de tipo descriptivo transversal y correlacional en los docentes de la institución educativa técnico industrial “Jorge Chávez” de Maranganí, Canchis, Cusco. Concluyendo que el (61,80 %) respondieron que el Desempeño docente es bueno o muy bueno y (38,20 %) respondieron que es regular, mala o muy mala. No obstante, hay una impresión regular de los docentes en cuanto al nivel del Clima institucional y ello probablemente se deba a que en la etapa de pandemia de Covid 19 las acciones se centralizaron en brindar un buen servicio de clases en la modalidad virtual más que

en la necesidad de reforzar las acciones de Clima institucional para fomentar el avance del rendimiento, conocimientos, habilidades y comportamiento de los docentes.

Tomando como trabajo previo, en Ecuador, Gonzáles (2020) concluyó en su investigación que conforme incrementa el clima organizacional en la Institución, aumenta también el desempeño laboral de los funcionarios públicos.

Del mismo modo, Valdes (2015) manifiesta que la comunicación no tiene que ser autoritaria ni formal sino afectiva, de participación, y al mismo tiempo tiene que ser conciliadora y grata. “Su ejemplo y el ser conductor de las reglas que intenta fomentar, de igual forma, el lenguaje coloquial y afectivo que emplea se establecen como componentes fundamentales del clima”.

Referente al segundo objetivo específico, identificar el nivel del desempeño docente de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022, observamos como resultado en la tabla 2, donde el 35,10% de los padres de familia participantes expresaron que el nivel de desempeño docente es alto. En contraste el 62,91% señalaron que el nivel de desempeño docente es regular.

Estos resultados son distintos a los obtenidos por Cama (2018) quien elaboró una investigación descriptiva transversal y correlacional, conduciendo a la conclusión que el diagnóstico del desempeño docente de los docentes se halló en un nivel alto con 77.77%. Evidentemente encontramos una disconformidad al relacionar los resultados hallados en nuestro estudio con el antecedente, esto posiblemente se deba a que mientras hay un mayor clima institucional habrá un buen nivel de desempeño docente y un menor clima institucional el nivel del desempeño docente es defectuoso o regular.

Por consiguiente, se consideró, como trabajo previo, la investigación de Vargas (2018), quien declara que el servicio docente es un acto que se realiza satisfactoriamente, de conformidad con los deberes y obligaciones inherentes a la profesión, para desempeñar una función eficaz en relación con la función docente. La docencia se asigna y evalúa en función de su ejecución.

Asimismo, Hidalgo (2018), Rodríguez & Guiomar (2018) nos señalan en que el desempeño debe ser planteado desde diferentes perspectivas, como la opinión de los alumnos, ya que son los principales beneficiarios, y la opinión de colegas y especialistas de alto nivel, apropiadas para el desarrollo personal y profesional.

Como último objetivo específico, determinar la relación entre las dimensiones del clima institucional (imagen, trabajo en equipo y compensación) y el desempeño docente de la I.E N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022. En la tabla 3, las dimensiones del clima institucional: imagen tiene una correlación positiva media ($r = 0.450$); trabajo en equipo, una correlación positiva media ($r = 0.435$); y, compensación, una correlación positiva moderada ($r = 0.598$) con la variable desempeño docente.

Estos resultados tienen coherencia con lo señalado en el estudio de Moya (2018), quien manifiesta que hoy es fundamental que los docentes y las instituciones educativas estén al más alto nivel en el desarrollo de funciones específicas y que puedan hacer frente a estas competencias con los requerimientos de la educación inclusiva, de esta forma los sistemas escolares podrán contribuir a la realización positiva del derecho a una educación de calidad para todos.

Conviene destacar la teoría de las relaciones humanas de Gómez y Vásquez (2019) quienes manifestaron indicando que las proposiciones de la teoría científica de la gestión y ha resultado en una pérdida de humanidad por el trabajo de los colaboradores. Su descubrimiento fue que la existencia de una agrupación informal coexiste con la estructura formal y que surge de manera bastante natural a través del contacto entre sus miembros, a través de su amistad o cercanía.

En resumen, los resultados se sustentan por Medina, quien considera que el desempeño en los docentes se evidencia a través de los hechos que los profesores que ejecutan su actividad profesional, la realización de los objetivos de la actividad educativa, la culminación de sus capacidades afines a su trabajo, necesita la presencia de un conjunto de características personales y condiciones que se fundamentan como determinantes requeridos para la realización favorable de estas acciones (Medina, 2017).

VI. CONCLUSIONES

1. Se alcanzó establecer que hay una relación positiva moderada ($r = 0.565$) y significativa ($p < 0.05$) entre clima institucional y desempeño docente de los profesores de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte - 2022. Por consiguiente, a través de la estimación de la significancia se confirma la hipótesis del estudio y se rechaza la hipótesis nula, es significa que hay una relación significativa entre ambas variables, lo que significa que a un mayor nivel de clima institucional se obtienen mejores resultados en el desempeño de los docentes (Tabla 4).
2. Se alcanzó reconocer el nivel de clima institucional, el cual el 8,96% de los docentes manifestaron que el nivel es regular. Por el contrario, el 91,04% indicaron que el nivel de clima institucional es alto. De igual forma, conforme a su dimensión Imagen, el 92,54% de los docentes participantes señalaron que el nivel es alto (Tabla 1).
3. Se alcanzó reconocer el nivel del desempeño docente, el cual el 35,10% de los padres de familia manifestaron que el nivel de desempeño docente es alto. Por el contrario, el 62,91% indicaron que el nivel de desempeño docente es regular. De igual manera, conforme a su dimensión funciones, el 62,91% señalaron que el nivel es medio, en cuanto al comportamiento el 64,24% expresaron que el nivel de la dimensión rendimiento es regular; y para la dimensión rendimiento, el 60,93% señalaron que también es regular. (Tabla 2).
4. Se alcanzó establecer que la variable desempeño docente posee una asociación positiva media ($r = 0.450$) con la dimensión Imagen; una asociación positiva media ($r = 0.435$) con la dimensión Trabajo en equipo; y, una correlación positiva moderada ($r = 0.598$) con la dimensión Compensación (Tabla 3).

VII. RECOMENDACIONES

1. La relevancia de relacionarse con los colegas es primordial, para ello se recomienda hoy por hoy que tengan una eficiente comunicación entre los profesores, porque ello permitirá que todo el personal docente esté informado sobre los mismos objetivos.
2. Es preciso incentivar reuniones continuas desde ahora, para intercambiar vivencias entre profesores, esperando conservar una buena comunicación, trabajo en equipo, confianza y cooperación porque así se animará a los profesores a progresar en su desempeño docente.
3. El colegio tiene que interesarse actualmente en aumentar y conservar un clima institucional agradable, para aumentar el nivel de desempeño docente y por lo tanto la calidad educativa porque un adecuado clima institucional conlleva que las relaciones interpersonales manifiesten un buen trato, comunicación efectiva y empatía entre el personal de un colegio, de esta manera el desempeño docente será eficiente.
4. Se recomienda que hoy en día se efectúen más estudios acerca de las variables clima institucional y desempeño para ser orientadas ahora individualmente a la población que no fue incluida en este estudio porque se debe seguir examinando la incidencia del clima institucional en el desempeño de los demás colaboradores que laboran en la institución educativa.
5. Del mismo modo, se recomienda desde ahora a los directores de los colegios poner en práctica la empatía en cuanto a la confianza, comunicación, trabajo en equipo, cooperación para aumentar el nivel de clima institucional con actividades extraescolares como actividades culturales, deportivas; porque así aumentará el desempeño de sus profesores.

