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 DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA DE ISLAY, AREQUIPA – 2023

TESIS PRESENTADA POR:

ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAESTRO 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 DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA DE ISLAY, AREQUIPA - 2023

TESIS PRESENTADA POR:

ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : _____
Dr. FÉLIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

PRIMER MIEMBRO : _____
Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO : _____
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS : _____
Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

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

EPG ESCUELA DE POSGRADO UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0817-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 19 de diciembre del 2025

VISTOS:
El expediente Nº 9248 presentado por el (la) Bachiller: **ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:
Que, el (a) Bachiller: **ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES** con número de **DNI 41972583** con número de matrícula **1411006010** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY , AREQUIPA - 2023** para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;
Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;
Que, mediante Resolución **N°1991-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°528-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY , AREQUIPA - 2023** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32;**
Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**
Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000577 de fecha: 16 de diciembre del 2025 se nomina jurados.
Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original 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 artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:
ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY , AREQUIPA - 2023** del (la) Bach: **ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES,** para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	**: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO**
Primer miembro	**: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**
Segundo miembro	**: Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA**
Asesor	**: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL**

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	**: Miércoles, 24 de diciembre del 2025**
Hora	**: 01:00 p.m.**
Lugar	**: Aula N°208 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA**

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

DIRECCIÓN EPG, INTERESADO
ARCH. JROZ/cam.

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

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0528-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de junio de 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2025-01474** de fecha **04 de marzo de 2025**, el (la) Bach. **ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES**, con DNI N° **41972583**, código de matrícula N° **1411006010**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00367-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del **27 de mayo de 2025,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°**2025-01474** el (la) Bach. **ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY , AREQUIPA - 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00367-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY , AREQUIPA - 2023** presentado por el (la) **Bach. ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
Dr. Javier Rómulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.
ARCH.IRQZ/cpm

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

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01991-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 20 de noviembre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° **2024-013587** de fecha **04 de noviembre de 2024**, el (la) Bach. **ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES**, con DNI N° **41972583**, código de matrícula N° **1411006010**, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00890-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del **15 de noviembre de 2024**, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° **2024-013587** el (la) Bach. **ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY , AREQUIPA - 2023** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00890-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY , AREQUIPA - 2023** presentado por el (la) Bach. **ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como ASESOR al (a) Dra. **ESPERANZA CUEVA ROSSEL.**

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA - PUNO

Dr. Leopoldo Venedicto Condori Cari
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO
ARCH. LMCC/com.

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

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCI...

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:591401483

Fecha de entrega
15 may 2026, 23:13 GMT-5

Fecha de descarga
16 may 2026, 0:23 GMT-5

Nombre del archivo
T036_41972583_M.docx

Tamaño del archivo
46.7 MB

101 páginas

13.712 palabras

79.626 caracteres

turnitin Página 1 de 108 - Portada Identificador de la entrega trn:oid:::13016:591401483
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

12% 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

10%	Fuentes de Internet
6%	Publicaciones
10%	Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

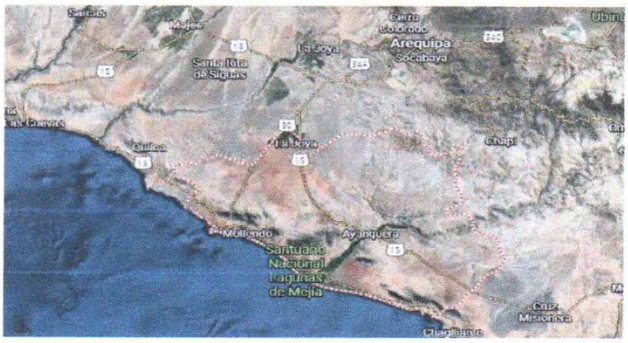
Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

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 DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA DE ISLAY, AREQUIPA - 2023	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41972583
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-6444-4536
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02558176
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-7453-3382
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	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	02145441
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-8237-5735
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	**INSTITUCIONES EDUCTIVAS INICIAL** País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Islay Distrito: Islay **Coordenadas GMS** Longitud: -16.906712638382086 Latitud: -71.64247840588358 **URL maps** https://maps.app.goo.gl/YxktmzBkYzZpDuDX9 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo del 2023 – Diciembre 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



TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo Angela Jasmin Lopez Flores, identificado con DNI Nro. 41972583 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

Maestria en Educación,

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

"Clima institucional y desempeño docente de las instituciones educativas de inicial en la provincia Islay, Arequipa – 2023"

Asesorado por: Dra. Esperanza Cueva Rossel

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 06 de Abril del 2026

Dra Esperanza Cueva Rossel
FIRMA DEL ASESOR (obligatoria)

FIRMA (obligatoria)

Huella

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

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DEDICATORIA

A Dios, por la fuerza, sabiduría y bendiciones que me concede cada día. A mi familia, por su constante apoyo y amor incondicional. Y a ti, mamá, aunque ahora estés en el cielo, tu legado de perseverancia y valentía sigue inspirándome cada día. Este logro también es de ustedes.

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

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

AGRADECIMIENTO

Al rector de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez y a mis maestros asesores, por su firme convicción de que la educación es la clave para el desarrollo nacional, formando líderes para el futuro de nuestra nación.

A todas las personas e instituciones que me han brindado su apoyo para la realización de este trabajo de investigación, mi más sincero agradecimiento.

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

INDICE GENERAL

INDICE GENERAL V
ÍNDICE DE TABLAS VIII
ÍNDICE DE FIGURAS IX
RESUMEN X
ABSTRACT XI
INTRODUCCIÓN XII

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática 1
1.2. Formulación del planteamiento del problema 4
1.1.1. Pregunta general 4
1.1.2. Preguntas específicas 4
1.3. Exposición de la justificación de la investigación 4
1.3.1. Justificación teórica 4
1.3.2. Justificación social 4
1.3.3. Justificación práctica 5
1.3.4. Justificación metodológica 5
1.4. Objetivos 5
1.4.1. Objetivo General 5
1.4.2. Objetivos Específicos 5
1.5. Importancia y alcance de la investigación 5
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación 6
1.7. Hipótesis 6
1.7.1. Hipótesis general 6
1.7.2. Hipótesis específicas 6
1.8. Variables e indicadores 6
1.8.1. Conceptualización de variables 6
1.8.2. Operacionalización de variables 8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio 9
2.1.1. A nivel internacional 9
2.1.1. A nivel nacional 10
2.1.2. A nivel regional o local 12
2.1. Bases teóricas 13
2.2.1. Enfoque teórico o corrientes epistemológicas de la variable 1 13
2.2.2. Enfoques teóricos epistemológicas de la variable 2 18
2.2. Marco conceptual 23

