TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2019

TESIS PRESENTADA POR:

MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA - 2019

TESIS PRESENTADA POR:

MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : _____
Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS : _____
Dr. ARNALDO YANA TORRES

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 410-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 02 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N°2025-3937 presentado por el (la) Bachiller: **JAVIER MONTESINOS, MILIAN NORMA** con número de DNI 42752885 asignado (a) con código de matrícula 21028938 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **JAVIER MONTESINOS MILIAN NORMA** con número de DNI 29563053 asignado (a) con código de matrícula 22028517 de la **Maestría en EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha y hora, modalidad de sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2019** La misma que pertenece a la Línea de investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 11 de mayo del 2021, establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 66 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2019** Elaborado por el (la) Bachiller: **JAVIER MONTESINOS MILIAN NORMA**, la terna de jurados está integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado	**: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
Primer miembro	**: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Segundo miembro	**: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
Asesor de Tesis	**: Dr. ARNALDO YANA TORRES**

ARTÍCULO SEGUNDO. - El proceso de la Sustentación de la Tesis en mención, se llevará a cabo:

Fecha	**: jueves 09 de octubre del 2025**
Hora	**: 04:30 pm**
Lugar	**: Aula N°208 C.C.N°03 2DO PISO - EPG – UANCV - JULIACA**

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER**, los estudiantes que ingresaron antes a la aprobación de la ley Universitaria N° **30220**.

ARTÍCULO TERCERO. - Elévese la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 1448-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 01 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente Nº. 2025-C-4031, Presentado por el (a) Bachiller **JAVIER MONTESINOS MILIAN NORMA**, con número de DNI **42752885** y con Código de matrícula N.º **21028938**, quien solicita cambio jurados y asesor del Comité de Investigación del Proyecto de Tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2019 Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, Para optar el Grado Académico de **MAGÍSTER** en **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la localidad de Ayaviri.

CONSIDERANDO:

Que, mediante expediente No. 2025-C-4031, el **Bach: JAVIER MONTESINOS MILIAN NORMA**, solicita el cambio de jurados y asesor del Comité de Investigación de la tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2019** Aprobado con Resolución Directoral N.º 139-2021-USA-EPG/UANCV, de fecha 11 de febrero del 2021, en el que se le asignó como Presidente al Dr. David Juan Gutierrez Mayta, Primer miembro al Dr. Jesus Manuel Cruz Cervantes, Segundo miembro al Dr. Segundo Ortiz Cansaya, y asesor al Mgtr. Edwerson William Pacori Paricahua, los mismos que se cambia por no tener vinculo laboral con la UANCV.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el 31 de enero del 2021, registrado en el Folio Nº 3175 del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y critico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del articulo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE PRESIDENTE, PRIMER, SEGUNDO MIEMBRO DEL JURADO Y ASESOR DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN, para su revisión de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2019** presentado por el (a) **Bach: JAVIER MONTESINOS MILIAN NORMA** de la maestría en: **EDUCACIÓN**, conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	**Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
Primer Miembro	:	**Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Segundo Miembro	:	**Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR**
Asesor (a)	:	**Dr. ARNALDO YANA TORRES**

SEGUNDO- AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGÍSTER** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

TERCERO.- ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁZQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN JULIACA

Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

EPG UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 139 - 2021-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 2021 Febrero 11

VISTOS:

El Registro N° **3175** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Tesis de la **MAESTRÍA en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** del Jurado revisor del Proyecto de Tesis: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA - 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32.** Presentado por el (a) **Bach. MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS,** con número de DNI **42752885** y con Código de matrícula Nº **21028938,** para optar el Grado Académico de **MAGÍSTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez; **de la Localidad de Ayaviri.**

CONSIDERANDO:

Que, el (a) **Bach. MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS,** para optar el Grado Académico de **MAGÍSTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** de la Escuela de Posgrado ha presentado el Dictamen de Proyecto de Investigación de tesis: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA - 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32.** Presentado por el (a) **Bach. MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS,** para ser registrada en el Libro de Actas de Proyectos de Tesis.

Que, el referido Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el **31 de Enero del 2021,** se ha registrado en el Folio N° **3175** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestrías, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de **Magíster**/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Reglamento General de la escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación original y crítico de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - APROBAR el **PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS DE MAESTRÍA,** Titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA - 2019. Línea de Investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32.** Presentado por el (a) **Bach. MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS,** con número de DNI **42752885** y con Código de matrícula Nº **21028938,** para optar el Grado Académico de **MAGÍSTER en: EDUCACIÓN, mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** y Siendo **Asesorado** por el (a) **Mgtr. EDWERSON WILLIAM PACORI PARICAHUA,** y según Acta de Sorteo, la terna de Jurados son los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Primer Miembro	:	Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES
Segundo Miembro	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

SEGUNDO. - AUTORIZAR el desarrollo de Tesis, de acuerdo al Reglamento de Investigación conducente al Grado Académico de **MAGÍSTER** de la Escuela de Posgrado.

TERCERO. - ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento, así como a la Oficina de Economía, para cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

Cc./CARGO (01)
ARCHIVO EPG - 2021 (01)
INTERESADO (01)
DJGM (e)/ejy

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
turnitin Página 1 de 100 - Portada
Identificador de la entrega trn:oid:::13016:597775013
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS

CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMAR...

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:597775013

Fecha de entrega
5 jun 2026, 22:32 GMT-5

Fecha de descarga
7 jun 2026, 8:21 GMT-5

Nombre del archivo
T036_42752885_M.docx

Tamaño del archivo
49.3 MB

94 páginas

11.003 palabras

67.676 caracteres

turnitin Página 1 de 100 - Portada
Identificador de la entrega trn:oid:::13016:597775013
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

16% Fuentes de Internet
10% Publicaciones
16% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

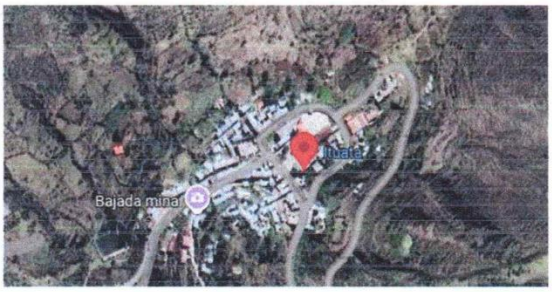
Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA - 2019	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42752885
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3614-3874
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ARNALDO YANA TORRES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41414676
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6740-5024
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO** País: Perú Departamento: Puno Provincia: Carabaya Distrito: Ituata **Coordenadas GMS** Longitud: -13.791034114075273 Latitud: -70.25047584356308 **URL maps** https://maps.app.goo.gl/13t6An2PaD2sD91G8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto del 2021 – Setiembre del 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**Educación general (incluye capacitación, pedagogía)** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 **Ciencias de la educación** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO
M.Sc. Julio C. Chucuya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Milian Norma Javier Montesinos, identificado con DNI Nro. 42752885 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

Maestría en Educación,

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

"Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya - 2019"

Asesorado por: Dr. Arnaldo Yana Torres

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 10 de Enero del 2026

FIRMA (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, cuyo amor y apoyo incondicional han sido la luz guiadora en mi viaje académico. A mis padres y a mis hermanos, por su aliento constante. Su fe en mí ha sido mi mayor motivación.

Gracias.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

AGRADECIMIENTO

Antes que nada, deseo expresar mi más profundo agradecimiento a mi docente por su invaluable orientación, paciencia y conocimientos. Su experiencia y consejos han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo.

Agradezco de igual manera a los docentes y personal por su dedicación y dame la oportunidad de contar con un ambiente académico estimulante.

Agradezco también a mis amigos(as), me brindaron apoyo y aliento de alguna manera para poder seguir adelante con mis propósitos.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA 9
AGRADECIMIENTO 10
ÍNDICE GENERAL 11
ÍNDICE DE TABLAS 13
ÍNDICE DE FIGURAS 15
RESUMEN 17
ABSTRACT 18
INTRODUCCIÓN 19

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de Problema 21
1.2. Formulación de Problema 23
1.2.1. Problema General 23
1.2.2. Problemas Específicos 23
1.3. Justificación de la Investigación 24

CAPITULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo General 25
2.2. Objetivos Específicos 25

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la Investigación 27
3.1.1. Internacionales 27
3.1.2. Nacionales 28
3.1.3. Locales 29
3.2. Marco Teórico 30
3.2.1. Clima Institucional 30
3.2.1.1. Importancia del clima institucional 32
3.2.1.2. Características del clima institucional 33
3.2.1.3. Tipos de clima Institucional 33
3.2.1.4. Dimensiones del clima institucional 35
3.2.2. Desempeño Docente 36

3.2.2.1. Dimensiones del desempeño docente 38

CAPITULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis General 41
4.2. Hipótesis especificas 41
4.3. Variables 42
4.4. Operacionalización de variables 42

CAPITULO V

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la Investigación 44
5.2. Método Aplicado a la Investigación 44
5.3. Tipo de Investigación 45
5.4. Nivel de Investigación 45
5.5. Diseño de la Investigación 45
5.6. Población y Muestra 46
5.6.1. Población 46
5.6.2. Muestra 47
5.7. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos 47
5.8. Confiabilidad y Valides 47
5.8.1. Confiabilidad 47
5.8.2. Valides 48
5.9. Procedimientos de Tratamiento de Datos 49

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Prestación de Resultados 50
6.2. Discusión de Resultados 67

CONCLUSIÓN

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable 42

Tabla 2 Confiabilidad del instrumento para medir la variable clima institucional 47

Tabla 3 Confiabilidad del instrumento para medir la variable desempeño docente 48

Tabla 4 Estadísticos descriptivos de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 50

Tabla 5 Dimensión de Comunicación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 52

Tabla 6 Dimensión de Motivación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 53

Tabla 7 Dimensión de Confianza de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 54

Tabla 8 Dimensión de Participación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 55

Tabla 9 Estadísticos descriptivos de la variable Desempeño Docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 56

Tabla 10 Dimensión capacitaciones pedagógicas de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 57

Tabla 11 Dimensión emocionalidad pedagógicas de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 58

Tabla 12 Dimensión responsabilidad de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 59

Tabla 13 Dimensión relaciones de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 60

Tabla 14 Correlación entre el clima institucional y desempeño docente 61

Tabla 15 Correlación entre la comunicación y desempeño docente 62

Tabla 16 Correlación entre la motivación y desempeño docente 64

Tabla 17 Correlación entre el nivel de confianza y desempeño docente..... 65

Tabla 18 Correlación entre el nivel de participación y desempeño docente..... 66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Estadísticos descriptivos de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata.....51

Figura 2 Dimensión de Comunicación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata.....52

Figura 3 Dimensión de Motivación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata.....53

Figura 4 Dimensión de Confianza de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata.....54

Figura 5 Dimensión de Participación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata.....55

Figura 6 Estadísticos descriptivos de la variable Desempeño Docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata.....56

Figura 7 Dimensión capacitaciones pedagógicas de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata 57

Figura 8 Dimensión emocionalidad de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata.....58

Figura 9 Dimensión responsabilidad de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata..... 59

Figura 10 Dimensión relaciones de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata..... 60

RESUMEN

Este análisis titulado "El clima institucional y el rendimiento académico en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019" destaca la relevancia del clima institucional para el rendimiento y la consecución de los objetivos de las instituciones. Por ello, se busca desentrañar la conexión entre el clima institucional y el rendimiento académico en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019. El análisis se despliega a través de una metodología cuantitativa, utilizando un enfoque hipotético-deductivo, un enfoque descriptivo correlacional y un diseño no experimental. La muestra de estudio incluyó a 55 maestros, trabajando con todos ellos a través de una muestra censal. Los hallazgos revelan un ambiente agradable en las escuelas y un rendimiento académico aceptable, además de un coeficiente de correlación positiva notable de 0,909 en Rho de Spearman, según la visión del equipo educativo de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Palabras Clave: Clima institucional, clima organizacional, desempeño laboral, participación.