REFERENCIAS

- Arnaiz, J. (2018). *Ser para educar y educar para ser* (1ª ed.). Valencia, México: Educar Carisma.
- Bernardo, C., Carbajal, Y. & Contreras, V. (2019). Metodología de la investigación Manual del estudiante (1.ª ed.). Universidad San Martín de Porres.
- Cama, V. (2018). *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Industrial “Jorge Chávez” de Marangani, Canchis, Cusco*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de San Agustín <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8315/EDMcacav2.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Castañeda, L. (2019). *Clima y compromiso organizacional en las instituciones educativas Fe y Alegría, Ugel Ventanilla, Callao 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.
- Espinoza, E. (2018). *Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Parte I*. CONRADO. Revista pedagógica de la Universidad de Cienfuegos. 14(65), 39-49. <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- Fogaça, et al. (2018). *Job Performance Analysis: Scientific Studies in the Main Journals of Management and Psychology from 2006 to 2015*. Performance Improvement Quarterly, 30(4), pp. 231–247. International Society for Performance Improvement. Recuperado de <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1002/piq.21248>
- Gómez, A. et al. (2016). *El protocolo de investigación III: la población de estudio*. Revista Alergia México. 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

- Gómez, L. et al. (2019). *El papel del docente para el logro de un aprendizaje significativo apoyado en las TIC*. Encuentros. 17(2), 118-131. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=476661510011>
- Gómez, M. & Vásquez, E. (2019). *Teorías de la administración*. TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río. 11(1), 79-83. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/issue/archive>
- González, D. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral de los servidores públicos del Servicio de Rentas Internas*. [Tesis de maestría, Universidad técnica de Ambato]. Repositorio institucional de la Universidad técnica de Ambato <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/31523/1/06%20ADP.pdf>
- González, A. (2021). *Clima Institucional Y Formación En Valores Éticos. Estudio De Caso En Una Universidad De La Costa Caribe Colombiana*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional De La Plata]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional De La Plata <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/129890>
- Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. 242. Vol. 2, Nro. 8, Octubre - Diciembre 2018
- Iadb. (2020). Informe del BID revela problemas de evaluación docente en América Latina y el Caribe. *BID*. Recuperado de <https://www.iadb.org/es/noticias/informe-del-bid-revela-problemas-de-evaluacion-docente-en-america-latina-y-el-caribe>
- León, L. & Noriega, E. (2018). *Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente*. Fides Et Ratio. 16(16), 15(32). http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a03.pdf
- Lizana, M. (2017). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.

- Manso, J. (2019). *Una mirada a la evaluación del profesorado en perspectiva internacional*. 98– 103. Recuperado de <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=13&sid=38cc1135-f560-48c2-9a08-adab2e7ed6ad%40pdc-v-sessmgr04>
- Marco de buen desempeño docente. Ministerio de Educación – Perú. <http://www.tuamawta.com/tag/minedu-marco-de-buen-desempeno-docente-pdf/>.
- Mejía, K., Reyes, C. y Sánchez, H. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanística. Universidad Ricardo Palma.
- More, R & Morey, M. (2021). *Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos*. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 8(2), 1-25. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Moya Otero, J. (2018). *Capacidad profesional docente. Una nueva visión de la Escuela*. Cuadernos de Pedagogía, 487, 82–87. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6379206>
- Munive, R. (2017). *Clima institucional y desempeño docente de la institución educativa 2025 “Inmaculada Concepción” del distrito de Los Olivos, Lima – 2016*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22167/Munive_O_R.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Niebles, W. (2019). *Clima Organizacional y Desempeño Docente en Universidades Privadas de Barranquilla*. Saber, ciencia y libertad. 14(2), 283-294. DOI: <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893>
- Nieto, N. (2018). *Tipos de investigación*. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. 3(8.1), 300-312. DOI: <https://doi.org/10.33890/innova.v3.n8.1.2018.801>

- Ortiz, A. (2017). *Modelos Pedagógicos y Teorías del Aprendizaje ¿Cómo elaborar el modelo pedagógico de la institución educativa?* Recuperado de <https://bit.ly/3i67E7V>
- Pacheco, M., Ibarra, I., Iñiguez, M., Lee, H., & Victoria, C. (2018). *La evaluación del desempeño docente en la educación superior*. 19(6), 1–11. <https://doi.org/DOI: http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a2>
- Paredes, Q. & Quiroz, J. (2021). *Correlación entre clima organizacional y desempeño laboral en las principales cadenas ecuatorianas de supermercados*. Revista San Gregorio. 46(1), 83-95. DOI: <http://10.36097/rsan.v1i46.1746>
- Pernía, K. y Carrera, M. (2015). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC sociopsicodramático*. México: EAE.
- Reto, A. (2017). *Clima institucional y desempeño profesional en docentes de la I.E. “Leoncio Prado Gutierrez” de Huanaspampa - Huancavelica 2018*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo.
- Reto, G. (2017). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12368/Reto_HAG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, E. (2016). *El clima organizacional presente en una empresa de servicio*. Revista Educación en Valores. Universidad de Carabobo, 3 – 18.
- Rodríguez, L., & Guiomar, B. (2018). *Evaluación del desempeño de los docentes de la asignatura Histología y Embriología Assessment of the teacher’s performance in the subject Histology and Embryology*. Educación Médica Superior, 32(3), 181–194. Recuperado de http://scielo.sld.cu/pdf/ems/v32n3/a15_1490.pdf

- Rodríguez, M. & Mendivelso, F. (2018). *Diseño de investigación de corte transversal*. Revista Médica Sanitas. 21(3), 141-146. DOI: <https://doi.org/10.26852/01234250.20>
- Rodríguez, R. (2018). *Clima institucional administrativo de la organización educativa escuela de educación de Colombia*. Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación. 2(8), 239-257. DOI: <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v2i8.60>
- Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. [Tesis de licenciatura, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla]. Repositorio institucional de la Universidad Autónoma de Puebla <https://www.fcm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSánchez.pdf>
- Valdés, H. (2015). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
- Vargas, G. (2017). *Validez y confiabilidad de la escala de actitudes hacia el reciclaje y uso responsable de papel en los estudiantes de la UNMSM*. Letras. 88(128), 207-217. <http://revista.letras.unmsm.edu.pe/index.php/le/article/view/484/455>
- Vargas, L. (2018). *Autoconcepto académico y desempeño laboral de los docentes de una Institución Educativa de Huánuco, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/31035/vargas_el.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vega, S. (2016). *Relación entre clima institucional y desempeño laboral docente en la institución educativa parroquial Santa María de Cervelló, Nuevo Chimbote, 2016*. [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20077/Vega_MS
E.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20077/Vega_MS_E.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vexler, I. (2019). *Carrera y evaluación docente*. La República. Recuperado de [https://larepublica.pe/politica/281640-carrera-y-evaluacion
docente/?outputType=amp](https://larepublica.pe/politica/281640-carrera-y-evaluacion-docente/?outputType=amp)

Vexler, I. (2019). *El Colegio de Profesores del Perú*. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/politica/288935-el-colegio-de-profesores-del-peru/>

Vexler, I. (2019). *Liderazgo en las escuelas*. La República. Recuperado de <https://larepublica.pe/politica/286170-liderazgo-en-las-escuelas/>

Villasís, M. (2018). *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones*. Revista Alergia México. 65(4), 414-421. <http://www.revistaalergia.mx>

ANEXOS

ANEXO N° 01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Clima institucional	El clima institucional se refiere a las características del ambiente de trabajo. Estas son percibidas directa e indirectamente por las personas que trabajan en la institución. El clima tiene un impacto en el comportamiento laboral del personal, en su productividad, y contribuye a que todos los estamentos participen en un trabajo de equipo para lograr hacer realidad la misión y la visión de la institución	Para medir la variable clima institucional se ha utilizado el cuestionario de evaluación de clima institucional para docentes, considerando las dimensiones de imagen, trabajo en equipo y compensación; que a través de un cuestionario de desempeño laboral se busca recoger información de cada una de las dimensiones mencionadas.	Imagen	Experiencia	1	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Comunicación	2	
				Respeto	3	
				Ambiente adecuado	4	
			Trabajo en equipo	Apoyo	5	
				Transparencia	6	
				Logro de objetivos	7	
			Compensación	Desarrollo profesional	8	
				Reconocimiento	9, 10	

	educativa (Arnaiz, 2021).					
Desempeño laboral	El desempeño docente es el ejercicio organizado que, fundamentado en la recopilación de evidencias, apoye a las instituciones a valorar los aciertos, así como las dificultades cuyo objetivo ayude a reforzar los compromisos institucionales. Cada proceso es complejo cuya finalidad tiene que ser bien clara y cuyo propósito sea mejorar la enseñanza. (Pacheco et al. 2018)	Para medir la variable desempeño laboral se ha utilizado el cuestionario de evaluación de desempeño laboral para docentes, considerando las dimensiones de funciones, comportamiento y rendimiento; que a través de un cuestionario de desempeño laboral se busca recoger información de cada una de las dimensiones mencionadas.	Funciones	Conocimiento de Trabajo	1, 2	Ordinal Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Capacidad de Análisis	3,4	
			Comportamiento	Habilidades	5	
				Actitudes	6	
				Satisfacción	7	
			Rendimiento	Resolución de trabajo	8	
				Ausentismo	9	
				Conducta	10	

Nota: Las dimensiones de la variable "Clima institucional" se sustenta teóricamente en Litwin y Stinger (2017), las dimensiones de la variable "Desempeño laboral" se sustenta teóricamente en Pernía y Carrera (2015).