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación 25
3.2. Métodos aplicados en la investigación 25
3.2.1. Método general 25
3.2.2. Método específico 25
3.3. Tipo de investigación 26
3.4. Nivel de investigación 26
3.5. Diseño de investigación 26
3.6. Población y muestra 26
3.6.1. Población 26
3.6.2. Muestra 27
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información 28
3.7.1.1. Técnicas de la investigación 28
3.7.2. Instrumentos de la investigación 28
3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación 29
3.8.1. Validación de los instrumentos 29
3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos 30
3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis 31

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos 32
4.2. Proceso de la prueba de hipótesis 52
4.2.1. Prueba de normalidad 52
4.2.2. Comprobación de la hipótesis general 53
4.2.3. Comprobación de las hipótesis específicas 54
4.3. Discusión de los resultados 58
CONCLUSIONES
RECOMENDACIONES
REFERENCIAS
ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables 8
Tabla 2 Porcentajes y frecuencias de los resultados obtenidos sobre el clima institucional. 32
Tabla 3 Porcentajes y frecuencias de los resultados obtenidos sobre el desempeño docente. 34
Tabla 4 Porcentajes y frecuencias de los resultados obtenidos sobre la comunicación. 36
Tabla 5 Porcentajes y frecuencias de los resultados obtenidos sobre la motivación. 38
Tabla 6 Porcentajes y frecuencias de los resultados obtenidos sobre la confianza. 40
Tabla 7 Porcentajes y frecuencias de los resultados obtenidos sobre la participación. 42
Tabla 8 Porcentajes y frecuencias de los resultados obtenidos sobre la capacitación pedagógica. 44
Tabla 9 Porcentajes y frecuencias de los resultados obtenidos sobre la emocionalidad. 46
Tabla 10 Porcentajes y frecuencias de los resultados obtenidos sobre la responsabilidad 48
Tabla 11 Porcentajes y frecuencias de los resultados obtenidos sobre las relaciones interpersonales. 50
Tabla 12 Prueba de normalidad para las variables clima institucional y desempeño docente 52
Tabla 13 Correlación entre el clima institucional y desempeño docente 53
Tabla 14 Correlación entre el clima institucional y la capacitación pedagógica 54
Tabla 15 Correlación entre el clima institucional y la emocionalidad 55
Tabla 16 Correlación entre el clima institucional y la responsabilidad 56
Tabla 17 Correlación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales 57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Porcentajes de los resultados obtenidos sobre el clima institucional. 33

Figura 2 Porcentajes de los resultados obtenidos sobre el desempeño docente.. 34

Figura 3 Porcentajes de los resultados obtenidos sobre la comunicación 36

Figura 4 Porcentajes de los resultados obtenidos sobre la motivación. 38

Figura 5 Porcentajes de los resultados obtenidos sobre la confianza. 40

Figura 6 Porcentajes de los resultados obtenidos sobre la participación. 42

Figura 7 Porcentajes de los resultados obtenidos sobre la capacitación pedagógica..... 44

Figura 8 Porcentajes de los resultados obtenidos sobre la emocionalidad. 46

Figura 9 Porcentajes de los resultados obtenidos sobre la responsabilidad 48

Figura 10 Porcentajes de los resultados obtenidos sobre las relaciones interpersonales..... 50

RESUMEN

El estudio fue desarrollado bajo el propósito principal de conocer la asociación del clima institucional con el desempeño de los docentes de nivel inicial en las escuelas de la provincia de Islay. Se empleó un enfoque científico, de tipo hipotético-deductivo, no experimental y de alcance descriptivo relacional. La población estuvo dada por 100 personas, en base a un muestreo probabilístico en el que participaron 80 educadores. Para la colecta de información, se aplicaron dos cuestionarios, siendo corroborados a través de la evaluación de expertos, cuya fiabilidad fue medida con el estadístico Alfa de Cronbach. Se llevó a cabo la prueba de normalidad a fin de estar al tanto del coeficiente de correlación apropiado en la contrastación de hipótesis, así como la generación de tablas y figuras que facilitaron la redacción de conclusiones y recomendaciones finales. Los hallazgos indicaron el nivel de significancia de 0,000; <0.05, y un cociente de correlación de ,628; confirmando que efectivamente las variables se asociaban de manera estadísticamente significativa. En conclusión, se estableció la existencia de la asociación del clima institucional con el desempeño de los educadores.

Palabras Claves: Clima institucional, Desempeño docente.

ABSTRACT

The main purpose of the study was to know the association between the institutional climate and the performance of preschool educators in schools in the province of Islay. A scientific approach was used, hypothetical-deductive, non-experimental and relational descriptive in scope. The people were given by 100.0 people, based on a probabilistic sampling 80 educators participated. For the collection of information, two questionnaires were applied through questionnaires, these were corroborated through the evaluation of experts, whose reliability was measured with the Alpha of C statistic. The normality test was carried out in order to be aware of the appropriate correlation coefficient in the testing of hypotheses, as well as the generation of tables and figures that facilitated the drafting of conclusions and final recommendations. The findings indicated the sig. level of 0.000; <0.05, and a correlation quotient of .628; confirming that the variables were indeed associated in a statistically significant way. In conclusion, the existence of the association of the institutional climate with the performance of educators was established.

Key words: Institutional climate, Teaching performance.

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

INTRODUCCIÓN

La investigación se centra en analizar la relación del clima institucional en el desempeño educacional de las escuelas de nivel inicial de la Provincia de Islay. Asimismo, se busca identificar el clima institucional presente en los distintos espacios formativos desde la perspectiva de los docentes. Según Quispe et al. (2023), las instituciones que mantienen un clima laboral favorable propician una comunicación más asertiva entre superiores y subordinados, lo cual fortalece positivamente las relaciones interpersonales. Del mismo modo, este clima repercute en el desempeño docente, ya que las evaluaciones constantes motivan a los profesores a planificar mejor sus estrategias de aprendizaje. En ese sentido, la investigación tiene como propósito conocer la relación entre el clima institucional de los establecimientos pedagógicos y el desempeño docente.

Para la presentación del proyecto, este se estructurará de la siguiente manera:

En el Punto I, denominado El problema, se expone la problemática identificada, el planteamiento del problema general y los problemas específicos, así como la justificación del estudio.

El siguiente punto aborda los objetivos de la investigación.

Posteriormente, se presenta el marco teórico referencial, que incluye los antecedentes relacionados con la temática, el marco conceptual del estudio y las definiciones pertinentes.

Luego, se expone el apartado de hipótesis y variables, donde se presentan la hipótesis general y las hipótesis específicas, así como las variables con su respectiva operacionalización.