ABSTRACT

This analysis, titled "Institutional Climate and Academic Performance in Public Primary Schools in the District of Ituata, Carabaya - 2019," highlights the relevance of institutional climate to institutional performance and the achievement of institutional objectives. Therefore, it seeks to unravel the connection between institutional climate and academic performance in Public Primary Schools in the District of Ituata, Carabaya - 2019. The analysis is conducted through a quantitative methodology, utilizing a hypothetical-deductive approach, a descriptive correlational approach, and a non-experimental design. The study sample included 55 teachers, all of whom were interviewed through a census sample. The findings reveal a pleasant school environment and acceptable academic performance, in addition to a notable positive correlation coefficient of 0.909 in Spearman's Rho, according to the educational team of the Public Primary Schools in the District of Ituata, Carabaya - 2019.

Key words: Institutional climate, organizational climate, work performance, participation.

INTRODUCCIÓN

Las relaciones de los trabajares es fundamental debido a que particularmente influye en las capacidades de los empleados, puesto que la existencia de los ambientes con un buen clima institucional siempre ayuda a un desempeño adecuado (Morante, 2023). La búsqueda de un buen clima institucional ha sido fundamental debido a que varias instituciones en el mundo en la actualidad se centran el mejorar el ambiente de sus trabajadores para que el clima institucional sea mejor para sus empleados (Crevoisier y Guerra, 2022). Las instituciones se han dado cuenta de que, si todos trabajan a conseguir los objetivos de la institución, no solo se conseguirá los objetivos trazados, puesto que un buen clima facilita la organización y gestión de los grupos para facilitar la organización de ellos (Pérez, 2022).

El 80% de los trabajadores no se comprometen en sus empleos en América latina, no se sienten representados y no disfrutan de los realizan solo se encuentran ejerciendo el empleo solo para generar ingresos, de tal manera generando que los ambientes entre los empleados siempre se encuentren con poca motivación y afectando en gran medida en el desempeño laboral de los empleados (Juárez, 2022). Solo en el Perú, según el estudio de Bumeran mostro resultados sorprendentes debido a que el 60% de los peruanos pensó renunciar a su empleo debido a las malas relaciones con su jefe generando de esta manera las malas relaciones laborales los cuales traen consigo problemas de estrés, ansiedad perjudicando la productividad y salud física como mental en los empleados, de esta manera afectando a los intereses de la institución (Carrasco, 2024).

Muchas de las imitaciones del sector público sufren de problemas del clima organizacional de sus empleados debido a muchos factores, como la competitividad, temor de cometer errores laborales, temiendo el despido, individualismo de los trabajadores, entre otras. Es por ello que el presente estudio denominado "Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya – 2019" cuenta con el objetivo de "Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019". Buscando desde un aspecto teórico a la colaboración de una mejor apreciación de la realidad, y sirviendo como antecedentes para las demás investigaciones, posibilitando a que su aplicación de mejora sea fundamental a través de la información brindada por el estudio.

El contenido del presente estudio incluye lo siguiente: en el primer capítulo se exponen el problema de la investigación, su justificación y formulación; en el segundo, los objetivos de la investigación; en el tercero, los antecedentes y el marco teórico y conceptual de la misma; en el cuarto, las hipótesis; en el quinto, la metodología empleada; y por último, los resultados que se han logrado a lo largo de la investigación aparecen en el sexto capítulo.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento de Problema

En la actualidad, la mayoría de las áreas laborales han prestado gran atención al clima empresarial, considerando que es una pieza esencial para la evolución continua del entorno laboral y la maximización de la productividad, priorizando al talento humano en su conducta y comportamiento en la compañía (Crevoisier y Guerra, 2022).Según Pérez (2022) indica que el clima o ambiente laborar es muy importante debido que son necesarios para el cumplimiento de los objetivos trazados por la institución, debido a que un buen clima facilita a los procesos organizativos y de gestión, promocionando el cambio y la innovación.

Muchas de las instituciones sufren carencias en cuanto al clima organizacional, Bustamante et al. (2022) indica que el clima organizacional es más complicado en el sector público debido a la burocracia en comparación del sector privado, la autonomía de este no solo ayuda a la discrecionalidad de las decisiones sinos la competitividad de este. En

América Latina Juárez (2022) indica que el 80% de las personas no se sienten comprometidas con su trabajo, de 10 trabajadores, 8 no disfrutan lo que hacen para generar ingresos, generando de que la calidad de desempeño del trabajador sea mínima debido a que no encuentra el bienestar laboral como personal.

En el Perú, el 60% de los peruanos pensó renunciar a su centro laborar por no contar con una relación buena con su jefe, evidenciándose la carencia de organización según el estudio de Bumeran, en el cual se incrementó 6 puntos porcentuales al estudio del 2022 (54%) (Carrasco, 2024). Las malas relaciones laborales ocasionan problemas de estrés o ansiedad, las cuales perjudican a las personas, la productividad, salud física y mental del personal según lo indicado por la Lic. Ps. Magda Vera, perteneciente al Departamento de Psicología del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado – Hideyo Noguchi" (Oficina de Comunicaciones, 2022).

Las instituciones educativas públicas son susceptibles a problemas debido a la competitividad de los docentes, además al temor de cometer errores, según el diario Gestión el 55% de los trabajadores cuentan con temores a cometer errores laborales, debido a que piensan que pueden ser despedidos, generándose un individualismo de los trabajadores.

1.2. Formulación de Problema

1.2.1. Problema General

¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Qué forma se relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019?

- ¿Qué forma se relación existe entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019?

- ¿Qué forma se relación existe entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019?

- ¿Qué forma se relación existe entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019?

1.3. Justificación de la Investigación

El presente estudio se justifica desde el aspecto teórico, en el desarrollo de un tema trascendente, puesto que se considera que es importante conocer la percepción de los estudiantes acerca del clima institucional y el desempeño docente para realizar una mejor apreciación de la realidad; asimismo, la investigación aportará un antecedente para futuras investigaciones. En cuanto al aspecto práctico, permite mostrar un panorama para que posteriormente se realicen acciones respecto a la información brindada. Desde el aspecto metodológico, encuentra su justificación en la implementación de técnicas que permiten determinar relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente. Y en cuanto a lo social, el aporte consta en la colaboración, a través de los resultados obtenidos, en la mejora de las condiciones de las relaciones del personal de las instituciones y, en consecuencia, en el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata.

CAPITULO II

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

2.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

- Establecer la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

- Establecer la relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

- Establecer la relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

CAPITULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de la Investigación

3.1.1. Internacionales

Coa y sus colegas (2018), en su investigación denominada "Entorno laboral y su influencia en el rendimiento académico: Estudio de caso: Unidad Educativa Estadal Tocoma", buscan desentrañar el entorno laboral y cómo influye en la labor de los docentes en la Unidad Educativa Estadal "Tocoma", situada en el municipio Bolivariano de Angostura, en el Estado Bolívar. El enfoque metodológico abarca un enfoque de campo, tanto descriptivo como no experimental. Se empleó un sondeo para aplicar la herramienta de evaluación a los cuatro líderes y veinte maestros de la institución mencionada. Los hallazgos revelan que el desempeño de los maestros se mide por las acciones que realizan en relación con sus responsabilidades propias de su oficio y cargo, analizadas y interpretadas en tablas de frecuencia sencilla. Concluyendo que a través de las funciones académicas y administrativas los docentes deben de garantizar el

cumplimiento a total cabalidad para la obtención de las metas propuestas por la institución.

Ortega (2020), en su investigación titulada "La danza entre la cultura y el ambiente laboral en los maestros de cinco colegios privados de Bogotá", busca desentrañar cómo las directrices culturales y el ambiente laboral se entrelazan en un grupo de maestros de cinco colegios privados de la ciudad. Para ilustrar la esencia de la cultura corporativa. Para evaluar el ambiente empresarial, se empleó el cuestionario First Organizational Climate/Culture Unified Search 93, dirigido a 113 maestros de cinco colegios privados en Bogotá. Los descubrimientos revelaban una danza entre las directrices culturales y el ambiente laboral en las escuelas involucradas.

3.1.2. Nacionales

En su estudio titulado "El ambiente escolar y el rendimiento académico en la escuela pública secundaria de Cajamarca", Becerra busca desentrañar la conexión entre el ambiente escolar y el rendimiento académico en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca. La técnica investigativa adopta un enfoque correlacional, transversal, no experimental y cuantitativo. El estudio involucró a treinta educadores, a quienes se aplicaron dos encuestas diseñadas con la escala de Likert. El 26.7% de los maestros consideran que el ambiente escolar es desfavorable, mientras que un 63.3% lo considera aceptable. El rendimiento académico se encuentra en un modesto 23.3%, mientras que el 66.7% se encuentra en un rango intermedio. Con un 95% de probabilidad, se confirma la conexión entre las variables, revelando una correlación positiva robusta de (r = 0, 839) según el coeficiente de Spearman.

Meléndez (2020), en su estudio titulado "El ambiente escolar y el rendimiento laboral en los maestros de la Institución Educativa "Carlos Wiesse" de Juanjuí, Región San Martín 2020", busca desentrañar cómo el ambiente escolar y el rendimiento laboral se entrelazan. En el estudio se emplearon métodos deductivos y estadísticos, diseño correlacional, no experimental, enfoque descriptivo y explicativo, y una visión cuantitativa. Los 60 maestros de la institución fueron seleccionados mediante un sondeo. Confirmándose la teoría, ya que el ambiente laboral y el rendimiento laboral de los maestros tienen una conexión notable, con una correlación de 0,505 (mediana). Concluyendo que es crucial revitalizar el ambiente institucional para sortear los desafíos provocados por la pandemia.

3.1.3. Locales

Enciso (2019), en su investigación denominada "La atmósfera educativa y el desempeño académico en las instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno, 2018", intentaba desentrañar la danza entre el entorno escolar y el desempeño académico en las instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista. El método utilizado es un estudio de vínculos, con un enfoque no experimental y una perspectiva de corte transversal. El análisis involucró a 190 educadores a quienes se les realizó una encuesta. Los descubrimientos revelan un vínculo moderado entre las variables examinadas (r =.480; p <.05) y las variables del ambiente empresarial, compuestas por la comunicación (r =.460; p <.05), la motivación (r =.423; p <.05), la confianza (r = 397; p <.05) y la participación (r =.407; p <.05). En

resumen, las variables examinadas, el entorno educativo y el desempeño académico en la población estudiada exhiben una conexión moderada entre sí. Fuentes (2018), en su estudio titulado "El entorno laboral y el desempeño académico en la Institución Educativa Inicial No 193 "Club de Leones" de Puno", pretende revelar cómo el entorno laboral impacta en el desempeño académico y proponer un plan para potenciar el rendimiento académico en dicha institución educativa. La técnica se fundamenta en una estructura de conexiones sencilla, empleando encuestas y entrevistas sobre el entorno laboral con diez opciones cerradas y un cuestionario Likert para medir el rendimiento educativo, aplicados a 20 de ellos. El coeficiente de correlación de Pearson (r) alcanza una magnitud de 0.779, mientras que la prueba de hipótesis Tc alcanza una magnitud de 5,26. El entorno laboral y el desempeño académico están intrínsecamente entrelazados.