ANEXO N° 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

Título: El clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Nuevo Chimbote-2022

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	MUESTRA	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de la Institución Educativa N° 88021 Alfonso Ugarte de Nuevo Chimbote en el año – 2022?	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote - 2022.</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote - 2022.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Clima institucional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imagen • Trabajo en equipo • Compensación 	<p>Población:</p> <p>Docentes de la I.E. N° 88021 Alfonso Ugarte</p> <p>Padres de familia de los alumnos de la I.E. N° 88021 Alfonso Ugarte</p> <p>Muestra:</p> <p>151 padres de familia de los</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de investigación:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>Transversal</p>	<p>Cuestionario de Clima institucional y Desempeño docente</p>	<p>Estadígrafo de Coeficiente de Correlación de Pearson</p> <p>Rho de Spearman</p>
	<p>Objetivos específicos</p> <p>1. Identificar el nivel del clima institucional de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022.</p>		<p>Variable 2:</p> <p>Desempeño docente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Funciones • Comportamiento • Rendimiento 				

	<p>2. Identificar el nivel del desempeño docente de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte de Nuevo Chimbote – 2022.</p> <p>3. Determinar la relación entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño docente de la I.E N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote – 2022.</p>			<p>alumnos de la I.E. N° 88021 Alfonso Ugarte</p>			
--	--	--	--	---	--	--	--

ANEXO N° 03: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos personales:

EDAD:..... SEXO: Masculino () Femenino () Tiempo de Servicio:.....

A continuación, encontrará ítems sobre aspectos relacionados a su centro de trabajo que usted frecuenta. Cada uno de los ítems tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor el clima institucional y el desempeño docente. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas. Se agradece su participación.

DIMENSIONES	ÍTEMS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
IMAGEN	1.- Su experiencia en la Institución Educativa es satisfactoria y gratificante.					
	2.- En la Institución Educativa los superiores tienen comunicación con el personal.					
	3.- Se le trata con respeto en su trabajo actual.					
	4.- La Institución Educativa es un buen lugar para trabajar.					
TRABAJO EN EQUIPO	5.- Los docentes se apoyan mutuamente dentro de la Institución Educativa.					
	6.- La comunicación dentro de la Institución Educativa es transparente.					
	7.- Mi trabajo ayuda a la Institución Educativa a alcanzar sus objetivos.					
COMPENSACIÓN	8.- La Institución Educativa ha contribuido en mi desarrollo profesional.					
	9.- Mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas.					
	10.- Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas.					
FUNCIONES	11.- Los docentes tienen clara cada una de sus funciones por desarrollar.					
	12.- Los docentes se rigen a las normas y especificaciones del trabajo.					
	13.- Los docentes cuentan con capacidad de análisis frente a una problemática existente.					
	14.- Los docentes analizan las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo.					

COMPORTAMIE NTO	15. Los docentes poseen habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.					
	16.- Los docentes tienen actitudes positivas hacia el desarrollo de su trabajo.					
	17.- Ha notado que existe un ambiente saludable entre los docentes.					
RENDIMIENTO	18.- Los docentes plantean estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.					
	19.- Los docentes llegan temprano constantemente a su centro de labor.					
	20.- Los docentes demuestran su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades.					

ANEXO N° 04: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

- **Ficha técnica**

Título: Cuestionario de Clima institucional y Desempeño docente

Autores: Carpio Montañez, Luis y Saldaña Paredes, Xiomara

Aplicación: Individual y colectivo.

Tiempo: Aproximadamente 1 hora.

Edad: Adultos en el entorno laboral.

Población: Personal docente de una Institución Educativa.

Finalidad: Medir el nivel de Clima institucional y Desempeño docente en los docentes de una Institución Educativa.

ANEXO Nº 05: MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**La validación del instrumento se llevó a cabo por 3
licenciados en Administración que ahora tienen el grado de
Magíster o Doctor.**

TÍTULO DE LA TESIS: El clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Nuevo Chimbote-2022

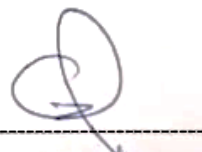
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMEN DACIONES
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	IMAGEN	Experiencia	1.- Su experiencia en la Institución Educativa es satisfactoria y gratificante.						X		X		X		X		
		Comunicación	2.- En la Institución Educativa los superiores tienen comunicación con el personal.						X		X		X		X		
		Respeto	3.- Se le trata con respeto en su trabajo actual.						X		X		X		X		
		Ambiente adecuado	4.- La Institución Educativa es un buen lugar para trabajar.						X		X		X		X		

TRABAJO EN EQUIPO	Apoyo	5.- Los docentes se apoyan mutuamente dentro de la Institución Educativa.						X		X		X		X		
	Transparencia	6.- La comunicación dentro de la Institución Educativa es transparente.						X		X		X		X		
	Logro de objetivos	7.- Mi trabajo ayuda a la Institución Educativa a alcanzar sus objetivos.						X		X		X		X		
COMPENSACIÓN	Desarrollo profesional	8.- La Institución Educativa ha contribuido en mi desarrollo profesional.						X		X		X		X		
	Reconocimiento	9.- Mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas.						X		X		X		X		
		10.- Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas.							X		X		X		X	

DESEMPEÑO DOCENTE

FUNCIONES	Conocimiento de Trabajo	11.- Los docentes tienen claro cada una de sus funciones por desarrollar.							X		X		X		X		
		12.- Los docentes se rigen a las normas y especificaciones del trabajo.							X		X		X		X		
	Capacidad de Análisis	13.- Los docentes cuentan con capacidad de análisis frente a una problemática existente.							X		X		X		X		
		14.- Los docentes analizan las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo.							X		X		X		X		
COMPORTAMIENTO	Habilidades	15. Los docentes poseen habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.							X		X		X		X		
	Actitudes	16.- Los docentes tienen actitudes positivas hacia el desarrollo de su trabajo.							X		X		X		X		
	Satisfacción	17.- Ha notado que existe un ambiente saludable entre los docentes.						X		X		X		X			
RENDIMIENTO	Resolución de trabajo	18.- Los docentes plantean estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.							X		X		X		X		
	Ausentismo	19.- Los docentes llegan temprano constantemente a su centro de labor.							X		X		X		X		

Comportamiento	20.- Los docentes demuestran su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades.						X		X		X			X								
----------------	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--



Dra. Chauca Quiñones, María Elena

DNI: 52967420

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - El clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Nuevo Chimbote-2022

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote - 2022.

DIRIGIDO A: Personal docente de una Institución Educativa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Chauca Quiñones, María Elena

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado



Dra. Chauca Quiñones, María Elena

DNI: 52967420

Nota: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en casillero que corresponda (x)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: El clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Nuevo Chimbote-2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMEN DACIONES
				Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMS		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	IMAGEN	Experiencia	1.- Su experiencia en la Institución Educativa es satisfactoria y gratificante.						X		X		X		X		
		Comunicación	2.- En la Institución Educativa los superiores tienen comunicación con el personal.						X		X		X		X		
		Respeto	3.- Se le trata con respeto en su trabajo actual.						X		X		X		X		
		Ambiente adecuado	4.- La Institución Educativa es un buen lugar para trabajar.						X		X		X		X		

TRABAJO EN EQUIPO	Apoyo	5.- Los docentes se apoyan mutuamente dentro de la Institución Educativa.						X		X		X		X		
	Transparencia	6.- La comunicación dentro de la Institución Educativa es transparente.						X		X		X		X		
	Logro de objetivos	7.- Mi trabajo ayuda a la Institución Educativa a alcanzar sus objetivos.						X		X		X		X		
COMPENSACIÓN	Desarrollo profesional	8.- La Institución Educativa ha contribuido en mi desarrollo profesional.						X		X		X		X		
	Reconocimiento	9.- Mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas.						X		X		X		X		
		10.- Mi jefe inmediato reconoce mi esfuerzo en la realización de mis tareas.							X		X		X		X	

DESEMPEÑO DOCENTE

FUNCIONES	Conocimiento de Trabajo	11.- Los docentes tienen claro cada una de sus funciones por desarrollar.							X		X		X			
		12.- Los docentes se rigen a las normas y especificaciones del trabajo.							X		X		X		X	
	Capacidad de Análisis	13.- Los docentes cuentan con capacidad de análisis frente a una problemática existente.							X		X		X		X	
		14.- Los docentes analizan las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo.							X		X		X		X	
COMPORTAMIENTO	Habilidades	15. Los docentes poseen habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.							X		X		X		X	
	Actitudes	16.- Los docentes tienen actitudes positivas hacia el desarrollo de su trabajo.							X		X		X		X	
	Satisfacción	17.- Ha notado que existe un ambiente saludable entre los docentes.						X		X		X		X		
RENDIMIENTO	Resolución de trabajo	18.- Los docentes plantean estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.							X		X		X		X	
	Ausentismo	19.- Los docentes llegan temprano constantemente a su centro de labor.							X		X		X		X	

Comportamiento	20.- Los docentes demuestran su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades.						X		X		X		X									
----------------	---	--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--



Dr. Fernando Vega Huincho
 CIP: 45511
 Dr. Vega Huincho, Fernando
 DNI:32836979

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - El clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Nuevo Chimbote-2022

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote - 2022.