El punto siguiente describe los procedimientos metodológicos, detallando el método, el tipo y nivel de investigación, la muestra, las técnicas e instrumentos utilizados, las fuentes de información, y el procedimiento de validación y confiabilidad. Asimismo, se presenta el diseño de contrastación de hipótesis y la matriz de consistencia.

Finalmente, se incluyen los aspectos administrativos, en los que se detalla el cronograma, el presupuesto y el financiamiento del estudio, junto con la estructura tentativa del proyecto y las referencias empleadas.

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

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

El ambiente organizacional dentro de una institución educativa toma gran relevancia para la mejora en cuanto a las interacciones de los colegas, estudiantes y apoderados de familia; es así que, Quispe et al. (2023) indican que el clima institucional hace referencia al espacio del trabajo dentro del centro educativo, generando así la interacción entre cada una de las partes, por lo que la comunicación y las relaciones interpersonales se pueden ver afectadas de forma negativa o de forma positiva.

Por otro lado, el desempeño que el docente mantiene, toma gran importancia ya que está orientado al grado de formación de los educandos y al adecuado desenvolvimiento que presentan para el desarrollo de sus distintas actividades de trabajo; de acuerdo a Puente et al. (2018), la actuación del profesorado alude a la evaluación y valoración de los talentos, conocimientos teóricos y habilidades prácticas de un profesor en su rol educativo. La actuación del profesorado se refiere

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

a la evaluación y valoración de los talentos, conocimientos teóricos y habilidades prácticas que un docente demuestra en su rol educativo, implicando el dominio del maestro en la preparación, ejecución y retroalimentación de sus intervenciones pedagógicas, las cuales constituyen el proceso mediante el cual se enseña y se aprende. Además, comprende la capacidad de interactuar adecuadamente con los estudiantes, otros docentes y colaboradores del entorno educativo.

A nivel internacional, el gran avance tecnológico y las constantes mejoras en cuanto al ambiente de trabajo, han repercutido en mejorar el grado de enseñanza bajo el propósito de lograr un mayor rendimiento de los estudiantes; es así que en Finlandia, uno de los países con mayor nivel educativo según las pruebas PISA, han tomado un sistema educativo donde el reconocimiento a los docentes es oneroso, pues el salario percibido es superior a otros países, ya que el salario anual medio inicial en profesores aborda los 32 a 148 dólares americanos, conjuntamente los directivos de cada escuela proveen a los profesores los materiales adecuados para el trabajo de sus diferentes labores; asimismo, la comunicación constante aumento en un 75% generando una adecuado clima en el trabajo. Por otro lado, el gobierno central ha puesto gran interés en las reformas educativas y el horario del trabajo, ya que actualmente se ha reducido en 4 horas su horario normal, lo cual ha hecho que el docente pueda mantenerse motivado y comprometido con la institución donde labora, asimismo, incrementar también su vocación de servicio (Moreno, 2018).

En el plano nacional, la enseñanza se ve muy repercutida por el desinterés del gobierno central, pues los docentes no cuentan con plataformas y herramientas

adecuadas dentro de cada institución para el correcto desarrollo de sus clases, esto debido al poco presupuesto otorgado para ello, sin embargo, también el clima evidenciado en cada institución resulta hostil, ya que muchos de los directores no poseen una comunicación asertiva con docentes, además de no tener un control de los coordinadores de área, pues según un informe realizado por el MINEDU en las instituciones educativas a nivel nacional solo el 59.6% de la totalidad de los docentes se encuentran designados en un curso y solo el 2% de la instituciones otorgan algún tipo de incentivo por el desempeño realizado de cada uno de los docentes (Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE], 2022).

Asimismo, en el plano local dentro de la provincia de Islay también se ha evidenciado desinterés por elevar la calidad del ambiente laboral para los educadores y también el bajo incentivo por el desempeño que realizan. Lo cual también se ha visto reflejado en la poca comunicación de los directivos con su personal, pues cada uno tiende a introducir sus ideas de forma autoritaria, sin consultar o llevar a un consenso con los demás, lo cual ha generado que el respeto entre docentes también se vea disminuido. Por otro lado, la poca motivación presente en las instituciones ha llevado que el personal docente tienda a no mejorar en sus diferentes estrategias de enseñanza y con ello el desempeño en la calidad de trabajo se ha visto repercutido a una tendencia a disminuir; por lo tanto, la presente investigación busca conocer como el clima institucional mantiene un vínculo o no, en el ejercicio profesional de cada educador en los espacios formativos de Islay en el nivel inicial.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.1.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre el clima institucional con el desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023?

1.1.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel del clima institucional de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023?
- ¿Cuál es el nivel del desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023?
- ¿Cuál es la relación entre clima institucional y las dimensiones del desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023?

1.3. Exposición de la justificación de la investigación

1.3.1. Justificación teórica

Se justificó este estudio a nivel teórico puesto que se generará definiciones precisas acerca de cada una de las variables de estudio, las mismas que serán debidamente referenciadas por distintos autores.

1.3.2. Justificación social

En lo social, esta investigación se justificará porque ayudará a estar al tanto del grado de relación que tiene el clima dentro de la institución con el desempeño de cada educador.

1.3.3. Justificación práctica

En la práctica se justificará debido a que mediante los resultados del estudio se buscará solucionar los inconvenientes presentes dentro del clima de los recintos escolares del nivel inicial, en beneficio de mejorar también el desempeño docente.

1.3.4. Justificación metodológica

Su justificación metodológica se basará en que cada una de las variables serán medidas por instrumentos, además que el diseño de investigación guardara relación con el objetivo del estudio.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

Determinar la relación del clima institucional en el desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023.

1.4.2. Objetivos Específicos

Identificar el nivel del clima institucional de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023.

Identificar el nivel del desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023.

Determinar la relación del clima institucional y las dimensiones del desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

El aporte principal de esta investigación está en los hallazgos presentados debido a la interpretación de data y a las sugerencias brindadas para poder mejorar el

clima, además del desempeño de cada docente. El alcance es relacional, ya que se estudia la asociación de ambas variables.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

La principal limitación del presente estudio estuvo condicionada por el tiempo asignado en la realización de las encuestas, ya que perturbaba la jornada laboral de los maestros en la institución. Sin embargo, esta dificultad se resolvió mediante una coordinación adecuada con la dirección de la institución, permitiendo que se dé el proceso para la recolección de data de manera efectiva.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre el clima institucional con el desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023.

1.7.2. Hipótesis específicas

Existe relación positiva entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

Variable 1: Clima institucional

Quispe et al. (2023), indican que hace referencia al ambiente del trabajo dentro del centro educativo, generando así la interacción entre cada una de las partes, por lo que la comunicación y relaciones interpersonales se verán afectadas de forma negativa o de forma positiva.