3.2. Marco Teórico

3.2.1. Clima Institucional

Según Durán et al. (2021) define el clima institucional como una actitud que mantienen los empleados en su actividad laboral, además, aspectos del ámbito laboral, personal y social son satisfechos, refiriendo en el comportamiento de las relaciones con los demás empleados en la búsqueda de una mejora continua de ello de lo contrario se conseguiría un mal clima institucional llevando de tal manera a conflictos que siempre generen problemas en el ambiente laboral. Además, el clima institucional es el

ambiente en la cual una persona se desempeña en su trabajo durante su horario, es fundamental la relación que mantiene el personal en la empresa ya que fundamental debido a la mejora de la atención del cliente o usuario (Luna, 2008).

Pedraza (2018) afirma que el clima institucional es el contexto en el que los grupos se desenvuelven, crean y escuchan frente a las situaciones que se presentan en su relación laboral con la comunidad. Por otro lado, Aguirre (2022) afirma que es todo aquello que se puede medir en el lugar de trabajo, es decir, todo aquello que perciben los empleados. Por lo tanto, el clima organizacional debe ser evaluado y comprendido de alguna manera por la organización porque tiene un impacto directo en el desempeño.

Según el MINEDU (2017) explica que es un concepto multidimensional relacionado con las percepciones que se forman los docentes a partir de las relaciones interpersonales, el trabajo pedagógico, el ambiente educativo, el ambiente físico, las creencias y los valores.

La presentación de la proactividad de los docentes es fundamental y demuestra de que la escuela se encuentra por un camino adecuado, debido a un manejo emocional eficiente y la disponibilidad (Diaz, 2018). No obstante, Rozman y Strukelj (2021) indican que un mal ambiente en un centro puede reducir el entusiasmo de los profesores y afectar a su estado de ánimo, su actitud e incluso su comportamiento. Esto ilustra el impacto del clima laboral en la satisfacción y el rendimiento de

los profesores. En otros estudios el clima no afecta necesariamente al trabajo o al compromiso de los profesores, pero, contrariamente a la creencia popular, puede ser un aspecto que anime a los profesores a prestar más atención a su rendimiento (Olson & Jiang, 2021).

3.2.1.1. Importancia del clima institucional

La importancia del clima institucional es fundamental para guardar relaciones entre los miembros pertenecientes en las instituciones, según lo indicado por Guillén y Guil (2000) concuerda de que el existo de una institución se relaciona con la manera de cómo es la relación de los empleados perciben el clima institucional, debido a que los miembros de la institución consideren el clima institucional como bueno o malo los afectara de manera positiva o negativa determinado por la percepción. Congeniando con la idea anterior, Bustos et al. Indica la importancia de contar con un buen clima organizacional, pues la manera en que se manifieste el clima generara consecuencias de nivel positivos, como el logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación e innovación.

3.2.1.2. Características del clima institucional

El clima institucional cuenta con características, a las cuales muchos investigadores realizaron conceptualizaciones para poder definir las características generales, revelando las nociones del clima institucional. Según la explicación de Robbins (1987) el clima institucional es una agrupación de muchas características objetivas, de duración y con una facilidad a la hora de medirlos para diferenciar la unidad de trabajo, diferenciando de esta manera las unidades de trabajo de otra unidad de trabajo. Chiavenato (2009) señala que el clima organizacional es la esencia o la intensidad de las características ambientales que los integrantes de la entidad viven o viven. Por ende, es crucial dominar el ambiente laboral, pues es el pilar esencial que sostiene la existencia de las empresas. Intentar cultivar el ambiente laboral es un camino hacia el crecimiento, pues la evolución de la organización depende de cada integrante, desde los estudiantes, los progenitores, los administradores, los proveedores de servicios y los líderes.

3.2.1.3. Tipos de clima Institucional

La cantidad de instituciones son enormes cada una con característica únicas, es por ello que es normal la existencia de varios tipos de clima organizacionales. La clasificación varia, pero Chirinos et al. (2018) indica que la clasificación más adecuada vendría a ser por: Tipo psicológico, Tipo agregado y Tipo colectivo. La composición de estas es única y cuentan con principales componentes a los empleados, debido a que su percepción se generara en

relación con su entorno. Sin embargo, Likert (1999, citado por González, Gonzáles y Rodríguez 2018) manifiesta que la manera mas adecuada de ordenar los tipos de clima institucional es a través de la interacción de las variables causales, intermediarias y finales, características que son propias y distintas entre sí.

El primer sistema. Administración tirana. En este escenario, la cúpula directiva carece de confianza en sus trabajadores. La mayoría de las decisiones y metas se establecen en el epicentro de la entidad y luego se reparten de arriba abajo. Los trabajadores deben laborar en un ambiente de terror, castigos, amenazas y premios esporádicos, mientras que la satisfacción de sus necesidades se mantiene en un ámbito mental y de protección (Brunet, 1987).

-

El segundo sistema. El protectorado personal. En este entramado, la administración deposita su confianza en los trabajadores como un señor la deposita en sus esclavos. En la cúpula se deciden la mayoría de las decisiones, pero en la base se toman algunas. Las recompensas y, en ocasiones, las reprimendas son los caminos más habituales para encender la chispa en los empleados (Brunet, 1987).

-

En el tercer sistema. asesoramiento. Los líderes que florecen en un ambiente de colaboración depositan su fe en sus colaboradores. Los líderes generalmente dictan las directrices y resoluciones, aunque los subalternos pueden ejecutar

decisiones más minuciosas en las esferas inferiores. La interacción se lleva a cabo de arriba abajo.

-

El cuarto sistema. Participación del equipo. La cúpula directiva deposita su fe en sus trabajadores. Las decisiones se monitorean en cada rincón de la organización y se entrelazan armoniosamente a todos los niveles. La comunicación trasciende los confines de la estructura organizativa (Martín, 1999).

-

3.2.1.4. Dimensiones del clima institucional

Las dimensiones del clima institucional son variadas, consideradas durante la investigación, el estudio que se encuentra con medir el clima institucional tomo la presentación de Martin (1999) el cual plantea un clima institucional en los centros de estudio, conteniendo las siguientes dimensiones:

- **Dimensión de comunicación:** La comunicación es una de las herramientas más importantes que tienen las personas para intercambiar ideas, pensamientos, sentimientos y necesidades. La comunicación en una organización debe tener la debida importancia y caracterizarse por: Una comunicación sólida, rápida, clara, concisa y precisa.
- **Dimensión de motivación:** Fishman (2000) sostiene que es importante lograr una motivación intrínseca en los empleados que genere lealtad e

identificación con la organización, lo cual es mucho más valioso que la motivación extrínseca basada en incentivos y salarios elevados.

Es importante tener en cuenta la motivación, ya que es uno de los factores más importantes para el clima organizativo: Satisfacción en el trabajo, respeto, cariño y buenas relaciones.

Dimensión de confianza: Un nivel elevado de confianza impulsa a las partes involucradas de una organización a implementar innovaciones para optimizar sus servicios y procesos, elevando así su desempeño. Las entidades eficientes florecen cuando la confianza entre sus miembros florece (Martin, 2000).

-
- **Dimensión de participación**: Según Martin (2000), la dimensión de la participación se refiere al grado de implicación de los miembros de la comunidad educativa en las actividades que lleva a cabo la institución educativa, como el trabajo colegiado, las reuniones con padres o alumnos, el trabajo en equipo, la coordinación y la formación del profesorado. Cuanto más comprometidos están los profesores, más contribuyen, más motivados están y mejores resultados obtienen.

3.2.2. Desempeño Docente

Dada la variabilidad de los resultados de la enseñanza, la relación adecuada entre los profesores viene determinada por las leyes de la enseñanza eficaz, y es importante profundizar en las competencias atribuidas. Las competencias participativas, sociales, técnicas y metodológicas son competencias reconocibles, y el desempeño docente se interpreta como un deber a cumplir,

una responsabilidad de carrera según el cargo que se ocupe, y los buenos cargos se otorgan por méritos (Gálvez y Milla, 2018). La tarea más importante para el director y su equipo es desarrollar un sistema de medición del desempeño más efectivo a través de una gestión eficaz, para que tengan una visión clara de las metas establecidas como líderes educativos.

El rendimiento en el trabajo o desempeño laboral son las acciones y comportamientos observables exhibidos por los individuos para alcanzar los objetivos que la organización desea lograr (Campbell et al., 1990 citado en Olaskowaga et al., 2022) y consiste en las características, rasgos y habilidades que las personas necesitan para completar sus trabajos, por lo tanto el aprendizaje basado en el trabajo se relaciona con el rendimiento del trabajo de un individuo teniendo en cuenta la cantidad y calidad del trabajo realizado por la organización. Según la MINEDU (2012) concibe la docencia como una tarea compleja y destaca la necesidad de que la docencia sea crítica y reflexiva sobre los conocimientos necesarios para la acción autónoma y la capacidad de tomar decisiones en contexto. El desarrollo de otras competencias, como promover ambientes seguros, amables y solidarios, se relaciona con el liderazgo, la convivencia y el clima organizacional, por lo que además de la necesidad de que los docentes promuevan relaciones afectivas en modelos organizativos democráticos las relaciones felices también son vistas como el desarrollo de interacciones entre actores

multiculturales e inclusivos de la diversidad'. Por otro lado, Mateo et al. (1996) elaboraron que para evaluar el desempeño docente de los profesores, éstos necesitan cumplir con algunos requisitos como el conocimiento de la materia con las competencias pertinentes, el dominio de la comunicación, la gestión y el conocimiento de los procesos, el uso de técnicas e instrumentos de evaluación y el buen desempeño profesional, es decir, aspectos éticos, conductuales y otros que sirven al proceso de enseñanza, viendo que el desempeño docente es una práctica de enseñanza visible y observable que se expresa en el dominio de competencias en diversos dominios (Benítez et al., 2017).

En general, los comportamientos observables pueden ser descritos, evaluados y expresados como competencias. Cuando un docente realiza una tarea, muestra comportamientos característicos de las competencias que debe tener un buen docente (MINEDU, 2018).

3.2.2.1. Dimensiones del desempeño docente

Existen muchos aspectos del desempeño docente y este estudio examina sólo algunos de ellos, por considerarlos relevantes para la evaluación de las instituciones educativas. Así, Valdés (2004) sostiene que los indicadores ofrecen la capacidad de medir los debates educativos en una sociedad democrática, ofreciendo datos relevantes, significativos y claros para todos, incluso para quienes no tienen conocimientos específicos en el tema.

Las capacidades pedagógicas: La instrucción es una de las facetas más intrincadas de la existencia humana. Para lograrlo con éxito, los maestros deben poseer una sólida formación científica y un arsenal de conocimientos, destrezas y destrezas pedagógicas.

-

La emocionalidad: Es una travesía emocional y emociones y sentimientos que encarnan la manera común y corriente de vivir emociones. Así pues, las emociones son la vivencia tangible y instantánea de cada sentimiento. Por ende, todos los educadores deben adquirir la habilidad de domar sus sentimientos negativos y domar sus vínculos con estudiantes, progenitores, supervisores y colegas en su totalidad.

-

La responsabilidad en el desempeño de sus funcione: Esta faceta abarca la ejecución de las tareas propias del oficio educativo, la asistencia y la exactitud, la implicación del maestro en encuentros o meditaciones sobre el método de enseñanza, el respeto a las normas, la formación continua, la implicación personal en las decisiones del centro educativo y la gestión y administración del aula (Loayza, 2017).

-

- **Las relaciones interpersonales:** En el contexto de estas relaciones interpersonales, los actores desempeñan un papel crucial en la relación profesor-alumno, no sólo en el aula, sino también en el trabajo de los profesores fuera de ella.