DIRIGIDO A: Personal docente de una Institución Educativa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				x

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Vega Huincho, Fernando

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctorado



Dr. Fernando Vega Huincho
CIP: 45511
Dr. Vega Huincho, Fernando
DNI:32836979

Nota: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en casillero que corresponda (x)


MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO DE LA TESIS: El clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Nuevo Chimbote-2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	Apoyo	Institución Educativa.	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES					
					Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA							
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
																			SI	NO	SI	NO	
CLIMA INSTITUCIONAL	TRABAJO EN EQUIPO	Logro de objetivos	1.- Su experiencia en la Institución Educativa es satisfactoria y	5.- Los docentes se apoyan mutuamente dentro de la Institución Educativa.							X												
					Experiencia	2.- La Institución Educativa ha contribuido en mi desarrollo profesional						X			X			X					
							Desarrollo profesional	3.- Se trata con respeto en su trabajo actual.						X	X		X	X		X	X		
	Comunicación	4.- Mis superiores tienen comunicación con el personal.														X	X						
			IMAGEN	Respeto	9.- Mis alumnos reconocen y valoran mi esfuerzo en la realización de mis tareas.						X	X		X	X		X	X					
COMPENSACIÓN	Reconocimiento	10.- Mi jefe inmediato reconoce buen esfuerzo en la realización de mis tareas.												X	X		X	X					
			Ambiente adecuado	11.- La Institución Educativa es un buen lugar para trabajar en la realización de mis tareas.						X	X		X	X		X	X						

DESEMPEÑO DOCENTE	FUNCIONES	Conocimiento de Trabajo	11.- Los docentes tienen claro cada una de sus funciones por desarrollar.							x		x		x				
		Conocimiento de Trabajo	12.- Los docentes se rigen a las normas y especificaciones del trabajo.							x		x		x		x		
		Capacidad de Análisis	13.- Los docentes cuentan con capacidad de análisis frente a una problemática existente.							x		x		x		x		
			14.- Los docentes analizan las situaciones existentes para proponer mejoras de desarrollo.							x		x		x		x		
	COMPORTAMIENTO	Habilidades	15. Los docentes poseen habilidades para desarrollar sus funciones de manera óptima.								x		x		x		x	
		Actitudes	16.- Los docentes tienen actitudes positivas hacia el desarrollo de su trabajo.								x		x		x		x	
		Satisfacción	17.- Ha notado que existe un ambiente saludable entre los docentes.								x		x		x		x	

RENDIMIENTO	Resolución de trabajo	18.- Los docentes plantean estrategias de solución frente a problemas que se suscitan.							x		x		x		x		
	Ausentismo	19.- Los docentes llegan temprano constantemente a su centro de labor.							x		x		x		x		
	Comportamiento	20.- Los docentes demuestran su apoyo en el desarrollo de nuevas actividades.							x		x		x		x		



Mg. Zuñiga Abregu, Romi Rubí

DNI: 42462927

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario - El clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Nuevo Chimbote-2022

OBJETIVO: Determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de la I. E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chimbote - 2022.

DIRIGIDO A: Personal docente de una Institución Educativa.

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
				X

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:



Mg. Zuñiga Abregu, Romi Rubí

DNI: 42462927

Nota: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en casillero que corresponda (x)

ANEXO Nº 06: TABLA DE ALFA DE CROMBRACH

CONFIABILIDAD DE LAS VARIABLES

Variable 1: Clima institucional

Sujetos	Items / reactivos / Preguntas										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	44
2	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	47
5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
6	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
7	3	3	3	3	3	3	4	2	3	1	28
8	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45
9	4	3	5	4	5	5	4	4	4	5	43
10	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	44
11	3	4	4	3	4	4	4	4	3	5	38
12	5	3	5	4	4	3	5	4	5	4	42
13	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
14	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	44
15	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	44
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	44
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
19	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	43
20	5	3	4	4	5	4	5	5	5	3	43
21	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	39
22	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	46
23	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
24	4	5	5	5	4	4	5	5	3	5	45
25	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
26	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47
27	5	4	5	4	4	3	4	3	4	5	44
28	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	47
29	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
30	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
31	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	44
32	5	3	4	5	3	3	4	3	3	3	36
33	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
34	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	36

35	4	3	4	5	4	3	5	4	5	5	42
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
37	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	46
38	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	34
39	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	45
40	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	44
41	3	4	5	3	5	3	4	2	5	3	37
42	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	39
43	5	3	4	5	3	2	5	5	4	1	37
44	5	5	3	5	4	3	5	4	5	3	42
45	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	41
46	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43
47	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	43
48	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	42
49	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	43
50	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	44
51	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
52	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
53	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
54	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
55	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
56	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
57	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
58	5	5	5	5	4	4	5	5	4	7	49
59	5	5	5	5	5	5	5	3	4	7	49
60	5	5	5	5	5	5	4	3	5	7	49
61	5	5	5	5	5	5	4	3	5	7	49
62	5	5	5	5	5	5	4	3	5	7	49
63	5	3	5	4	5	5	4	3	5	7	46
64	5	3	4	4	3	5	4	4	5	7	44
65	5	3	4	4	3	3	4	4	5	3	38
66	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	44
67	3	2	4	3	3	3	3	1	3	2	27
VARIANZA	0.5	0.7	0.3	0.4	0.4	0.6	0.3	0.8	0.6	1.6	20.6
TOTAL	6.1										

DATOS	
K	Número de ítems
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ÍTEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

65	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
66	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	38
67	4	3	5	5	3	5	4	5	3	5	42
68	3	2	2	3	3	2	5	2	2	2	26
69	2	2	4	4	3	3	3	3	4	3	31
70	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	36
71	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	46
72	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29
73	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	31
74	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	34
75	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	42
76	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	35
77	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
78	4	5	3	3	3	5	3	5	4	4	39
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
80	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
81	4	4	3	3	3	3	3	4	5	4	36
82	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	45
83	4	5	5	4	4	4	5	3	5	5	44
84	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	46
85	2	3	3	2	3	3	4	3	3	4	30
86	3	4	4	4	1	4	2	4	2	3	31
87	3	4	2	2	2	3	3	4	3	3	29
88	3	2	3	3	3	5	3	3	4	5	34
89	3	3	2	3	4	3	4	3	2	3	30
90	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	36
91	4	5	2	3	4	4	3	2	3	4	34
92	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	29
93	4	3	2	4	3	2	3	2	3	3	29
94	3	2	3	4	2	4	3	2	3	3	29
95	2	4	3	2	3	3	4	3	2	3	29
96	2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	29
97	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	31
98	3	2	4	3	4	3	3	2	3	3	30
99	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	33
100	4	3	4	2	3	3	4	2	3	3	31
101	4	3	4	3	2	3	2	3	4	4	32
102	3	4	3	2	4	2	3	3	2	4	30
103	3	2	4	4	3	2	3	4	4	3	32
104	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	31
105	2	2	3	3	4	3	4	3	3	2	29
106	3	2	4	4	3	2	4	2	4	3	31