Variable 2: Desempeño docente

De acuerdo a Puente et al. (2018), este desempeño docente se basa en la evaluación y valoración de la preparación académica, habilidades adquiridas y competencias desarrolladas de un profesor en su rol educativo.

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

1.8.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición	Dimensiones	Ítems	Escala
Variable 1: Clima institucional	Es el ambiente emocional y psicológico que se experimenta dentro de una organización educativa, asociado a las interacciones, percepciones y valores de sus miembros.	Comunicación	1 – 5	Ordinal
		Motivación	6-11	
		Confianza	12-15	
		Participación	16-20	
Variable 2: Desempeño docente	Se refiere a la manera en que un docente lleva a cabo sus responsabilidades y tareas relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.	Capacidad pedagógica	1 -6	Ordinal
		Emocionalidad	7-12	
		Responsabilidad	13-18	
		Relaciones interpersonales	19-24	

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. A nivel internacional

Almeida (2020) realizó un estudio que tuvo por finalidad conocer el vínculo entre el clima de la institución procedente de Ecuador, sobre el desempeño de los docentes en ese establecimiento. El estudio siguió un método básico, empleando un alcance relacional, así como el descriptivo. Además, se utilizaron encuestas para la colecta de data, con la participación de 45 educadores. Los hallazgos de este estudio indicaron que un 62.2% de los participantes señalaron que el clima dentro de la institución era bueno; asimismo, el 53.3% indicaron que presentan un desempeño bueno. Adicionalmente, dentro del análisis estadístico se evidenció la existencia de una asociación de variables, pues el valor p fue menor a 0.05.

Niebles et al. (2019), llevaron a cabo un estudio bajo la premisa de encontrar la asociación del clima organizacional con el desempeño docente de universidades privadas de Ecuador. Así que metodológicamente, para el desarrollo del estudio, se siguió una ruta que fue descriptiva-relacional, además de utilizar cuestionarios para la recolección de información. Se contó con la participación de docentes para la

muestra, los cuales sumaron 107 personas. Los hallazgos de este estudio mostraron que el ambiente presente desde la perspectiva de los docentes es favorable para las labores desempeñadas, además que les permite estar motivados y, poder generar relaciones interpersonales. Adicionalmente a ello, se evidenció una correlación entre las variables; concluyendo así que, las variables mantienen una estrecha relación entre sí

2.1.1. A nivel nacional

Palomino (2020) realizó un estudio el cual tuvo por finalidad conocer el vínculo del clima dentro de las escuelas de Huánuco con el desempeño de los docentes. El método utilizado para el correcto desenvolvimiento de esta investigación fue cualitativo además de cuantitativo, correlacional y descriptivo, adicionalmente su población estuvo constituida por 86 docentes, quienes respondieron cuestionarios que se dieron para la colecta de data. Los hallazgos de la indagación determinaron que, un 46.5% de la población encuestada determinaron que el clima dentro de las instituciones era favorable; por otro lado, el 67.4% indicaron que el desempeño era bueno. Adicionalmente, se evidenció correlación entre las variables pues el valor de significancia fue menor a 0,05. Concluyendo así que, mientras el clima se vea incrementado, el desempeño docente dentro de las instituciones será eficiente.

Cenas et al. (2023) culminaron una investigación que apuntó a establecer la correlación del clima dentro de centros de educación del distrito “La Esperanza” con el desempeño de cada docente. El método referido para el desarrollo de este estudio fue de alcance descriptivo y relacional. Adicionalmente, para la recopilación datos, se contó con la participación de 191 educadores de distintas instituciones.

Los descubrimientos de este estudio evidenciaron que, un 46% de la totalidad de los participantes manifestaron que el clima se da de forma regular; adicionalmente el 32% indico que el desempeño es bueno. Por otro lado, se evidenciaron la correlación entre las variables, pues el valor de significancia fue menor a 0.05. Concluyendo que, cuando el clima se da de forma adecuada dentro de la institución, se beneficiará la mejora del desempeño docente.

Flores y Sardón (2020) realizaron un estudio que tuvo por finalidad determinar el vínculo del clima de un centro institucional con el desempeño de cada educando en organismos de educación del distrito de Maranura. La estrategia metodológica fue de alcance descriptivo; adicionalmente, fueron aplicados cuestionarios para la colecta de data. La población total fue dada por 14 educadores de diferentes organismos de educación. En cuento a los hallazgos del presente estudio citado, se determinó que un 71.42% asevera que el contexto institucional de las entidades educativas es bueno; además un 71.42% indicaron que el desempeño de los docentes que se imparte dentro del organismo educativo también es bueno; por otro lado, se demostró que las variables mantienen una correlación entre sí. Concluyendo así, que mientras el clima de la organización se mantiene adecuado, favorecerá al desarrollo profesional del educador.

Estrada y Mamani (2020) trabajaron un estudio cuya intención principal fue conocer el compromiso de la institución y su asociación con el desempeño educacional de organismos educativos ubicado en las Piedras. El método utilizado para el desarrollo del estudio fue básico, además de un alcance descriptivo relacional. La población del presente fue accedida por 106 educadores, con la participación de 83

participantes. Los mecanismos de recopilación de información utilizados fueron los cuestionarios direccionados para variable de este estudio. Estos resultados demostraron los hallazgos siguientes, un 48.2% de la totalidad de los participantes mantenían un compromiso alto y, 60.2% mantenían un nivel satisfactorio en consistencia con el desempeño de los educadores. Adicionalmente, se evidenció correlación entre las variables, debido que el valor p fue menos a 0.05, concluyendo así que efectivamente se dio un vínculo entre cada variable.

2.1.2. A nivel regional o local

Arias (2019) realizó un estudio, el mismo que tuvo por finalidad determinar el impacto del ambiente institucional sobre el desempeño de cada docente de un centro escolar en Arequipa. El método aplicado fue mixto y se orientó al análisis de relaciones entre variables siendo de nivel correlacional. Participaron en la investigación 18 docentes pertenecientes al nivel inicial. A los cuales se les aplicó un cuestionario para el análisis de datos. Los hallazgos del estudio indicaron que el 61% de la totalidad de los participantes mencionaron presentar niveles negativos en el medio dentro de las aulas y, el desempeño de cada docente mantiene un grado bajo (67%); por otro lado, se evidenció que el entorno de trabajo impacta de manera directa con la calidad del rendimiento académico de los maestros; esto quiere decir que, cuando el clima de un establecimiento es adecuado, habrá un incremento en el desempeño docente.