En conclusión, la eficacia pedagógica no sólo tiene que ver con lo que se hace en el aula, sino también con lo que se hace en la organización educativa, es decir, con las competencias pedagógicas, la capacidad de respuesta emocional de los profesores, Su compromiso con su labor y sus vínculos con la comunidad educativa. De acuerdo con Becerra (2022), resulta crucial desentrañar el vínculo entre el equipo y la gerencia, pues el entorno laboral y la eficiencia educativa están moldeados por las personas que componen la organización, y el éxito de una organización se sostiene en las emociones y posturas del equipo hacia su labor.

CAPITULO IV

4. HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis General

Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

4.2. Hipótesis especificas

- Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

- Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

- Existe relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

- Existe relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

4.3. Variables

Hernández, Fernández y Sampieri (2010) señalan que es una propiedad cuya fluctuación es posible de cuantificar (Hernández, Fernández y Sampieri, 2010).

Variable 1: Clima institucional

Variable 2: Desempeño docente

4.4. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles y Rangos
Clima Institucional	• La comunicación • La motivación • El nivel de confianza • El nivel de participación	• Nivel fluidez en la comunicación entre pares . • Nivel de motivación y satisfacción en acciones realizadas.	Escala ordinal 1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto. 5. Muy Ato	• Muy buena (121-150) • Buena (91-120) • Regular (61-90) • Mala (31-60)

		• Nivel de confianza en las actividades a realizar . • Nivel de participación en las actividades institucionales.		• Muy mala (01- 30)
Desempeño docente	• Las capacidades pedagógicas • La emocionalidad • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones • Las relaciones personales	• Nivel de capacidad en acciones pedagógicas encomendadas. • Nivel de emocionalidad en lo aprendido y aplica en su aula. • Nive de responsabilidad en el desempeño de sus funciones. • Nivel de relaciones interpersonales.	Escala ordinal 1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto. 5. Muy Ato	• Muy buena (97-120) • Buena (73-96) • Regular (49-72) • Mala (71-25) • Muy mala (01- 24)

Nota: Elaborado a partir de Munive (2017)

CAPITULO V

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la Investigación

La presente investigación cuenta con un enfoque cuantitativo, según Pacori y Pacori (2019) indica que el enfoque cuantitativo contiene como propuesta medir los fenómenos, también la recopilación de los datos y el análisis de estos para poder responder a las preguntas de la investigación.

5.2. Método Aplicado a la Investigación

El método aplicado es hipotético-deductivo, según Oseda

(2011) indica que estas conducen a las investigaciones de enfoque cuantitativa, consiste en dar una respuesta a los problemas planteados a través de las postulaciones de la hipótesis, Las cuales se someten a un examen de contraste con las percepciones de los eventos tangibles.

5.3. Tipo de Investigación

Este estudio es de naturaleza fundamental, ya que persigue un avance científico, sin intervenir en las aplicaciones posibles, con el propósito de forjar una teoría universal fundamentada en principios y leyes (Oseda, 2011).

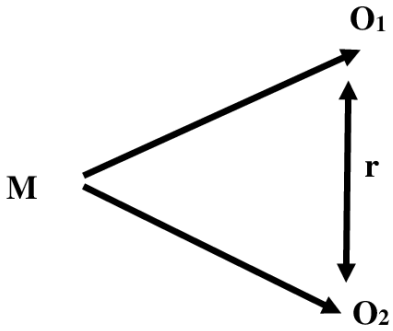
5.4. Nivel de Investigación

Según Hernández y Mendoza (2018), la investigación se centra en recolectar, analizar y presentar información sobre los fenómenos vividos por la población investigada, con el propósito de ubicar los fenómenos en su entorno natural, siempre y cuando se trate de observaciones empíricas.

Además, esta investigación se enfoca en anticipar los fenómenos y evaluar cómo se entrelazan las variables de ambiente escolar con el rendimiento académico en las escuelas públicas de primaria del distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

5.5. Diseño de la Investigación

En esta investigación, se ha optado por un enfoque no experimental, ya que se lleva a cabo sin alteraciones intencionales en las variables analizadas. La esencia de la investigación no experimental radica en contemplar los fenómenos como se desarrollan en el entorno natural, permitiendo así desentrañar las observaciones observadas (Hernández & Mendoza, 2018). El estudio se enmarca en un enfoque transversal, según Baena (2017). Este enfoque consiste en recolectar datos en un instante preciso y singular, con el fin de definir la variable y someterlos a un análisis en ese instante preciso.



Donde:

M = Muestra de la investigación

O_1 = Observaciones de la variable Clima institucional

O_2 = Observaciones de la variable Desempeño docente

r = Índice de relación entre ambas variables.

5.6. Población y Muestra

5.6.1. Población

La población para Otzen y Manterola (2017) es el conjunto total de participantes a la cual se le extrae un numero de muestra de estudio, estos individuos cuentan con características similares para poder pertenecer al conjunto de especificaciones que se solita o requiere que cuenten para poder realizar la investigación, es por ello que se toma criterios para establecer las características con claridad, de esta manera se obtendrá resultados válidos y fiables.

La presenta investigación cuenta con una población de 55 docentes pertenecientes a las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata.

5.6.2. Muestra

La muestra es una fracción del universo en estudio, seleccionada para recolectar los datos necesarios y debe ser representativa de la población (Hernández & Mendoza, 2018). En este estudio se utilizará una muestra censal, seleccionando al 100% de los maestros de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata para llevar a cabo el estudio.

5.7. Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos

> La técnica utilizada para la recolección de datos fue a través de encuesta. La técnica de encuesta aplicada fue un cuestionario, este se puede responder de manera escrita, sin una intervención de alguna persona de manera directa de los que realizan la investigación (Baena, 2017).

Los instrumentos aplicados en la present investigación fueron adaptados en relación de las realidades de los docentes, la forma de presentación de las alternativas y el entendimiento o comprensión de los términos utilizados en la investigación. Mario Martín Bris (1999) y Héctor Valdés Veloz (2004) compartieron el cuestionario para evaluar el ambiente escolar.

5.8. Confiabilidad y Valides

5.8.1. Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento se evaluó analizando su coherencia interna, es decir, la interconexión y la equivalencia de sus ítems, empleando el coeficiente de Alfa de Cronbach, que varía entre cero y uno, señalando que si el resultado se encuentra cerca de cero, no existe consistencia.

Tabla 2

Confiabilidad del instrumento para medir la variable clima institucional

Alfa de Cronbach	N de Ítems
0.888	30

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla se puede apreciar que el Alfa de Cronbach alcanza una confiabilidad excepcional, ya que el instrumento es polifónico y se utilizó este método.

Tabla 3

Confiabilidad del instrumento para medir la variable desempeño docente

Alfa de Cronbach	N de Ítems
0.901	24

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla se puede observar que el Alfa de Cronbach alcanza un impresionante 0.944 para los 24 ítems, una confiabilidad asombrosa, ya que el instrumento es un instrumento polifónico y se utilizó este método.

5.8.2. Valides

La valides del instrumento se evaluó mediante la valoración de juicio de expertos donde se obtuvo resultados que favorables.

Especialista	Puntaje	Validación
Especialista	90.0	Puntuación favorable
Especialista	90.5	Puntuación favorable

En la tabla se puede apreciar que la variación por juicio de expertos fue favorable con resultados que permiten confirmar la valides y consistencia del instrumento para la recolección de datos, es por ello que el instrumento muestra una consistencia a la hora de la recolección de datos.

5.9. Procedimientos de Tratamiento de Datos

La investigación una vez contada con los instrumentos y pasados por la respectiva confiabilidad y valides del instrumento, se aplicará a la muestra estudiada realizado a través de un protocolo que sea necesaria, gracias a las respuestas dadas se procederá a realizar una base de datos en el programa estadístico SPSS, Se explorará tanto la estadística descriptiva como la inferencial, y para verificar las teorías expuestas se utilizará la famosa correlación de Spearman.

CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Prestación de Resultados

Resultado descriptivo de la variable 1: Clima Institucional

Tabla 4

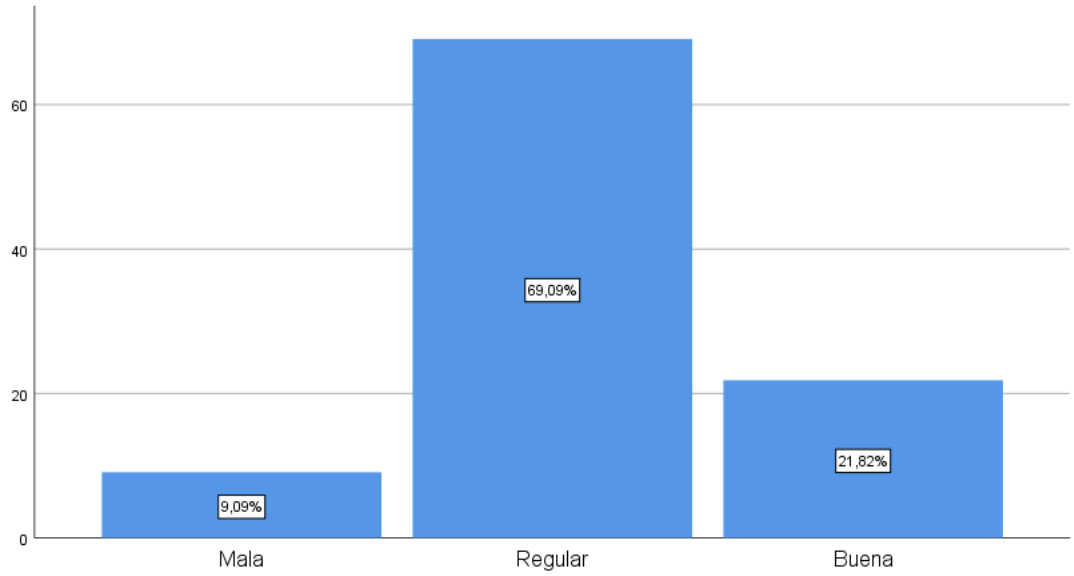
Estadísticos descriptivos de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata

	frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	5	9.09%	9.09%
Regular	38	69.09%	78.18%
Buena	12	21.82%	100.00%
Total	**55**	**100.00%**	

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

Figura 1

Estadísticos descriptivos de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata



Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla 4 y la figura 2, se puede apreciar cómo el 69.09% de los maestros considera su entorno escolar como regular, un 21.82% lo considera excelente y un 9.09% lo considera deficiente.

Tabla 5

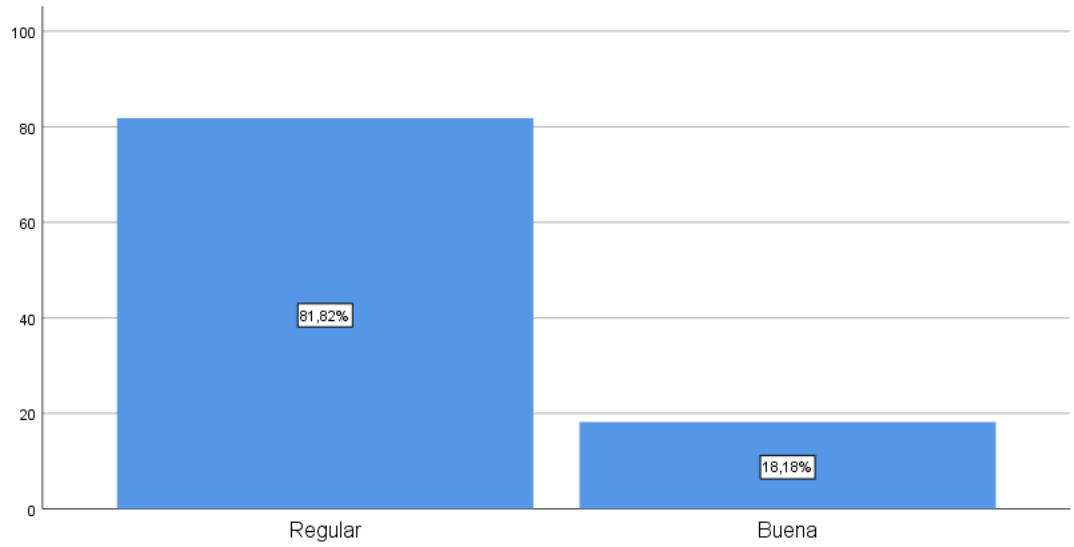
Dimensión de Comunicación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata

	frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	45	81.82%	81.82%
Buena	10	18.18%	100.00%
Total	**55**	**100.00%**	

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

Figura 2

Dimensión de Comunicación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata



Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla 5 y la figura 2, se puede observar que un 81.82% de los encuestados sostiene que el ambiente escolar es agradable, mientras que un 18.18% de los encuestados asegura que el ambiente escolar es excelente.