107	3	2	3	4	3	4	2	3	2	3	29
108	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	29
109	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	28
110	3	3	4	2	4	2	3	3	3	4	31
111	2	3	4	3	2	4	3	4	2	4	31
112	4	2	3	4	2	3	3	4	4	3	32
113	4	3	2	3	3	2	3	3	2	4	29
114	4	2	2	3	2	3	3	4	2	2	27
115	3	2	3	3	2	3	4	2	4	4	30
116	3	2	4	3	2	4	2	3	4	3	30
117	3	2	4	3	2	4	4	3	2	3	30
118	2	3	4	3	4	2	3	4	3	3	31
119	3	2	4	2	4	2	3	3	2	3	28
120	4	3	2	3	4	3	2	2	4	3	30
121	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	30
122	2	3	3	3	4	3	4	3	2	3	30
123	3	4	2	4	3	2	4	2	4	4	32
124	4	3	3	2	4	2	3	4	3	4	32
125	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	30
126	2	4	3	3	2	2	4	2	3	4	29
127	2	4	2	4	2	2	3	2	4	2	27
128	3	2	3	4	2	3	3	3	2	4	29
129	3	5	3	3	4	2	2	4	3	3	32
130	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	29
131	3	3	2	3	4	3	2	4	4	4	32
132	4	3	2	4	2	4	4	2	4	3	32
133	3	2	3	2	3	3	2	3	2	4	27
134	2	3	2	4	2	3	2	4	2	3	27
135	2	2	3	4	2	4	3	4	3	3	30
136	2	4	3	1	3	2	4	3	4	3	29
137	2	3	4	3	2	4	3	3	2	4	30
138	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	31
139	3	3	4	3	3	4	3	4	3	2	32
140	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	26
141	3	3	4	2	2	4	3	4	2	4	31
142	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	32
143	4	3	2	4	4	2	3	3	2	4	31
144	4	2	3	2	3	3	4	2	3	3	29
145	4	3	2	4	2	3	2	4	3	4	31
146	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	37
147	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	34
148	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	36

149	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	35
150	2	3	3	4	4	3	3	2	3	4	31
151	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	36
VARIANZA	1.1	1.0	1.0	0.9	1.0	1.1	0.8	0.9	1.0	0.9	49.6
TOTAL	9.8										

DATOS	
K	Número de items
$\sum S^2 Items$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 Items}{\sum S^2 T} \right)$$

$$\alpha = \frac{10}{9} \quad 1 \quad \frac{9.8}{49.6}$$

$$\alpha = 1.11 \quad 1 \quad 0.1969512648$$

$$\alpha = 1.11 \quad 0.8030487352$$

$$\alpha = 0.8922763724$$

ANEXO N° 07: AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE LOS DATOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO "GUÍA DE ENTREVISTA"

Fecha: 04/07/22

Nombre del entrevistado: Eduardo Silvestre Espinoza Sánchez

Entidad: I.E. N° 88021 "Alfonso Ugarte"

Yo, Eduardo Silvestre Espinoza Sánchez con DNI 71348384..... en forma voluntaria;

SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente de la I.E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chumbote - 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta entrevista puede enviarla al correo: ie.alfonso.ugarte-edu@hotmail.com



MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO "CUESTIONARIO"

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración..... de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica.

Por tanto, en forma voluntaria; SÍ (X) NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente de la I.E. N° 88021 Alfonso Ugarte, Nuevo Chumbote - 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo.

Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla al correo: ie.alfonso.ugarte-educ@hotmail.com





Anexo N.º 2 DEL PROTOCOLO PARA LA REVISIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN POR PARTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

Título del proyecto de Investigación: "El clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Nuevo Chimbote - 2022"
 Autor/es: Carpio Montañez, Luis Alberto; Saldana Paredes, Ximara Araceli
 Especialidad del autor principal del proyecto: (para PID)
 Escuela profesional: Administración
 Coautores del proyecto: (para PID)
 Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Nuevo Chimbote, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
1. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	----
2. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	----
II. Criterios éticos				
1. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	----
2. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
3. Ha incluido el ítem del consentimiento informado en el instrumento de recojo de datos.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	----

Mgtr. Macha Huamán Roberto
Presidente

Dr. Fernández Bedoya Víctor Hugo
Vicepresidente

Dra. Ramos Farroñán Emma
 Verónica
Vocal 1

Mgtr. Huamani Paliza Frank
 David
Vocal 2 (opcional)



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 3 DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 001-2022-VI-UCV
AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20445667456
I.E. N° 88021 "Alfonso Ugarte"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Eduardo Silvestre Espinoza Sánchez	32780975

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"El clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Nuevo Chimbote - 2022"	
Nombre del Programa Académico:	
Proyecto de Investigación	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Carpio Montañez, Luis Alberto	71348348
Saldana Paredes, Xiomara Araceli	76255021

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

04 JUL. 2022

Firma:

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



PERÚ Ministerio de Educación



"Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 22 de junio del 2022

OFICIO N° 091-2022-ME/UGEL-S/I.EN°88021"AU".D

SEÑOR : **DR. JUAN FRANCISCO SALAZAR LLANOS**
COORDINADOR DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

PRESENTE.-

ASUNTO : **ADMITE A ESTUDIANTES**

REFERENCIA : CARTA N° 147-2022-UCV-VA-P01-F04/CCP

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que los alumnos:

- CARPIO MONTAÑEZ, LUIS ALBERTO 45726468
- SALDAÑA PAREDES, XIOMARA ARACELI 54895321

Estudiantes de la Escuela profesional de Administración, de la institución universitaria que usted representa, han sido admitidos para realizar su proyecto de investigación titulado "El clima institucional y el desempeño docente" de una institución educativa de Nuevo Chimbote - 2022.

Es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de consideración y estima personal.

Atentamente,

ESES/DAU
ALHE/TEC.ADM.I
NVO_CH_2022.06.22
c.c Archivo


Eduardo Espinoza Sanchez
RECTOR
L.N N 1032780976

ANEXO N° 08: FÓRMULA DE LA MUESTRA

En la Institución Educativa N° 88021 Alfonso Ugarte estuvo representada por 249 padres de familia de los alumnos. Para el cálculo de la muestra se aplicó la siguiente fórmula para calcular la muestra a partir de una población conocida.

Por ello:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{(N-1) \cdot E^2 + Z^2 \times p \times q} \quad n = 151$$

$$N = 249 \quad Z = 1.96 \quad E = 0.05 \quad p = q = 0.50$$

Por lo tanto, la muestra de la presente investigación estuvo conformada por 151 padres de familia de los alumnos.

GRUPO 4. Tesis de Saldaña y Carpio. Turnitin..docx

por XIOMARA ARACELI SALDAÑA PAREDES

Fecha de entrega: 18-dic-2022 05:32p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1984065030

Nombre del archivo: GRUPO_4._Tesis_de_Saldaña_y_Carpio._Turnitin..docx (97.1K)

Total de palabras: 8253

Total de caracteres: 45003

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global, un actual estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), "Experiencia Docente: Clave a fin de una Evaluación Docente Exitosa", destacó que la calidad docente tiene de requisito previo mejorar la educación en América Latina y el Caribe. Además, se tiene cinco claves en la cual se realizará una evaluación docente exitosa. Hay factores como el ausentismo docente, prácticas insuficientes en el aula y bajos niveles de conocimiento que indican la efectividad en los docentes es demasiado bajo. Por esa razón, el estudio analizó 19 sistemas de evaluación docente en la región del mundo y 12 sistemas de calidad en otras, con el fin de determinar cómo, a través de la evaluación docente, se pudo determinar el progreso de los perfiles docentes para prosperar en la calidad y la educación (Iadb, 2020).