Mamani (2019), ejecutó una investigación bajo el fin de analizar el vínculo que existe entre el clima de una escuela arequipeña con el desempeño de cada educador. El método que se aplicó en la investigación para el progreso del mismo, se basó en

uno de naturaleza cuantitativa y relacional. Cuya población se conformó por 20 educadores, asimismo, la recopilación de información se realizó a través de la exposición de encuestas. Los hallazgos de la investigación mostraron cómo el clima de la institución fue normal con un valor de 57,5%; por otro lado, cómo un 55% manifestó que el desempeño de los educadores está en proceso; asimismo, fue demostrada la asociación de cada variable en base al valor p<,05. Además, se llegó a la conclusión de que mientras el clima del centro educativo mejore, el desempeño lo hará de la misma manera.

Sarayasi (2018) efectuó un estudio bajo el fin de encontrar un vínculo entre el clima del centro educativo de Arequipa con el desempeño de cada educador. El método que se siguió en la realización del estudio fue básico, correlacional y descriptivo. Entonces como población, esta fue dada por 31 participantes; a los que se les aplicó el instrumento del cuestionario. Entre los hallazgos más resaltantes se demostró la existencia del vínculo de las variables, con un valor p<,05; dado que mientras el nivel de clima se vea incrementado positivamente, también se incrementará el desempeño docente

2.1. Bases teóricas

2.2.1. Enfoque teórico o corrientes epistemológicas de la variable 1

2.1.1.1. Clima institucional

Según More y Morey (2021), es definido como el medio en el que se despliegan distintas acciones laborales y también donde se desarrollan distintas relaciones, los mismos que pueden influir en su comportamiento, además de afectar la cultura propia de la institución; por ello dentro del ámbito educativo el contar con un

adecuado clima entre los docentes permitirá contar con características de identidad por la institución y un sentimiento de permanencia por el trabajo.

Quispe et al. (2023) indican que el clima del centro educativo hace referencia al medio de trabajo en el que se generan la interacción entre cada una de las partes, por lo que la comunicación y relaciones interpersonales se verá afectado de forma negativa o de forma positiva.

Asimismo, Aguirre (2022) menciona que, el clima dentro de las instituciones resulta importante para mejorar de manera constante sus diferentes procesos, lo que a su vez perfecciona las interacciones laborales, ya que en la docencia, mientras exista un adecuado clima, generará mayor motivación y la confianza en su trabajo, llegando a ser transmitido hacia los alumnos; por otro lado, los directores deben de crear adecuadas estrategias que aporten a mejorar cómo funciona normalmente el centro; ya que en un futuro el docente podrá incrementar también sus habilidades blandas y con ello su compromiso laboral.

Finalmente, para Cenas et al. (2023) este medio es la clarividencia de los educadores como también de los altos mandos, sobre el entorno laboral en el que desarrollan sus actividades. Este ambiente puede verse afectado por factores negativos como la insatisfacción laboral generada por la falta de liderazgo, el conformismo, la ausencia de identidad entre los actores educativos y el incumplimiento de normas de orden y disciplina, todo ello agravado por la carencia de motivación. Por lo que se trata de un entorno frágil, siendo mucho más sencillo el deteriorarlo que construirlo.

Dimensiones

Comunicación

Se define como una herramienta de forma permanente que busca mejorar las interacciones docentes, además de que, al generar una adecuada comunicación entre los docentes, se permitirá llevar un buen clima para todos en el centro laboral; también esto permitirá el adelanto de la colaboración, la resolución de conflictos, la retroalimentación constructiva, el vínculo con otros integrantes de la colectividad formativa y la transparencia además de la confianza. Todos estos aspectos contribuyen a un ambiente positivo en el trabajo, favorable en el progreso competitivo para alcanzar exitosamente el nivel educativo esperado de la plana estudiantil (Lara, 2022).

Asimismo, Asanza (2020), menciona que una comunicación abierta dentro de las instituciones permitirá que la resolución de conflictos pueda darse en el menor tiempo posible. En tal sentido, en el momento es que los colegas mantienen interacciones claras y respetuosas de acuerdo a las fortalezas según el área de mejora, se promueve el desarrollo profesional como también la mejora continua.

Otero (2019), explica la comunicación como un asunto de suma complejidad, además de ser multifacético, implica que se transmita información, abarcando la creación de significado a través de la interpretación, además de la interacción entre los participantes. Este proceso no se limita únicamente a la transferencia de datos, sino que resulta fundamental para la construcción de relaciones, incluyendo el fortalecimiento de la cohesión social.

Motivación

La motivación docente que impera al interior institucional mantiene una gran importancia para la mejora continua de los mismos; asimismo, es de suma importancia para mejorar el compromiso, satisfacción y el desempeño de trabajo. Adicionalmente, dentro de la motivación, los directores deben de tomar en consideración el reconocimiento y valoración a cada uno de los docentes con los que trabaja, puesto que ello es un impulso a mejorar el compromiso e identidad con la institución (Franco, 2021).

Por su parte, Cuba et al. (2022) mencionan que motivar al personal educador, se encuentra sujeto a sentimientos característicos de la persona, los mismos que ayudaran a mejorar la capacidad de expresarse con los demás colegas y/o estudiantes; asimismo, este contribuye a mejorar su desempeño laboral, así como también el clima.

Finalmente, para Padilla y Sánchez (2023). la motivación docente es entendida como una conexión de factores internos , así como los externos, que influyen en la habilidad de la participación activa en procesos educativos, como el amaestramiento en línea. Entre estos factores se encuentran el interés profesional, las metas pedagógicas, el entorno laboral y las herramientas tecnológicas disponibles, los cuales impactan directamente en su desempeño y compromiso con las actividades de enseñanza.

Confianza

Carrasco y Barraza (2020), señalan que la confianza de los docentes mantiene gran relevancia para mejorar el clima del centro educativo; además de suscitar un

ambiente de trabajo que se mantenga con márgenes de confianza, compromiso además de la excelencia educativa. En tal sentido, la confianza contribuye a mejorar su liderazgo, optimizando con ello sus competencias profesionales.

Para Keefer y Scartascini (2024) la confianza dentro de cada organización educativa se explica como la percepción de seguridad y credibilidad que los docentes y directivos tienen hacia la organización y hacia ellos mismos. Esta confianza resulta esencial para el buen desempeño institucional, ya que fomenta la colaboración, que incluye el compromiso para un buen medio educativo y didacta. Por el contrario, la ausencia de confianza puede generar conflictos, desmotivación en un clima laboral que se torna desfavorable, afectando a la consecución de logros educativos.

Participación

La participación del educador es otro de los factores claves para mejorar el clima institucional, pues cuando el docente participa con el grupo tiende a mejorar sus relaciones interpersonales y, con ello mejorar sus habilidades blandas. Por lo tanto, la participación del docente implica el involucramiento de manera activa y comprometida en el ejercicio y progreso del centro educativo (Bravo et al., 2020).