Tabla 6

Dimensión de Motivación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata

	frecuencia	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
Regular	28	50.91%	50.91%
Buena	27	49.09%	100.00%
Total	**55**	**100.00%**	

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

Figura 3

Dimensión de Motivación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata



Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla 6 y la figura 3, se puede observar que un 50.91% de los encuestados sostiene que el ambiente escolar es agradable, mientras que un 49.09% de los encuestados asegura que el ambiente escolar es excelente.

Tabla 7

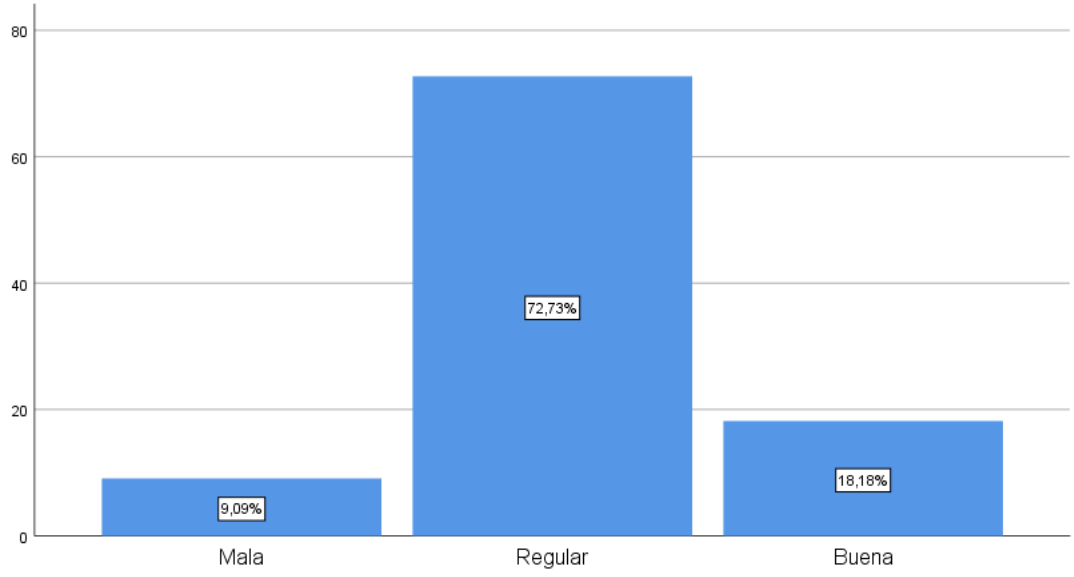
Dimensión de Confianza de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata

	frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Mala	5	9.09%	9.09%
Regular	40	72.73%	81.8%
Buena	10	18.18%	100.00%
Total	**55**	**100.00%**	

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

Figura 4

Dimensión de Confianza de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata



Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla 7 y la figura 4, se puede observar que un 72.73% de los encuestados sostiene que el ambiente escolar es agradable, mientras que un 18.18% de los encuestados asegura que el ambiente escolar es excelente.

Tabla 8

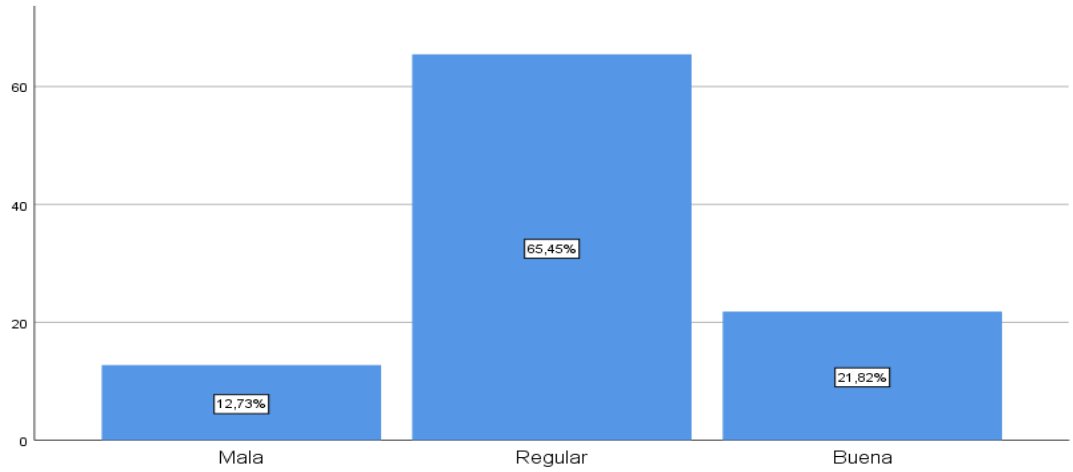
Dimensión de Participación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata

	frecuencia	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
Mala	7	12.73%	12.73%
Regular	36	65.45%	78.18%
Buena	12	21.82%	100.00%
Total	**55**	**100.00%**	

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

Figura 5

Dimensión de Participación de la variable Clima Institucional en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata



Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla 8 y la figura 5, se puede observar que un 65.45% de los encuestados sostiene que el ambiente escolar es agradable, mientras que un 21.82% de los encuestados asegura que el ambiente escolar es excelente.

Resultado descriptivo de la variable 2: Desempeño Docente

Tabla 9

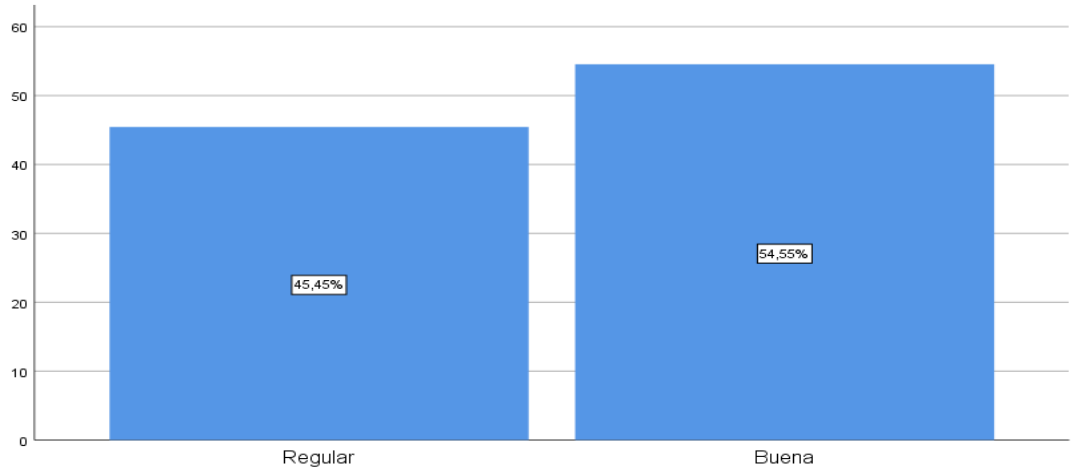
Estadísticos descriptivos de la variable Desempeño Docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata

	frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	25	45.45%	45.45%
Buena	30	54.55%	100.00%
Total	**55**	**100.00%**	

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

Figura 6

Estadísticos descriptivos de la variable Desempeño Docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata



Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

El desempeño académico se revela en la tabla 9 y la figura 6, revelando que un 54.55% de los maestros considera que su entorno laboral es excelente, mientras que un 45.45% considera que su entorno laboral es modesto.

Tabla 10

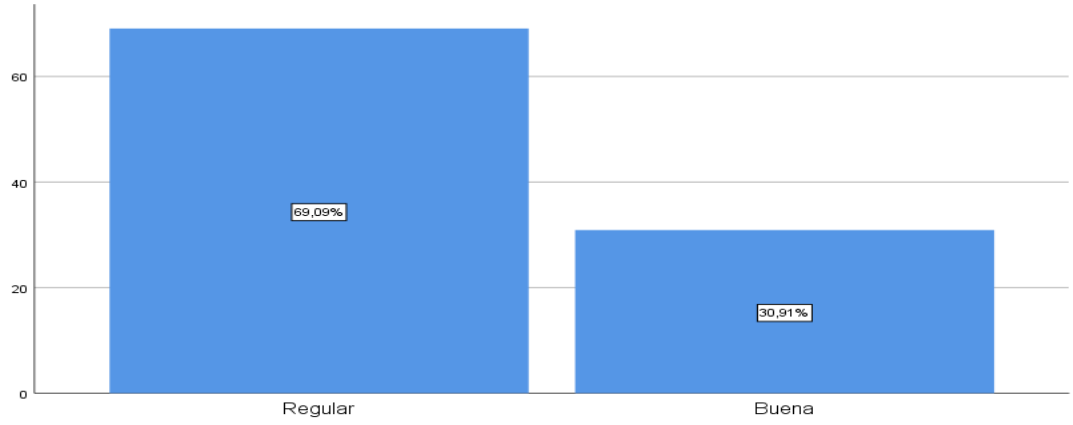
Dimensión capacitaciones pedagógicas de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata

	frecuencia	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
Regular	38	69.09%	69.09%
Buena	17	30.91%	100.00%
Total	**55**	**100.00%**	

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

Figura 7

Dimensión capacitaciones pedagógicas de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata



Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla 10 y la figura 7, se revela que un 69.09% de los estudiantes afirma que las formación pedagógica en la institución es aceptable, mientras que un 30.91% afirma que las formación pedagógica es excelente.

Tabla 11

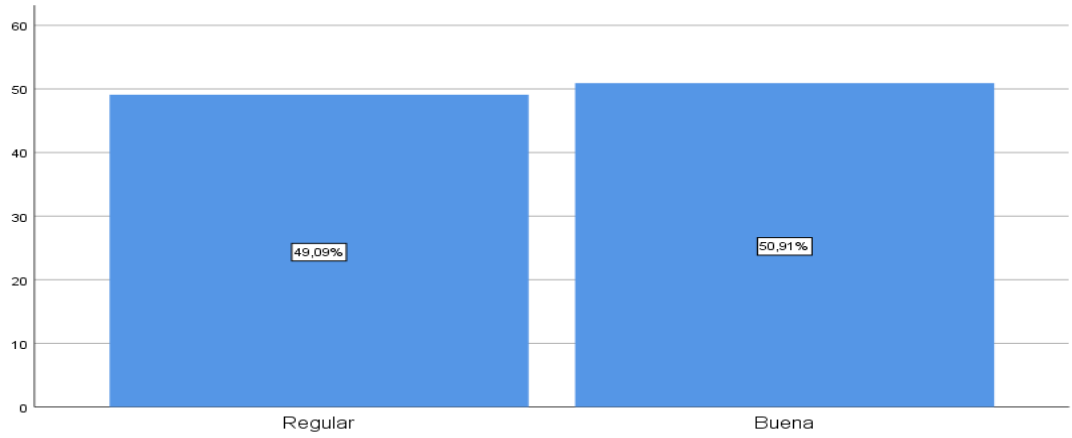
Dimensión emocionalidad pedagógicas de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata

	frecuencia	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
Regular	27	49.09%	49.09%
Buena	28	50.91%	100.00%
Total	**55**	**100.00%**	

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

Figura 8

Dimensión emocionalidad de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata



Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla 11 y la figura 8 se revela que un 50.91% de los estudiantes asegura que las formación pedagógica en la institución es excelente, mientras que un 49.09% afirma que las actividades de formación son de carácter regular.