En el contexto internacional, actualmente, México es uno de los países con uno de los sistemas educativos más extensos a nivel mundial, cuenta con 37 millones de alumnos, 265 mil docentes y 41.000 millones de dólares de presupuesto, de esa cantidad, el 93% van a sueldos, asimismo, implementaron pruebas de desempeño obligatorias, cada 4 años, con 4 notas probables: insuficiente, suficiente, bueno y destacado. Los que obtenían insuficiente nota aún tenían la posibilidad de dar la evaluación 2 veces más para mejorar, de no ser así, tenía que renunciar a la docencia. Además, los que obtenían bueno y destacado recibían incentivos económicos extras,



GRUPO 4. Tesis de Saldaña y Carpio. Turnitin..docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	16 %	2 %	12 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	11 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	2 %
4	www.memo.com.ar Fuente de Internet	1 %
5	revistas.ujat.mx Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
7	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
8	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
9	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %

ANEXO N° 09: FOTOS DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS





Clima institucional

	Clima institucional															
	1	2	3	4	Su ma 1	5	6	7	Su ma 2	8	9	10	Su ma 3	Sumato talV1	Barem oV1	
Nº de encuesta	Pregunt a Nº1	Pregunt a Nº2	Pregunt a Nº3	Pregunt a Nº4	Su ma 1	Pregunt a Nº5	Pregunt a Nº6	Pregunt a Nº7	Su ma 2	Pregunt a Nº8	Pregunt a Nº9	Pregunta Nº10	Su ma 3	Sumato talV1	Barem oV1	PTOT ALV1
1	5	4	5	5	19	5	4	4	13	5	3	4	12	44	BMB	88
2	5	4	5	5	19	5	4	5	14	5	5	4	14	47	BMB	94
3	5	5	5	5	20	4	4	4	12	5	4	4	13	45	BMB	90
4	4	5	5	5	19	5	5	4	14	4	5	5	14	47	BMB	94
5	4	5	4	4	17	5	5	5	15	5	5	5	15	47	BMB	94
6	5	4	5	5	19	5	5	5	15	4	4	4	12	46	BMB	92
7	3	3	3	3	12	3	3	4	10	2	3	1	6	28	BMR	56
8	5	4	5	5	19	4	4	5	13	5	4	4	13	45	BMB	90
9	4	3	5	4	16	5	5	4	14	4	4	5	13	43	BMB	86
10	3	5	5	4	17	4	5	5	14	5	4	4	13	44	BMB	88
11	3	4	4	3	14	4	4	4	12	4	3	5	12	38	BMB	76
12	5	3	5	4	17	4	3	5	12	4	5	4	13	42	BMB	84
13	4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	4	5	14	47	BMB	94
14	4	5	5	4	18	4	5	4	13	4	4	4	12	43	BMB	86
15	4	5	5	5	19	5	4	5	14	5	2	4	11	44	BMB	88
16	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
17	4	5	5	4	18	4	4	4	12	5	4	5	14	44	BMB	88
18	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
19	4	4	5	4	17	5	4	4	13	4	4	5	13	43	BMB	86
20	5	3	4	4	16	5	4	5	14	5	5	3	13	43	BMB	86

21	4	4	4	4	16	4	4	5	13	3	3	4	10	39	BMB	78
22	5	4	5	5	19	5	5	4	14	4	4	5	13	46	BMB	92
23	5	5	5	5	20	4	4	5	13	5	5	5	15	48	BMB	96
24	4	5	5	5	19	4	4	5	13	5	3	5	13	45	BMB	90
25	5	5	5	5	20	4	5	5	14	5	4	5	14	48	BMB	96
26	5	5	5	5	20	4	3	5	12	5	5	5	15	47	BMB	94
27	5	4	5	4	18	4	3	4	11	3	4	5	12	41	BMB	82
28	4	5	5	5	19	4	5	5	14	5	4	5	14	47	BMB	94
29	4	4	5	5	18	4	4	4	12	5	4	4	13	43	BMB	86
30	5	5	5	5	20	4	4	5	13	4	5	5	14	47	BMB	94
31	3	4	5	4	16	5	5	5	15	5	4	4	13	44	BMB	88
32	5	3	4	5	17	3	3	4	10	3	3	3	9	36	BMR	72
33	5	5	5	5	20	5	4	5	14	4	5	5	14	48	BMB	96
34	4	3	4	4	15	4	4	4	12	3	2	4	9	36	BMR	72
35	4	3	4	5	16	4	3	5	12	4	5	5	14	42	BMB	84
36	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
37	5	4	5	5	19	4	4	5	13	5	5	4	14	46	BMB	92
38	3	3	3	3	12	4	3	4	11	4	4	3	11	34	BMR	68
39	4	5	5	5	19	5	5	4	14	3	4	5	12	45	BMB	90
40	5	4	5	5	19	4	5	4	13	5	4	5	14	46	BMB	92
41	3	4	5	3	15	5	3	4	12	2	5	3	10	37	BMB	74
42	4	4	5	4	17	3	4	4	11	4	4	3	11	39	BMB	78
43	5	3	4	5	17	3	2	5	10	5	4	1	10	37	BMB	74
44	5	5	3	5	18	4	3	5	12	4	5	3	12	42	BMB	84
45	4	5	4	4	17	5	5	4	14	4	3	3	10	41	BMB	82
46	5	4	5	4	18	4	4	4	12	5	4	4	13	43	BMB	86
47	5	5	5	4	19	4	5	4	13	4	4	3	11	43	BMB	86

48	4	5	4	4	17	5	5	4	14	4	3	4	11	42	BMB	84
49	5	4	4	4	17	5	4	4	13	5	4	4	13	43	BMB	86
50	5	5	5	5	20	4	4	4	12	4	4	4	12	44	BMB	88
51	4	4	5	5	18	4	4	5	13	5	4	4	13	44	BMB	88
52	4	4	5	5	18	4	4	5	13	5	4	4	13	44	BMB	88
53	4	4	5	5	18	4	4	5	13	5	4	4	13	44	BMB	88
54	4	4	5	5	18	4	4	5	13	5	4	4	13	44	BMB	88
55	4	4	5	5	18	4	4	5	13	5	4	4	13	44	BMB	88
56	4	4	5	5	18	4	4	5	13	5	4	4	13	44	BMB	88
57	4	5	5	5	19	4	4	5	13	5	4	4	13	45	BMB	90
58	5	5	5	5	20	4	4	5	13	5	4	7	16	49	BMB	98
59	5	5	5	5	20	5	5	5	15	3	4	7	14	49	BMB	98
60	5	5	5	5	20	5	5	4	14	3	5	7	15	49	BMB	98
61	5	5	5	5	20	5	5	4	14	3	5	7	15	49	BMB	98
62	5	5	5	5	20	5	5	4	14	3	5	7	15	49	BMB	98
63	5	3	5	4	17	5	5	4	14	3	5	7	15	46	BMB	92
64	5	3	4	4	16	3	5	4	12	4	5	7	16	44	BMB	88
65	5	3	4	4	16	3	3	4	10	4	5	3	12	38	BMB	76
66	3	3	4	4	14	3	3	4	10	4	3	3	10	34	BMR	68
67	3	2	4	3	12	3	3	3	9	1	3	2	6	27	BMR	54

	Desempeño docente															
	11	12	13	14	Suma 4	15	16	17	Suma 5	18	19	20	Suma 6	Sumatotal V2	BaremoV 2	
Nº de encuesta	Pregunt a Nº11	Pregunt a Nº12	Pregunt a Nº13	Pregunt a Nº14	Suma 4	Pregunt a Nº15	Pregunt a Nº16	Pregunt a Nº17	Suma 5	Pregunt a Nº18	Pregunt a Nº19	Pregunt a Nº20	Suma 6	Sumatotal V2	BaremoV 2	PTOTALV 2
1	4	4	4	3	15	4	5	2	11	4	4	4	12	38	BMB	76
2	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40	BMB	80
3	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
4	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
5	4	5	3	3	15	5	4	3	12	4	4	4	12	39	BMB	78
6	5	4	4	4	17	4	4	4	12	4	5	4	13	42	BMB	84
7	3	4	4	4	15	3	4	4	11	4	4	4	12	38	BMB	76
8	2	3	2	4	11	2	3	3	8	2	3	3	8	27	BRR	54
9	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
10	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
11	5	4	5	4	18	5	5	4	14	4	5	5	14	46	BMB	92
12	5	3	5	5	18	4	4	5	13	3	5	5	13	44	BMB	88
13	3	3	4	4	14	4	3	4	11	4	3	4	11	36	BRR	72
14	1	2	1	1	5	3	1	1	5	1	1	2	4	14	BRM	28
15	5	4	5	5	19	4	5	5	14	4	5	5	14	47	BMB	94
16	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	15	49	BMB	98
17	5	5	4	4	18	5	5	3	13	5	4	4	13	44	BMB	88
18	3	2	4	3	12	3	2	4	9	2	4	3	9	30	BRR	60
19	3	4	4	3	14	3	5	3	11	3	4	4	11	36	BRR	72
20	4	3	4	3	14	3	3	4	10	4	3	3	10	34	BRR	68