Según Montecinos y Contreras (2019), en el ámbito educativo, es el acto de involucrarse activamente en procesos y actividades dentro de la institución, donde docentes, estudiantes, directivos como otros colaboradores pertenecientes al centro colaboran para tomar decisiones, para que estas impacten de manera positiva en su entorno. Esta participación trasciende roles individuales, el mismo que busca promover un clima de colaboración que contribuya al bienestar institucional, como

al desarrollo colectivo, fortaleciendo así, la calidad educativa y el sentido de pertenencia.

2.2.2. Enfoques teóricos epistemológicas de la variable 2

2.1.1.2. Desempeño docente

Puente et al. (2018) mencionan que se explica cómo esa evaluación y valoración de las habilidades, conocimientos, además de competencias de un educador, bajo su perfil de didacta. Esta concepción se basa en la aptitud de un educador para planificar estructuradamente e implementar estrategias pedagógicas efectivas, en realizar evaluaciones precisas de los procesos para enseñar-aprender, asimismo para interactuar de forma constructiva con estudiantes, colaboradores afines u otros integrantes de la comunidad académica.

.

Adicionalmente, Vega (2020) refiere que se valora el desempeño educacional en función de una serie de criterios, que pueden incluir el dominio del contenido, la claridad para presentar información, la disposición de dar motivación, asimismo, comprometer a cada estudiante, en el manejo de las estrategias pedagógicas adecuadas, la evaluación justa como también efectiva del aprendizaje de los estudiantes, la habilidad al momento de instituir interacciones que mantengan resultados positivos con la comunidad estudiantil, como con la conducción de disciplina dentro del salón de clases y entre otros aspectos.

Además de ello, Vela (2023), informa que para evaluar el desempeño de los docentes este se puede realizar con diversas herramientas, tales como la observación dentro del aula, revisión de los planes para el dictado, materiales

didácticos, retroalimentación de estudiantes y colegas y mediante el análisis de los resultados de evaluaciones estudiantiles. Estos métodos permiten la identificación de fortalezas, además de diversas áreas para mejorar como educador, facilitando así oportunidades para ofrecer retroalimentación constructiva y fomentar el desarrollo profesional continuo.

Impacto del desempeño docente

Cornejo y Jama (2021) explican que el desempeño de cada docente impacta directamente en la enseñanza durante las rutas de aprendizaje, así como en el desarrollo de los estudiantes. Esto incluye factores como la efectividad en la transmisión de conocimientos, ya que se verá puesto en práctica la capacidad de enseñanza docente, así como también el esfuerzo para motivar a los estudiantes, que podría incluir el uso de estrategias pedagógicas innovadoras.

Importancia del desempeño docente

Para Vásquez et al. (2021) la importancia resulta esencial en la calidad educativa de los alumnos, ya que este, influye de manera directa al momento de enseñar, así como también en el aprendizaje de los estudiantes, por lo que se le considera vital para poder lograr que la educación tenga buenos niveles de calidad. Los autores destacan diversas destrezas asertivas como las buenas interacciones o métodos de comunicación, la empatía, como también el liderazgo, los cuales, resultan fundamentales en la mejora de la labor de los educadores como también la calidad educativa.

Factores que afectan el desempeño docente

Peniche et al. (2020), explican que estos inquietan el cometido de los educadores ya que son parte de una combinación de elementos tanto de manera interna como externas.

Los internos incluyen principalmente:

- Compromiso y la motivación del docente.

Mientras que los externos abarcan tanto diversos aspectos como en este caso:

- Recursos y materiales disponibles.
- La seguridad en el empleo.
- La cantidad de horas laborales asignadas.
- Las condiciones de trabajo.

Estrategias para mejorar el desempeño docente

Reyes (2021), explica como los métodos y técnicas innovadoras aplicadas por los docentes, buscan una buena optimización de proceso en la calidad de enseñanza, además de las formas de aprendizaje dentro de las instituciones. Mencionando que estas estrategias incluyen enfoques como el aprender bajo evidencia empírica y proyectos, además del uso de tecnología educativa y el modelo pedagógico en el que los estudiantes revisan el contenido teórico más allá de los salones de clases y utilizan el espacio presencial a fin de aplicar distintas acciones para la práctica y para la colaboración mutua, es por ello que, el proceso de valoración continua, busca retroalimentar el aprendizaje y ajustar la enseñanza para mejorar los resultados educativos y así también el uso del método activo, para fomentar que los

estudiantes participen de manera directa. Siendo el objetivo de estas estrategias, crear espacios distintos de aprendizajes dinámicos y efectivos que motive a los escolares y mejore los resultados educativos.

Capacidades pedagógicas

Ritarco y Amores (2019), mencionan que, las capacidades pedagógicas hacen referencia a las destrezas y competencias que el educador o docente posee, todo ello a fin de que se de bien y de manera efectiva, la aplicación de sus enseñanzas. Estas competencias implican tener conocimiento y potestad de cada principio pedagógico como también la capacidad para aplicar habilidades y métodos adecuados para promover tanto a la enseñanza como el aprendizaje de los alumnos.

Para Saras (2020), es la capacidad pedagógica que explica como la habilidad de los educadores implementa habilidades y técnicas efectivas que promuevan el progreso de habilidades de locución oral en los alumnos. Esta capacidad implica el método de técnicas didácticas y pedagógicas que fomentan la participación activa, la interacción y el uso adecuado del lenguaje oral dentro del salón de clases.

Emocionalidad

Rodríguez et al. (2021), mencionan que la emocionalidad desde el contexto del desempeño de la docencia, hace referencia a la aptitud del educador en cuanto al hecho de mostrarse de acuerdo, vislumbrar y controlar su propia emoción, además de establecer una conexión emocional positiva con sus estudiantes. Implica el uso de la destreza para la administración de las emociones personales de manera

efectiva, promoviendo así un ambiente de aprendizaje emocionalmente seguro y propicio.

Muchiut et al. (2019), explican la emocionalidad como la cabida de los educadores para el reconocimiento, expresión y gestión de sus propias emociones de manera efectiva. Esta habilidad es esencial para el ambiente educativo, ya que permite a los docentes manejar situaciones emocionales de forma constructiva, favoreciendo un entorno de aprendizaje positivo y fomentando interacciones saludables con los alumnos y demás.

Responsabilidad

Jordán et al. (2020), muestran que la responsabilidad hace referencia a la obligación y compromiso que tiene un profesional de la educación para el correcto desenvolvimiento de su labor de instrucción de forma ética, segura y responsable. Implica una serie de deberes y tareas que el docente asume bajo el objetivo de promover el amaestramiento como también la mejora holística de sus educandos.