Tabla 12

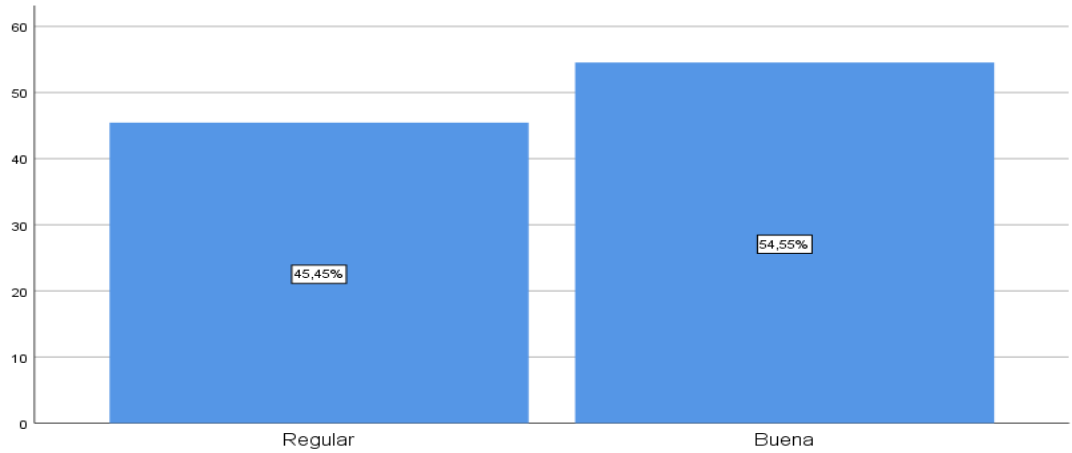
Dimensión responsabilidad de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata

	frecuencia	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
Regular	25	45.45%	45.45%
Buena	30	54.55%	100.00%
Total	**55**	**100.00%**	

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

Figura 9

Dimensión responsabilidad de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata



Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla 12 y la figura 9 se revela que un 54.55% de los estudiantes asegura que las formación pedagógica en la institución es excelente, mientras que un 45.45% señala que las capacitaciones pedagógicas son de carácter ordinario.

Tabla 13

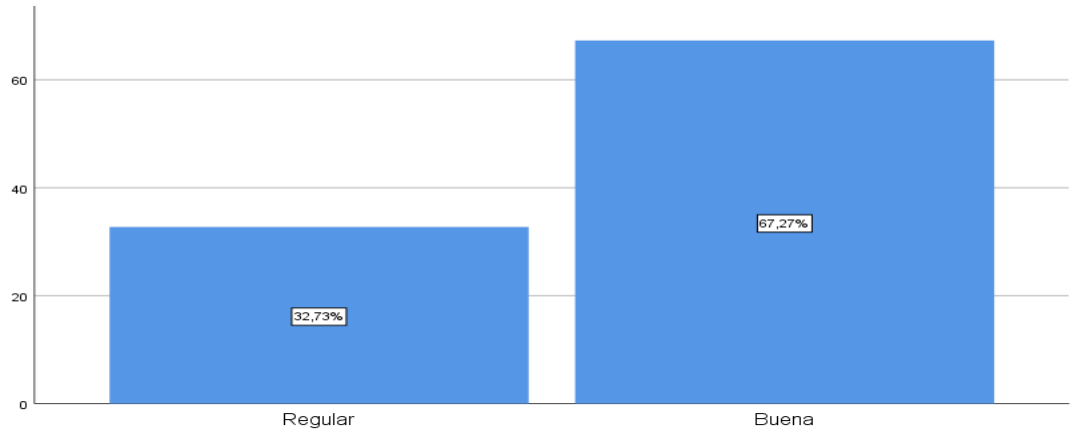
Dimensión relaciones de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata

	frecuencia	**Porcentaje**	**Porcentaje acumulado**
Regular	18	32.73%	32.73%
Buena	37	67.27%	100.00%
Total	**55**	**100.0%**	

Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

Figura 10

Dimensión relaciones de la variable desempeño docente en los docentes de las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata



Nota: Elaboración propia en base de los datos obtenidos.

En la tabla 13 y la figura 10 se revela que un 67.27% de los estudiantes consideran las capacitaciones pedagógicas de la institución como excelentes, mientras que un 32.73% señala que son de carácter ordinario.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis General.

Ha. Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Ho. No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Tabla 14

Correlación entre el clima institucional y desempeño docente

			Clima Institucional	**Desempeño docente**
Rho de Spearman	Clima Institucional	Coeficiente de correlación	1,000	,909**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,909**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

**. La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

En la tabla 14, se revela una conexión notable entre el entorno escolar y el desempeño académico, pues el p valor se encuentra por debajo del 0,01 de significancia y revela un coeficiente de correlación positiva notablemente elevado de 0,909 en Rho de Spearman. Así, se opta por abandonar la teoría nula y abrazar la hipótesis alternativa, que apunta a una conexión notable entre las variables mencionadas.

Resultados para el Hipótesis Especifico Uno.

Ha. - Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Ho. No existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Tabla 15

Correlación entre la comunicación y desempeño docente

			Comunicación	**Desempeño docente**
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,586**
		Sig. (bilateral)	.	,000

		N	55	55
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,586**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

**. La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

En la tabla 15, se revela un vínculo notable entre la interacción humana y el desempeño académico, pues el p valor es inferior a 0,01 de significancia y muestra un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,586 en Rho de Spearman. Así, se opta por abandonar la teoría nula y abrazar la hipótesis alternativa, que asegura que la interacción verbal y el desempeño académico están intrínsecamente ligados.

Resultados para el Hipótesis Especifico Dos.

Ha. - Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Ho. No existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Tabla 16

Correlación entre la motivación y desempeño docente

			Motivación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

**. La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

En la tabla 16, se evidencia una conexión notable entre la motivación y el desempeño académico, con un p valor que no supera el 0,01 de significancia y un coeficiente de correlación positiva de 0,888 en Rho de Spearman. Así, se opta por abandonar la teoría nula y abrazar la hipótesis alternativa, que asegura que la motivación tiene un vínculo profundo con el desempeño académico.

Resultados para el Hipótesis Especifico Tres.

Ha. - Existe relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Ho. No existe relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Tabla 17

Correlación entre el nivel de confianza y desempeño docente

			Confianza	**Desempeño docente**
Rho de Spearman	Confianza	Coeficiente de correlación	1,000	,657**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,657**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

**. La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

En la tabla 17, se revela una conexión notable entre la motivación y el desempeño académico, con un p valor que no supera el 0,01 de significancia y un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,657 en Rho de Spearman. Así, se opta por abandonar la teoría nula y abrazar la hipótesis alternativa, que asegura que la confianza y el desempeño académico se entrelazan de manera notable.

Resultados para el Hipótesis Especifico Cuatro.

Ha. - Existe relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Ho. No existe relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.

Tabla 18

Correlación entre el nivel de participación y desempeño docente

			Participación	**Desempeño docente**
Rho de Spearman	Participación	Coeficiente de correlación	1,000	,736**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	55	55
	Desempeño docente	Coeficiente de correlación	,736**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	55	55

**. La correlación es significativa al nivel de 0,01 (bilateral).

En la tabla 18, se revela un vínculo notable entre la motivación y el desempeño académico, con un p valor que no supera el 0,01 de significancia y un coeficiente de correlación positiva moderada de 0,736 en Rho de Spearman. Así, se opta

por abandonar la teoría nula y abrazar la hipótesis alternativa, que asegura que la participación y el rendimiento académico se entrelazan de manera notable.

6.2. Discusión de Resultados

A partir de las respuestas brindadas y obtenido los resultados se puede destacar la importancia de un buen clima institucional, además según los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata señalan tener un nivel regular y bueno lo cual es armonioso, tranquilo y adecuado y no existe los conflictos, sin embargo, en la investigación de Morante (2023) indica que se encuentran en niveles de bajo y medio, de esta manera indicando que según su trabajo no reflejan resultados similares, además al ser las dimensiones similares de evaluación se visualiza discrepancia, en la dimensión de comunicación es de nivel regular con un 81.82% sin embargo Morante (2023) en su trabajo evidencia que es de 84%, sin embargo el resto de su población afirma que es mala (16%), de lo contrario según lo hallado ya que el 18.18% afirma buena. De tal manera concurre similarmente en el resto de las dimensiones, menos en la de participación, en el cual cuenta con un 32% con un nivel alto en la investigación se halló que solo el 21.82% solo indica bueno, siendo de esta manera que falta ma implementación de una mejor participación en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata.

En cuanto al desempeño docente se puede observar que se encuentra en niveles de regular y bueno, de igual manera en el trabajo de Munive (2017) en el cual se observa que la dimensión capacidades pedagógicas predomina el nivel regular al igual que en la presente investigación, sin

embargo en la dimensión emocional predomina en su trabajo el nivel regular con 54.0%, siendo mayor a lo obtenido ya que los resultados obtenidos en la investigación nos evidencia que el predominante es el nivel bueno con 50.91%, el cual puede deberse a varios factores vinculadas al control emocional que tienen los docentes a superar los problemas, pero debido a que no es de gran diferencia se puede decir que se encuentran en similares condiciones, en cambien en la responsabilidad destacan de mejor manera los resultados mostrados por Meléndez (2020) puesto que cuenta con más cantidad de docentes que indican que la responsabilidad es de 60%, mientras que encontramos indica que solo el 54.55% se encuentra en un nivel bueno, observado de tal manera que los docentes de las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata son personas que su desempeño es de un nivel adecuado, sin embargo son con bajas capacidades pedagógicas según los resultados obtenidos.

El entorno educativo y el desempeño académico en las escuelas públicas del Distrito de Ituata han sido desvelados, con una valoración moderada de 0,657 en Rho de Spearman y un p de 0,000, lo cual es notable. Munive (2017) revela un vínculo entre ambas variables, revelando una calificación positiva moderada de 0,657 y un p valor de 0,000. En el estudio de Meléndez (2020) se observa una conexión entre el ambiente laboral y el rendimiento de los maestros, aunque el coeficiente muestra una conexión directa y significativa, con un valor de 0,505 y un p valor de 0,000, lo que indica una compensación positiva media, inferior a la observada en los resultados de Munive (2017). Sin embargo, aunque los docentes exhiben resultados excepcionales, es importante considerar los

estudios realizados, ya que sus habilidades varían según el entorno laboral (Acuña, 2023).

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

CONCLUSIÓN

Primera: Se revela una conexión moderada de 0,909 según Rho de Spearman entre el ambiente escolar y el rendimiento académico, observada por los maestros de las escuelas públicas de primaria del Distrito de Ituata, Carabaya, en 2019.

Segunda: La relación positiva moderada de 0,586 según Rho de Spearman entre el clima institucional y el rendimiento académico se revela desde la perspectiva del equipo educativo de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria en el Distrito de Ituata, Carabaya, en 2019.

Tercera: Se revela una fuerte conexión de 0,888 según Rho de Spearman entre el clima escolar y el rendimiento académico de los maestros en las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria del Distrito de Ituata, Carabaya, en 2019.