21	3	4	4	3	14	2	5	3	10	3	4	4	11	35	BRR	70
22	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
23	3	2	4	3	12	4	2	3	9	3	2	4	9	30	BRR	60
24	4	4	3	5	16	4	4	4	12	4	4	5	13	41	BMB	82
25	4	4	4	4	16	4	5	3	12	4	4	4	12	40	BMB	80
26	4	4	3	4	15	4	4	3	11	4	4	4	12	38	BMB	76
27	5	5	4	4	18	4	5	4	13	4	5	5	14	45	BMB	90
28	4	4	4	5	17	4	4	4	12	5	3	5	13	42	BMB	84
29	4	5	5	4	18	4	5	4	13	4	5	4	13	44	BMB	88
30	4	3	5	5	17	3	4	5	12	4	4	5	13	42	BMB	84
31	5	4	5	5	19	4	5	5	14	5	4	5	14	47	BMB	94
32	4	3	2	4	13	3	3	4	10	3	4	3	10	33	BRR	66
33	5	4	5	4	18	4	5	5	14	4	5	5	14	46	BMB	92
34	5	4	4	4	17	3	5	4	12	5	3	5	13	42	BMB	84
35	3	3	4	4	14	4	4	3	11	2	5	4	11	36	BRR	72
36	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
37	4	4	3	4	15	4	4	3	11	3	4	5	12	38	BMB	76
38	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40	BMB	80
39	3	5	3	3	14	3	3	4	10	4	4	3	11	35	BRR	70
40	4	3	4	4	15	4	4	4	12	4	4	4	12	39	BMB	78
41	1	1	1	1	4	1	1	1	3	1	1	1	3	10	BRM	20
42	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
43	5	5	4	4	18	5	4	3	12	4	5	4	13	43	BMB	86
44	4	3	2	3	12	2	4	3	9	2	3	4	9	30	BRR	60
45	4	5	3	3	15	4	4	3	11	4	4	4	12	38	BMB	76

46	3	4	3	4	14	3	4	3	10	4	4	3	11	35	BRR	70
47	1	1	1	2	5	1	1	2	4	2	1	1	4	13	BRM	26
48	4	4	3	3	14	4	3	4	11	4	3	4	11	36	BRR	72
49	4	3	3	3	13	3	3	4	10	3	4	3	10	33	BRR	66
50	5	5	5	4	19	4	5	5	14	5	5	5	15	48	BMB	96
51	4	3	4	4	15	3	5	3	11	4	3	5	12	38	BMB	76
52	4	4	5	5	18	5	5	4	14	5	4	5	14	46	BMB	92
53	5	5	4	5	19	5	5	5	15	5	5	5	15	49	BMB	98
54	2	4	3	1	10	2	3	3	8	3	2	3	8	26	BRR	52
55	2	3	3	2	10	3	3	2	8	3	2	3	8	26	BRR	52
56	5	4	5	5	19	5	5	5	15	5	5	5	15	49	BMB	98
57	4	3	5	4	16	3	5	4	12	4	4	4	12	40	BMB	80
58	4	3	3	4	14	2	4	4	10	4	3	4	11	35	BRR	70
59	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	3	12	40	BMB	80
60	5	4	4	5	18	4	5	4	13	4	4	5	13	44	BMB	88
61	4	3	4	2	13	4	3	3	10	3	3	4	10	33	BRR	66
62	4	4	3	3	14	3	3	4	10	4	3	4	11	35	BRR	70
63	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40	BMB	80
64	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	5	4	13	41	BMB	82
65	5	5	4	4	18	5	4	4	13	4	4	5	13	44	BMB	88
66	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
67	5	4	3	5	17	4	5	3	12	5	4	4	13	42	BMB	84
68	3	2	2	3	10	2	2	3	7	2	2	2	6	23	BRR	46
69	3	4	3	2	12	4	2	3	9	3	3	3	9	30	BRR	60
70	4	3	3	4	14	3	4	4	11	3	4	4	11	36	BRR	72

71	5	4	4	5	18	4	5	5	14	5	4	5	14	46	BMB	92
72	4	2	3	2	11	3	2	3	8	3	2	3	8	27	BRR	54
73	3	3	2	4	12	4	3	2	9	2	4	3	9	30	BRR	60
74	4	3	4	3	14	3	4	3	10	3	4	4	11	35	BRR	70
75	5	5	4	3	17	4	5	3	12	4	4	5	13	42	BMB	84
76	4	3	4	3	14	4	3	4	11	4	4	3	11	36	BRR	72
77	2	3	4	3	12	2	4	3	9	4	3	2	9	30	BRR	60
78	4	4	4	4	16	4	4	4	12	4	4	4	12	40	BMB	80
79	5	5	5	5	20	5	5	5	15	5	5	5	15	50	BMB	100
80	3	2	3	3	11	3	4	2	9	2	3	4	9	29	BRR	58
81	4	3	4	3	14	4	4	3	11	4	4	3	11	36	BRR	72
82	5	5	4	4	18	4	5	5	14	5	4	5	14	46	BMB	92
83	5	4	4	5	18	3	5	5	13	4	5	4	13	44	BMB	88
84	5	5	5	4	19	5	5	4	14	5	4	5	14	47	BMB	94
85	2	4	2	4	12	4	3	2	9	2	3	4	9	30	BRR	60
86	3	3	3	3	12	4	2	3	9	3	3	3	9	30	BRR	60
87	3	2	4	2	11	3	2	3	8	3	3	2	8	27	BRR	54
88	4	4	3	3	14	3	3	4	10	3	4	4	11	35	BRR	70
89	3	4	3	2	12	3	2	4	9	3	2	4	9	30	BRR	60
90	4	3	3	4	14	4	4	3	11	4	4	3	11	36	BRR	72
91	4	5	2	3	14	2	4	5	11	3	4	4	11	36	BRR	72
92	4	2	2	3	11	2	2	4	8	3	2	3	8	27	BRR	54
93	3	4	2	2	11	2	3	3	8	3	2	3	8	27	BRR	54
94	2	4	3	2	11	2	4	2	8	3	2	3	8	27	BRR	54
95	3	2	3	3	11	2	3	3	8	2	3	3	8	27	BRR	54

96	4	2	3	2	11	3	2	3	8	3	2	3	8	27	BRR	54
97	2	2	4	4	12	3	3	3	9	2	3	4	9	30	BRR	60
98	3	3	3	3	12	3	3	3	9	2	3	4	9	30	BRR	60
99	4	3	4	3	14	3	4	3	10	3	4	4	11	35	BRR	70
100	4	3	2	3	12	3	2	4	9	4	3	2	9	30	BRR	60
101	3	2	4	4	13	2	4	4	10	4	2	4	10	33	BRR	66
102	4	3	2	3	12	4	2	3	9	3	2	4	9	30	BRR	60
103	4	3	2	4	13	4	3	3	10	4	3	3	10	33	BRR	66
104	3	3	4	2	12	4	2	3	9	3	4	2	9	30	BRR	60
105	3	3	2	3	11	2	3	3	8	2	3	3	8	27	BRR	54
106	2	3	4	3	12	4	3	2	9	4	3	3	10	31	BRR	62
107	3	2	3	3	11	4	2	2	8	3	2	3	8	27	BRR	54
108	2	3	3	3	11	2	1	5	8	3	2	3	8	27	BRR	54
109	2	2	2	4	10	3	2	3	8	2	3	3	8	26	BRR	52
110	2	3	4	3	12	2	4	3	9	3	4	3	10	31	BRR	62
111	2	4	3	3	12	3	3	3	9	3	4	3	10	31	BRR	62
112	4	3	2	4	13	3	3	4	10	3	4	3	10	33	BRR	66
113	2	2	3	4	11	3	3	3	9	2	3	3	8	28	BRR	56
114	3	2	3	2	10	1	4	2	7	3	3	2	8	25	BRR	50
115	3	2	3	4	12	2	3	4	9	3	3	3	9	30	BRR	60
116	3	2	3	4	12	4	3	2	9	3	2	4	9	30	BRR	60
117	3	2	3	4	12	2	3	4	9	2	4	3	9	30	BRR	60
118	3	3	4	2	12	4	3	2	9	3	3	4	10	31	BRR	62
119	4	2	2	3	11	3	2	3	8	2	3	3	8	27	BRR	54
120	4	3	2	3	12	2	4	3	9	4	3	2	9	30	BRR	60