Según Polo (2019) la responsabilidad se explica como el deber de los educadores de responder por sus acciones y decisiones en el aula, considerando las consecuencias que estas pueden generar al momento de los métodos de aprendizaje impartidos a los estudiantes, tanto dentro de la dinámica escolar como en la corporación educativa en general. Esta definición trasciende la obligación formal y se enfoca en un reconocimiento ético de la influencia que cada docente tiene en el progreso académico, social, así como emocional de cada educando, promoviendo un ambiente de respeto, equidad y cuidado hacia todos los involucrados.

Relaciones interpersonales

Castro et al. (2021), indican que son las habilidades y competencias del educador para instituir y conservar interacciones efectivas con cada estudiante, colega, y apoderados, sin olvidar a aquellos miembros del centro de educación. Estas interacciones están basadas en la comunicación, el respeto mutuo, empatía como también, la colaboración.

Para Ramírez y Tesén (2022), las interacciones personales y conexiones se establecen entre individuos dentro del entorno educativo, las cuales resultan fundamentales en la creación de un medio para aprender tanto de manera positiva como colaborativa. Estas relaciones están basadas en destrezas de nivel social, como la empatía, el diálogo positivo y la solidaridad, siendo fundamentales para mejorar el ejercicio tanto del docente como también el del estudiante.

2.2. Marco conceptual

- **Clima institucional:** Es el medio psicológico además de emocional que se aprecia dentro de un centro educativo, influenciado por las interacciones, percepciones y valores de sus miembros.
- **Comunicación:** Proceso fundamental de reciprocidad de data, información y emociones en las personas que interactúan entre ellas mismas.
- **Motivación:** Es el lanzamiento de manera interna que gobierna y llena de energía el proceder de las personas en cuanto a la obtención de logros.
- **Confianza:** Sentimiento de seguridad, credibilidad y fiabilidad que se establece entre individuos o grupos.

- **Participación:** Un acto para involucrarse activamente en acciones, decisiones y procesos dentro de una comunidad o centro de trabajo.
- **Desempeño docente:** Esta es la forma en la que un docente maneja sus responsabilidades y tareas relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje. Incluye semblantes como planificar de manera efectiva cada clase, la implementación de pericias de pedagogía adecuadas, evaluación de los progresos de cada estudiante, como también del progreso competitivo incesante.
- **Capacidades pedagógicas:** Son las habilidades y competencias que un docente posee para enseñar de manera efectiva.
- **Emocionalidad:** Es la capacidad del educador para reconocer, alcanzar y amoldar las conmociones personales de los estudiantes.
- **Responsabilidad:** Asumir el compromiso ético y profesional hacia sus estudiantes y la sociedad en general.
- **Relaciones interpersonales:** Son las habilidades del educador para instituir y conservar interacciones efectivas con el estudiante, colega y apoderados de familia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Enfoque de la investigación

Para este estudio, se utilizó un enfoque cuantitativo centrado en la recopilación de data numérica, ello permite realizar un análisis estadístico para medir variables y alcanzar los objetivos planteados, de acuerdo con Arias y Covinos (2021).

3.2. Métodos aplicados en la investigación

3.2.1. Método general

De manera general se persiguió un estudio científico; pues según Hernández y Mendoza (2018), se encuentra orientado al incremento de los conocimientos, por medio de la observación, experiencia y medición numérica en referencia al análisis de información.

3.2.2. Método específico

De manera específica se dio el método hipotético – deductivo; pues de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), se encuentra orientado a contrastar o refutar las hipótesis trazadas dentro de la etapa inicial del estudio.

3.3. Tipo de investigación

En cuanto a la tipología que persiguió una investigación básica, pues en palabras de Hernández y Mendoza (2018), los estudios con esta tipología buscan dar incremento del conocimiento científico, sin la búsqueda de la realización de algún tipo de aplicación

3.4. Nivel de investigación

El nivel que persiguió este presente estudio fue correlacional - descriptivo, pues Hernández y Mendoza (2018) indican que, estos métodos hacen referencia en primera instancia a conocer las características de cada variable de estudio y también buscan establecer la correlación entre las mismas.

3.5. Diseño de investigación

De manera que el presente fue no experimental; Hernández y Mendoza (2018) aluden que, los diseños que guardan esta metodología no requieren la realización de algún tipo de manipulación de las variables de estudio; realizándose en su ambiente natural.

3.6. Población y muestra

3.6.1. Población

La población, citando a Hernández y Mendoza (2018) son grupos de personas que mantienen características similares los unos con los otros; entonces mediante el estudio, la población fue dada por cada docente del nivel inicial que laboran en la Provincia de Islay, los cuales suman un total de 100.

3.6.2. Muestra

Por otro lado, para Hernández y Mendoza (2018) se entiende que es el subgrupo poblacional; de acuerdo a ello, se calcula la muestra mediante una fórmula, la misma que se realizó por medio del muestreo probabilístico utilizando:

$$n = \frac{N * Z^2 * (p * q)}{d^2 * (N - 1) + Z^2 * (p * q)}$$

En donde:

n = tamaño de la muestra.

Z = nivel de confianza deseado: 95% (1.96)

p = proporción de la población con la característica deseada (éxito): 0.5

q = proporción de la población sin la característica deseada (fracaso): 0.5

d = nivel de error dispuesto a cometer: 5% (0.05)

N = tamaño de la población: 100

Delegando

$$n = \frac{1.96^2 \times 100.0 \times (0.5 \times 0.5)}{0.05^2 \times (100.0 - 1) + 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)}$$

n = 80

Por lo tanto, la muestra fue dada por 80 educadores que trabajan dentro de la provincia de Islay.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.7.1.1. Técnicas de la investigación

La técnica de esta investigación fue la encuesta; de acuerdo a Feria et al. (2020) esta técnica es el instrumento netamente empírico que puede tener instrumentos físicos o digitales, teniendo por objetivo la recolección de información por medio de respuestas frente a un problema que se está estudiando.

3.7.2. Instrumentos de la investigación

Por otro lado, el instrumento manejado para la colecta de data fue el cuestionario, que según Torquemada y Loreto (2021) son una serie de preguntas adecuadamente estructuradas que tienen la intención de recolectar datos en función de cada una de las dimensiones y/o indicadores de una variable en específica.

Cuestionario para el clima institucional

El primer instrumento fue tomado de López (2017), enfocado en el clima institucional, distribuidos en 4 dimensiones: Comunicación (seis preguntas), la dimensión Motivación (siete preguntas), la dimensión Confianza (cinco preguntas) y la dimensión Participación (once preguntas).

Cuestionario para el desempeño docente

En relación con la segunda variable, se llevó a cabo el uso del instrumento delineado por Alvites (2023), este mismo contaba con cuatro dimensiones: capacitación pedagógica, emocionalidad, responsabilidad y relaciones interpersonales.