Cuarta: Desde la perspectiva del equipo educativo de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria del Distrito de Ituata, Carabaya, se revela una conexión moderada de 0,657 según Rho de Spearman, entre la confianza en el clima institucional y el rendimiento académico.

Quinta: La relación positiva moderada de 0,736 según Rho de Spearman entre el clima institucional y el rendimiento académico se revela desde la visión del

equipo educativo de las Instituciones Educativas Públicas de Nivel Primaria en el Distrito de Ituata, Carabaya, en 2019.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

RECOMENDACIONES

Primera: Para que el fortalecimiento del clima institucional siga en una mejora continua y sin perjudicar al desempeño docente desde lo que el personal percibe, es necesario no dejar de lado la importancia de desarrollar talleres y capacitaciones para que los docentes y directivos se relacionen de una mucha mejor manera para que sientan identificados con la institución para poder mejorar su desempeño como docentes, para el cual se puede trabajar conjuntamente con la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Carabaya.

Segunda: Transformar de manera duradera y eficiente a los maestros y líderes de las escuelas públicas de primaria del Distrito de Ituata, potenciando la comunicación entre maestros y fomentando un ambiente escolar más armonioso, colaborando con el Ministerio de Educación (MINEDU) a través de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL).

Tercera: Transformar de manera duradera y efectiva a los maestros y líderes de las escuelas públicas de primaria del Distrito de Ituata, fomentando la motivación de los maestros y creando un ambiente institucional que impulse el rendimiento educativo, a través de un acuerdo con el Ministerio de Educación (MINEDU) y la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL).

Cuarta: Para fortalecer la confianza entre los maestros y los líderes de las escuelas públicas de primaria en el Distrito de Ituata, se puede implementar una

estrategia conjunta con el Ministerio de Educación (MINEDU) y la Unidad de Gestión Educativa Regional (UGEL) de Carabaya.

Quinta: Formar de manera duradera y eficiente a los maestros y líderes de las escuelas públicas de primaria del Distrito de Ituata, con el fin de elevar la participación de los maestros y crear un ambiente escolar que impulse el rendimiento educativo, colaborando con el Ministerio de Educación (MINEDU) a través de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, J. J.; Chui, H. N.; Perez, K.; Roque, E. O. & Roque, B. (2023). Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria. Horizontes. Volumen 7 / N° 30 / pp. 1673 – 1684. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.619

Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplina, 6(1), 1280-1290.

Baena-Paz, G. (2017). Metodología de la investigación. Grupo Editorial Patria. Tercera Edición. México. ISBN ebook: 978-607-744-748-1

Becerra, M. G. (2022). Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca, para obtener el grado académico Maestra en Psicología Educativa. Universidad César Vallejo. Chiclayo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/94661

Becerra, M. G. (2022). Clima institucional y desempeño docente en la institución educativa pública secundaria de Cajamarca. Maestra en Psicología Educativa. Universidad César Vallejo. Chiclayo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/94661

Benítez, J., Cabay, L., y Encalada, G. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. Revista digital de educación física, Vol. 8 pp. 83-95.

Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. México. D.F: Trillas.S.A de C.V.

Bustamante, M. A.; Lapo, M. del C.; Tello, M. G. & Zerda, E. R. (2022). Comparación de factores de clima organizacional entre un hospital público y un hospital privado de Guayas (Ecuador). Información Tecnológica. Vol. 33(3), 249-260. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000300249

Bustos, P; Miranda, M; Peralta R (2002). Clima Organizacional. Consultado http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm .

Carrasco, A. (2024). 6 de cada 10 peruanos pensó en renunciar a su trabajo por tener mala relación con su jefe. Revista digital de la Cámara de comercio de Lima. https://lacamara.pe/bumeran-6-de-cada-10-peruanos-penso-en-renunciar-a-su-trabajo-por-tener-mala-relacion-con-su-jefe/

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

Chirinos-Araque, Y., Meriño Córdoba, V. y Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. Revista EAN, 84, (pp 43 - 61). Recuperado de: https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1916

Coa, Y.; Luna. A. & Milano, L. (2018). Clima organizacional y su relación con el desempeño docente (Estudio de caso: Unidad educativa estadal Tocoma). Licenciatura en Educación. Universidad Central de Venezuela. Ciudad Piar. http://hdl.handle.net/10872/18262

Crevoisier, L. R. & Guerra, S. P. (2022). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes. Maestra en Educación. Universidad Femenina del Sagrado Corazón. http://hdl.handle.net/20.500.11955/1013

Díaz, E. (2018). El clima organizacional y su relación con el desempeño docente. Educación. Revista de la Facultad de Ciencias de la Educación, 24(2), 123-130. https://doi.org/10.33539/educacion.2018.v24n2.1325

Durán, S. E., García Guiliany, J., Paz Marcano, A., y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. Revista Venezolana De Gerencia, 26(6), 223-244. https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14

Enciso, J. E. (2019). Clima Institucional y desempeño Docente en Instituciones Educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno, 2018. Magíster en Educación. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2893213

Fischman, D. (2000). El espejo de un líder. Lima: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Fuentes, M. (2018). El clima organizacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Inicial Nº 193 "Club de Leones" de Puno. Maestra en Ciencias: Educación con mención en Gestión y Administración Educativa. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3680177

Gálvez, E. & Milla, R. (2018). Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño

Docente. Propósitos y Representaciones, 6(2), 407-429. https://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236

González, J., Rodriguez, M., y González, O. (2018). El clima organizacional de la gran empresa Boyacense, estudio en el Valle de Sugamuxi, Colombia. Revista Espacios. Recuperado de: http://www.revistaespacios.com/a18v39n37/18393703.html

Guillén, C. & Guil, R. (2000). Psicología del trabajo para relaciones laborales. México: Ed. McGraw Hill Interamericana.

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. México.

Juárez, B. (2022). El 80% de las personas en la región no se siente comprometida con su trabajo. El Economista. https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html

Loayza, Y. H. (2017). El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla. Maestra en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa. https://hdl.handle.net/20.500.12692/12851

Luna, A. (2008). Proceso administrativo. México. Grupo Editorial Patria.

Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. Educar (27), pp.103-117. Recuperada de

http://http://www.dacsvirtual.ujat.mx/claroline/backends/download.-php?url=L21ldG9kb3NfZGVfaW52X2N1YWxpX0NMSU1BX0NPTlNUUlVDVE8ucGRm&ci- dReset=true&cidReq=MET_INVII

Martín-Bris, M. (1999). Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden. (2ª Edic.) España-Madrid. www.uab.cat/ pub/educar/ 0211819Xn27 p103.pdf

Mateo, M., Escudero, T., De Miguel, M., Ginés, J., y Rodríguez, S. (1996) La evaluación del profesorado. Un tema a debate. Revista de Investigación Educativa, Vol14(2), pp 73-94

Meléndez, D. L. (2020). Clima institucional y desempeño laboral en los docentes de la Institución Educativa "Carlos Wiesse" de Juanjuí Región San Martín 2020, para optar el grado académico de maestra en docencia universitaria y gestión educativa. Universidad Alas Peruanas. https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/6333/1/Clima%20institucional_Desempe%C3%B1o%20laboral_Docentes%20de%20la%20instituci%C3%B3n%20educativa.pdf

Ministerio de Educación (2017). Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva. MINEDU. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5922/Participaci%C3%B3n%20y%20clima%20institucional%20para%20una%20organizaci%C3%B3n%20escolar%20ef ectiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Educación. (2012). El Marco del Buen Desempeño Docente. Lima: Ministerio de Educación.

Morante, V. E. (2023). Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Pucará. Maestra en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo. Chiclayo. https://hdl.handle.net/20.500.12692/106175

Munive, R. (2017). Clima institucional y desempeño docente de la Institución Educativa 2025 "Inmaculada Concepción" del Distrito de Los Olivos, Lima – 2016. Maestro en Educación. Lima. https://hdl.handle.net/20.500.12692/22167

Oficina de Comunicaciones. (2022). Ambiente laboral negativo reduce productividad y ocasiona problemas en la salud física y mental. Instituto Nacional de Salud Mental Honorio Delgado-Hideyo Noguchi. Gob.pe. https://www.gob.pe/institucion/insm/noticias/612877-ambiente-laboral-negativo-reduce-productividad-y-ocasiona-problemas-en-la-salud-fisica-y-mental

Olaskoaga, J., Rodríguez, C., & Marúm, E. (2022). Disagreement in the Conceptualization of Educational Quality and Job Satisfaction. Social Sciences, 11, 287. doi:10.3390/socsci11070287

Olson, K., & Jiang, L. (2021). The effects of university research and teaching climate strength on faculty self-reported teaching performance. Higher Education Research & Development, 40(6), 1251-1267. https://doi.org/10.1080/07294360.2020.1804335

Ortega-Almonacid, F. (2020). Relación entre las orientaciones de cultura y clima organizacional en docentes de cinco colegios privados de Bogotá.

Universidad Católica de Colombia. Disponible en: https://hdl.handle.net/10983/25058

Oseda, D. (2011). Métodos y técnicas de investigación (2da. Ed.). Lima: Eximpress. S.A.

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. International Journal of Morphology, 35(1), 227–232. https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037

Pedraza, N. (2018). Organizational climate and its relation with the Jobs satisfaction levels from human capital insight. Revista Lasallista de Investigación, 15(1), 90-101

Robbins, S. (1987). Comportamiento Organizacional. (3ª edic.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Rožman, M. & Štrukelj, T. (2021). Organisational climate components and their impact on work engagement of employees in medium-sized organisations, Economic Research-Ekonomska Istraživanja, 34 (1), 775-806. https://doi.org/10.1080/1331677X.2020.1804967

Valdés, H. (2004). Desempeño del maestro y su evaluación. Cuba: Editorial pueblo y educación.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Anexo 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA
CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
General	**General**	**General**	**v1**	• La comunicación • La motivación • El nivel de confianza • El nivel de participación	TIPO: No experimental DISEÑO: explicativo correlacional MÉTODO: científico, de enfoque cuantitativo MUESTRA a muestra de la investigación está conformada por 55 docentes de las instituciones educativas publicas del nivel primario del distrito de Ituata. TÉCNICAS – Encuesta INSTRUMENTOS – Cuestionario ANÁLISIS ESTADÍSTICO – Rho de spearman
¿Qué relación existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019?	Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.	Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.	Clima Institucional		
Específicos	**Específicos**	**Específicas**	**v2**		
¿Qué forma se relación existe entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019? ¿Qué forma se relación existe entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019? ¿Qué forma se relación existe entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019? ¿Qué forma se relación existe entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019?	Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019. Establecer la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019. Establecer la relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019. Establecer la relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.	• - Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019. - Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019. - Existe relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019. - Existe relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Públicas de nivel primario del Distrito de Ituata, Carabaya – 2019.	Desempeño docente	• Las capacidades pedagógicas • La emocionalidad • Responsabilidad en el desempeño de sus funciones • Las relaciones personales	

Anexo 2

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

El presente cuestionario tiene por finalidad establecer los niveles del clima institucional en las instituciones educativas y establece los niveles que perciben los docentes sobre el clima en general para sus diversas dimensiones. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas y responda a las mismas marcando con un aspa (X) lo que usted considera la que se aproxima más a una de las alternativas de la escala tipo Likert.

1. Muy bajo **2. Bajo** **3. Regular** **4. Alto** **5. Muy alto**

	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN					
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?					
4	Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa					
5	Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación.					
6	¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?					
	MOTIVACIÓN					
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la institución educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la institución educativa?					
9	¿Cómo le parece que percibe el profesorado su prestigio profesional, cómo cree que se valora?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía existente en la institución educativa?					
11	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el grado de relaciones interpersonales en la institución educativa?					