121	2	4	3	3	12	2	4	3	9	3	2	4	9	30	BRR	60
122	3	2	3	4	12	3	3	3	9	3	3	3	9	30	BRR	60
123	3	2	4	4	13	3	3	4	10	4	2	4	10	33	BRR	66
124	4	2	3	4	13	3	3	4	10	2	4	4	10	33	BRR	66
125	3	3	3	3	12	3	3	3	9	3	3	3	9	30	BRR	60
126	2	3	2	4	11	4	2	3	9	2	3	3	8	28	BRR	56
127	2	3	2	3	10	2	3	2	7	4	2	2	8	25	BRR	50
128	3	3	3	2	11	3	3	3	9	4	3	1	8	28	BRR	56
129	3	4	2	4	13	3	3	4	10	4	3	3	10	33	BRR	66
130	3	3	2	3	11	2	4	3	9	2	3	3	8	28	BRR	56
131	4	3	2	4	13	4	3	3	10	4	3	3	10	33	BRR	66
132	3	3	4	3	13	3	3	4	10	3	3	4	10	33	BRR	66
133	2	3	2	3	10	2	3	2	7	2	4	2	8	25	BRR	50
134	2	2	3	3	10	3	2	3	8	2	3	3	8	26	BRR	52
135	3	2	4	3	12	3	3	3	9	4	2	3	9	30	BRR	60
136	3	3	2	3	11	2	4	3	9	3	2	4	9	29	BRR	58
137	3	4	3	2	12	2	3	4	9	4	3	2	9	30	BRR	60
138	2	3	3	4	12	3	3	3	9	2	4	4	10	31	BRR	62
139	4	3	3	3	13	2	4	4	10	3	4	3	10	33	BRR	66
140	3	3	2	2	10	2	3	2	7	2	3	2	7	24	BRR	48
141	4	3	3	2	12	3	3	3	9	3	4	3	10	31	BRR	62
142	3	4	3	3	13	3	4	3	10	4	3	3	10	33	BRR	66
143	4	3	3	2	12	3	2	5	10	3	3	4	10	32	BRR	64
144	2	2	4	3	11	2	4	3	9	4	2	3	9	29	BRR	58
145	3	3	3	3	12	3	3	4	10	4	3	3	10	32	BRR	64

146	4	3	4	4	15	4	4	3	11	4	4	4	12	38	BMB	76
147	3	4	4	3	14	4	3	4	11	3	4	4	11	36	BRR	72
148	4	4	2	4	14	3	4	4	11	4	4	3	11	36	BRR	72
149	4	3	4	3	14	4	3	4	11	3	4	4	11	36	BRR	72
150	2	1	4	5	12	2	4	4	10	3	3	4	10	32	BRR	64
151	3	4	4	3	14	3	4	4	11	4	4	4	12	37	BRR	74

ANEXO N° 10: PROPUESTA

Estrategias que contribuyan a mejorar el nivel encontrado en el clima institucional de la Institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte, la cual presenta el objetivo de aumentar y fortalecer la percepción de la imagen, el trabajo en equipo y la compensación en la actividad docente.

1. Justificación:

De acuerdo a los hallazgos de investigación sobre el nivel de la variable Clima institucional, se obtuvo resultados regulares de los docentes respecto a la imagen, trabajo en equipo y compensación proporcionada por la I.E N° 88021 Alfonso Ugarte. Por lo que, en anhelo de mejorar estas condiciones, la presente investigación propone la elaboración de un Cuadro de Mando Integral, con el cual se logre detallar de forma clara y precisa las actividades que se deben llevar a cabo para alcanzar un clima institucional sólido y efectivo, y los elementos que les permitan ejecutar las estrategias.

2. Propósito:

Elaborar un Cuadro de Mando Integral en Microsoft Word, con el fin de ofrecer a los directivos de la institución un instrumento que detalle de forma clara y precisa las actividades que se deben llevar a cabo para alcanzar un clima institucional sólido y efectivo, y los elementos que les permitan ejecutar las estrategias. Para de esta manera buscar el incremento del clima institucional que perciben los docentes sobre la imagen, trabajo en equipo y compensación de la Institución Educativa N° 88021 Alfonso Ugarte.

3. Responsables: Directiva, área de administración, personal docente.

4. Procedimientos:

En vista de cumplir con el propósito de la propuesta y la justificación redactada, a continuación, se muestra el esquema de la propuesta la cual se manifiesta a continuación:

Presentación del proceso

En este cuadro se deben presentar los procesos con riesgo identificados previamente, donde se colocará información relevante respecto al desarrollo de las actividades identificadas y partir a la siguiente fase.

Perspectiva	Debilidades	Estrategia	Tiempo	Responsable	Indicadores	Meta
Financiera	Debilidades en la adecuación de la imagen del entorno, que son necesarias para el cubrimiento de las necesidades básicas de los docentes. Y en el suministro de los materiales y herramientas de trabajo necesarias para el desempeño eficiente de su labor.	Acondicionamiento de las aulas de clase que se encuentren deterioradas, e inversión en materiales didácticos innovadores y de calidad, que contribuyan al personal docente en su práctica pedagógica y le permitan ofrecer un servicio educativo de calidad.	6 meses	Dirección, área de administración	Mayor productividad y disminución del ausentismo.	Para el año 2023, se espera alcanzar un nivel de satisfacción del 95% de la imagen de la institución, para garantizar el bienestar laboral de los docentes y la satisfacción de sus necesidades.

Del cliente	Debilidades en la percepción de algunos docentes de la institución educativa con respecto a su equipo de trabajo.	Planificar, diseñar y coordinar actividades y dinámicas de trabajo en equipo, para fomentar la unión, estimular la cooperación y potenciar buenas relaciones interpersonales entre los miembros de la institución.	6 meses	Dirección, área de administración	Trabajo en equipo, integración, adaptación, ayuda mutua.	Para el año 2023, los docentes de la institución no sentirán inconformidades o inseguridades en cuanto a la percepción del resto de sus compañeros.
De procesos	Poca participación de los miembros de trabajo de los niveles inferiores en la toma de decisiones, y percepción negativa acerca de la importancia de sus sugerencias y aportes.	Promover una cultura de participación e iniciativa en todos los niveles jerárquicos de la institución, en donde se puedan analizar todos los puntos de vista, lo que además de poder contribuir y mejorar la calidad de las decisiones, puede fomentar la motivación y la autoestima de los docentes.	6 meses	Dirección, área de administración	Iniciativa, motivación, autoestima, proactividad.	Finalizando el año 2023, los docentes de la institución podrán participar en la toma de decisiones, y contribuir en la solución integrada y eficaz de los problemas reales que puedan generarse dentro de ella.

<p style="text-align: center;">De Aprendizaje y crecimiento</p>	<p>Debilidades de formación y capacitación en algunos docentes de la institución.</p>	<p>La institución debe determinar programas de capacitación y educación, ofrecer becas o medias becas para estudios de postgrado a los docentes, diplomados afines a la pedagogía, capacitaciones al personal de servicios generales, entre otras acciones de capacitación y promoción del desarrollo profesional de los docentes. Así se podrá garantizar su crecimiento, mejorar sus posibilidades futuras, fomentar su motivación y aumentar sus niveles de proactividad, lo que permitirá que adquieran un comportamiento anticipatorio, orientado al cambio y de resolución de conflictos.</p>	<p>1 año</p>	<p>Dirección, área de administración</p>	<p>Iniciativa, aprendizaje autónomo, proactividad, motivación.</p>	<p>Finalizando el 2023, el personal docente de la institución desarrollará sus funciones con mayor organización, efectividad, confianza, iniciativa y motivación.</p>
--	---	---	--------------	--	--	---

En la tabla anterior, se evidencia un cuadro de mando integral con las perspectivas financiera, de clientes, de procesos y de aprendizaje y crecimiento requeridas para dar

solución a las debilidades del clima institucional de la institución educativa N° 88021 Alfonso Ugarte, esta herramienta además de indicar las pautas a seguir, permitirá medir la evolución de las acciones propuestas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBLES ESPIRITU WILMER FILOMENO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "El clima institucional y el desempeño docente en una Institución Educativa de Nuevo Chimbote-2022", cuyos autores son CARPIO MONTAÑEZ LUIS ALBERTO, SALDAÑA PAREDES XIOMARA ARACELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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.

CHIMBOTE, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBLES ESPIRITU WILMER FILOMENO DNI: 32943876 ORCID: 0000-0003-3478-6526	Firmado electrónicamente por: RESPIRITUW el 20- 12-2022 16:46:30

Código documento Trilce: TRI - 0489592