	CONFIANZA					
14	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en su institución educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución?					
16	¿Considera Ud. que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la institución para continuar el trabajo de la institución educativa?					
	PARTICIPACIÓN					
19	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución educativa por parte de los profesores?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los miembros del Consejo Educativo?					
21	¿Cómo percibe Ud. la participación de los profesores en el Consejo Educativo?					
22	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿Cómo propicia la participación el profesorado en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diversos grupos?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan a los grupos formales en las actividades de la institución educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número/frecuencia de reuniones de su institución educativa?					
30	¿En su institución educativa existe una buena coordinación entre los docentes?					

Muchas gracias por su colaboración y aporte con la Presente Investigación

Anexo 3

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

El presente cuestionario tiene por finalidad conocer los niveles del desempeño docente y establece sus niveles en cuanto a la percepción del propio docente de manera global y específica. Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados y responda a las mismas marcando con un aspa (X) lo que usted considera la que se aproxima más a una de las alternativas de la escala tipo Likert.

1. Muy bajo 2. Bajo 3. Regular 4. Alto 5. Muy alto

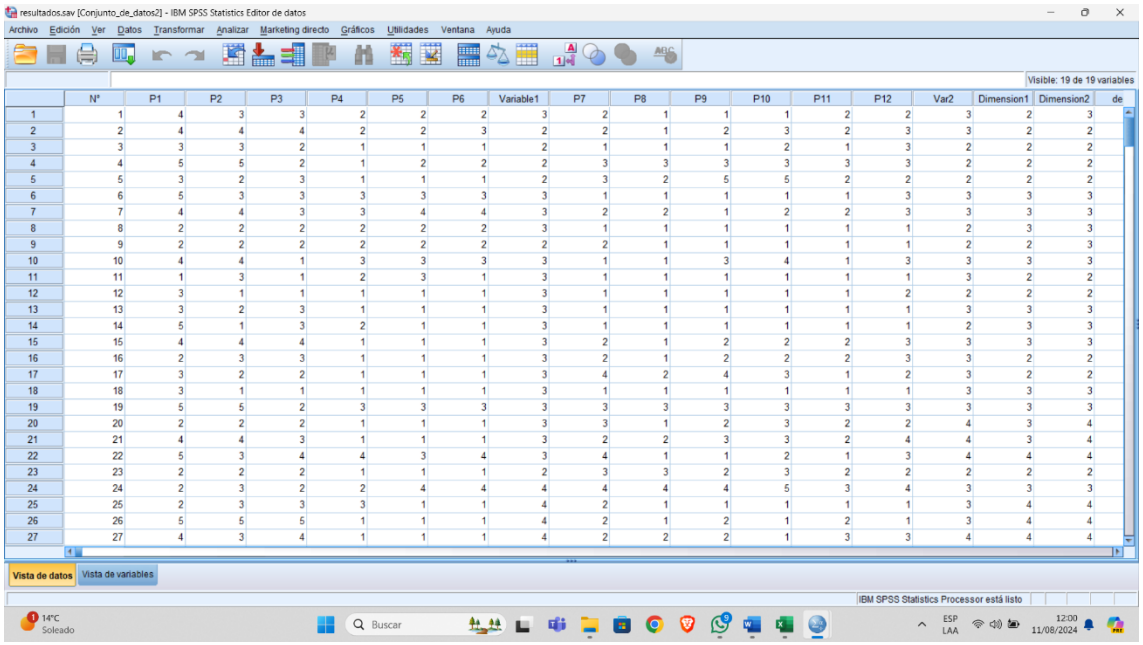
	DIMENSIONES	1	2	3	4	5
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS					
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la institución educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la institución educativa?					
4	¿Cómo considera usted la funcionalidad de las normas que afectan a la institución educativa?					
5	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la institución educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la institución educativa se oculta información?					
	EMOCIONALIDAD					
7	Todo lo aprendido lo aplica con sus alumnos					
8	Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje					
9	El tema que va a tratar le motiva a que busque información adicional					
10	Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración					
11	Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase					
12	Promueve con responsabilidad el cuidado del medio ambiente					
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES					
13	Realiza proyectos de investigación.					
14	Cumple con el horario de clase establecido.					
15	Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su I.E.					

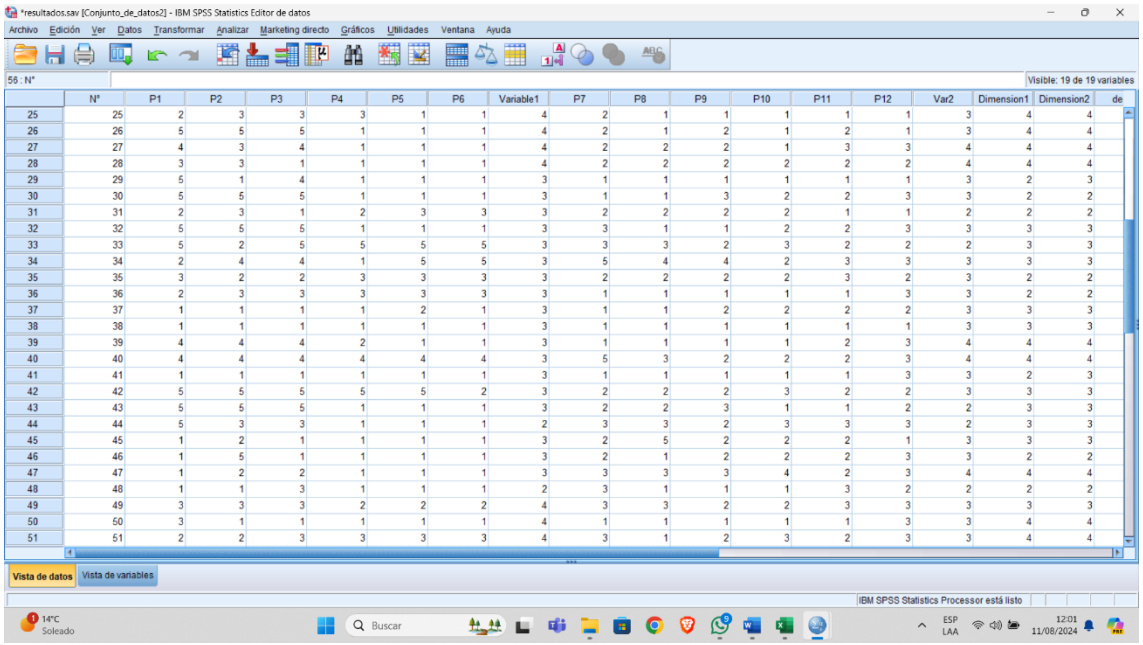
16	Participa en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional.					
17	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
18	Planifica sus sesiones de clase secuencialmente.					
RELACIONES INTERPERSONALES						
19	Demuestra respeto por las ideas de sus alumnos					
20	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación de acuerdo con su propio interés					
21	Propicia un ambiente adecuado					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con el grupo de estudiantes					
23	Propone actividades que desarrolle algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de crítica o creativamente					
24	Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad					

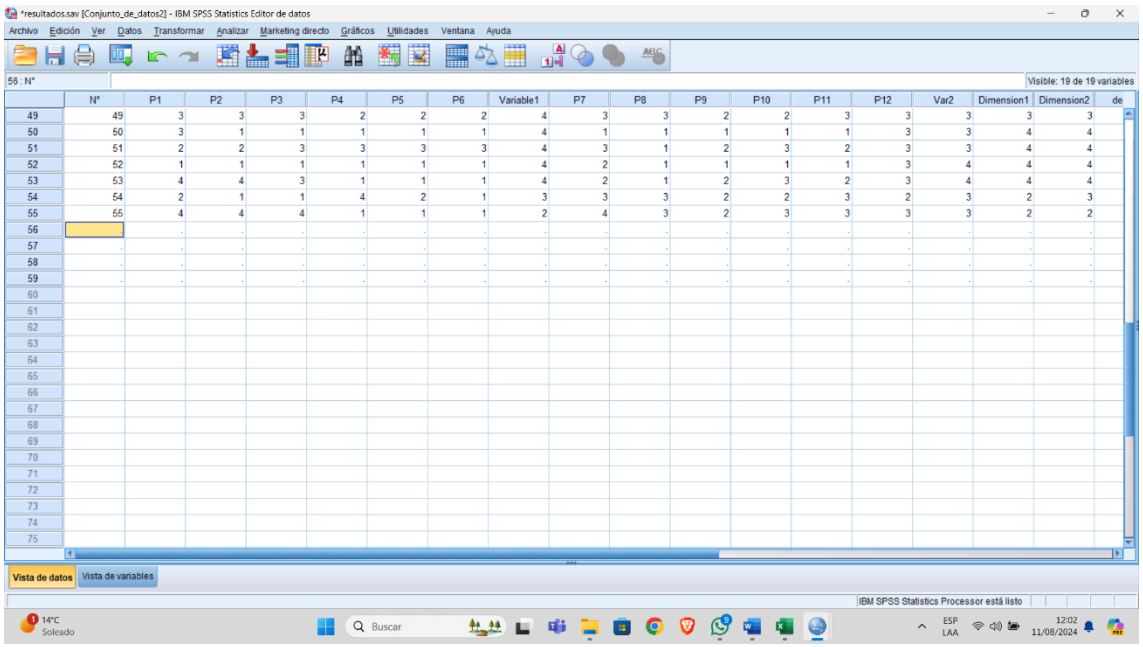
Muchas gracias por su colaboración y aporte con la Presente Investigación

Anexo 4

Base de datos







	N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Variable1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Var2	Dimension1	Dimension2	de
49	49	3	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
50	50	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	3	3	4	4	
51	51	2	2	3	3	3	3	4	3	1	2	3	2	3	3	4	4	
52	52	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	3	4	4	4	
53	53	4	4	3	1	1	1	4	2	1	2	3	2	3	4	4	4	
54	54	2	1	1	4	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	
55	55	4	4	4	1	1	1	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	
56																		
57																		
58																		
59																		
60																		
61																		
62																		
63																		
64																		
65																		
66																		
67																		
68																		
69																		
70																		
71																		
72																		
73																		
74																		
75																		

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS

1.2. Validado por: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

1.3. Título de la investigación:
CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2019

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA:



FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS

1.2. Validado por: Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

1.3. Título de la investigación:

CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2019

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75.%

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: .....

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: MILIAN NORMA JAVIER MONTESINOS

1.2. Validado por: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

1.3. Título de la investigación:

CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DE NIVEL PRIMARIO DEL DISTRITO DE ITUATA, CARABAYA – 2019

II. ASPECTOS A EVALUAR

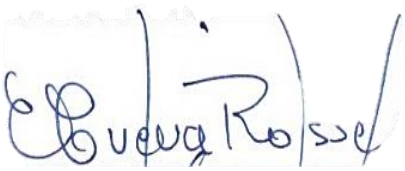
Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: .....



FIRMA DEL EXPERTO

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 10-01-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Milian Norma Javier Montesinos
Dirección: Jr. Los proceres 170
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 42752885
Teléfono: 917161120 email: milian.norma@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Maestría en Educación
Escuela Profesional o Mención: Administración y Gerencia Educativa
Título o Grado Académico a optar: Magíster en Educación
Asesor: Dr. Arnaldo Yana Torres

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas públicas de nivel primario del distrito de Ituata, Carabaya - 2019

Palabras claves, (3 a 5 términos):

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a):_____

☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

☒ Sí autorizo

☐ No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: Gestión de la Educación - P32



10 - 01 - 2026

Firma de Autor | huella digital | Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/