3.8. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.8.1. Validación de los instrumentos

La validez de instrumento se trabaja, de acuerdo a Rodríguez et al. (2021), por medio del juicio de especialistas, realizada a través de la valoración cualificada de expertos relacionados al tema, cada una de las preguntas del instrumento utilizado se basa, de acuerdo a los criterios de constructo, objetividad, contenido, criterio, etc.

Cuestionario para el clima institucional

Este instrumento fue validado anteriormente por López (2017), mediante la aprobación y juicio de dos expertos de la Escuela Militar de Chorrillos. Seguidamente se aplicó el análisis factorial, evaluando el KMO. La variable clima institucional tuvo 25 ítems (fiabilidad = 0.936). Comunicación incluyó 6 ítems (Alfa = 0.813, KMO = 0.777), explicando el 52.36% de la varianza. Motivación (7 ítems, Alfa = 0.842, KMO = 0.759) explicó el 52.65%. Confianza (5 ítems, Alfa = 0.768, KMO = 0.793) explicó el 52.69%. Participación (7 ítems, Alfa = 0.809, KMO = 0.763) explicó el 48.41%. Desempeño docente presentó 24 ítems (Alfa = 0.932). Capacidad pedagógica y emocionalidad tuvieron 6 ítems cada una (Alfa = 0.849 y 0.773). Responsabilidad y relaciones interpersonales también incluyeron 6 ítems (Alfas de 0.727 y 0.802).

En conjunto, estos resultados sugieren que las dimensiones evaluadas son confiables y permiten una interpretación práctica para mejorar el clima.

Cuestionario para el desempeño docente

Validado por Alvites (2023), mediante la evaluación y juicio de tres expertos en la carrera de educación, quienes indicaron que el cuestionario resulta adecuado en

cuanto a su aplicación en diversos contextos educativos. Estos expertos evaluaron tanto la relevancia de los ítems como su alineación con los objetivos del presente estudio, asegurando que el instrumento refleje de manera precisa las dimensiones del desempeño laboral. Su validación respalda la utilidad y pertinencia del cuestionario para evaluar el desempeño en entornos educativos.

3.8.2. Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de cada instrumento fue realizada por medio del estadístico Alpha de Cronbach, pues según Rodríguez et al. (2021), es uno de los indicadores que permiten valorar la consistencia interna de cada uno de los ítems; lo cual determinará también la fiabilidad del instrumento para su posterior aplicación.

Cuestionario para el clima institucional

López (2017) trabajó de manera inicial con participantes para un prueba piloto en la que aplicó los instrumentos a cinco expertos. Al finalizar la aplicación, mantuvo una conversación con ellos para verificar si habían encontrado dificultades al responder o interpretar las preguntas; todos confirmaron que no hubo inconvenientes. Con base en esta retroalimentación, se aprobó el cuestionario para su uso en la población objetivo. Para determinar la fiabilidad del instrumento, se utilizó el software SPSS V.25, evaluando la escala de cada variable, teniendo en cuenta el clima institucional a través de 25 preguntas con escala Likert con valoraciones del 1 - 5. Dando como resultado el cociente de fiabilidad, calculado mediante el Alfa de C., un valor igual a ,936, lo que muestra una excelente fiabilidad de la escala.

Cuestionario para el desempeño docente

El cuestionario que evalúa el desempeño de cada docente fue diseñado meticulosamente para evaluar diversas dimensiones de la práctica educativa. Además, Alvites (2023), presenta una confiabilidad notable de 0.876, de acuerdo con los resultados obtenidos en base al coeficiente Alfa de C. Este alto nivel de fiabilidad indica cómo este cuestionario ofrece mediciones consistentes y precisas, lo que respalda su uso en contextos de evaluación docente y asegura la validez de los resultados obtenidos.

3.9. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

En cuanto a la contrastación de hipótesis, se utilizó el programa estadístico SPSS v°25. Previamente, fue aplicado un análisis de descripción para caracterizar la data recolectada, que incluyó tablas y figuras para describir cada una de las variables. En una fase posterior, se dio un análisis inferencial bajo el propósito de obtener conclusiones a partir de la data observada, en el cual se aplicó la prueba de normalidad de datos: Kolmogorov-Smirnova. Dado que la muestra es mayor al umbral mínimo de 50 individuos, este análisis ayudó a determinar qué tipo de prueba de correlación utilizar para el contraste de hipótesis, pudiendo ser estas paramétricas o no paramétricas.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

Tabla 2

Valores de frecuencia y su respectiva conversión en porcentajes de los hallazgos obtenidos acerca del clima.

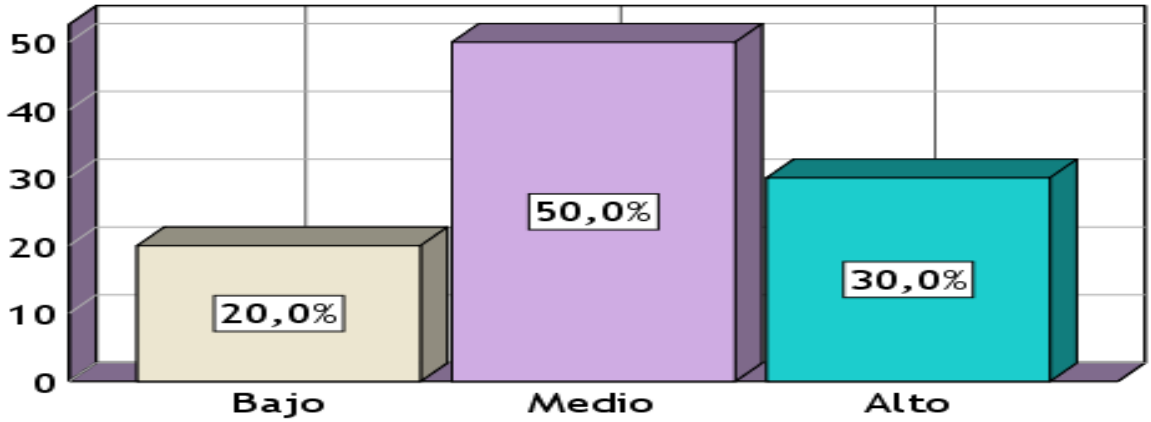
	f	%
Bajo	16	20
Medio	40	50
Alto	24	30
Total	80	100.0

Nota. Elaboración del autor

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

Figura 1

Porcentajes de los hallazgos obtenidos sobre el clima.



Nota. Elaboración del autor

En la respectiva tabla y figura se muestran los hallazgos de la encuesta en función al clima institucional, donde el 50% de los educadores señalaron que el clima de la institución está en un grado medio. Además, el 30% de los participantes manifestaron que el clima está en un alto nivel. No obstante, un 20% indicó un bajo nivel.

Tabla 3

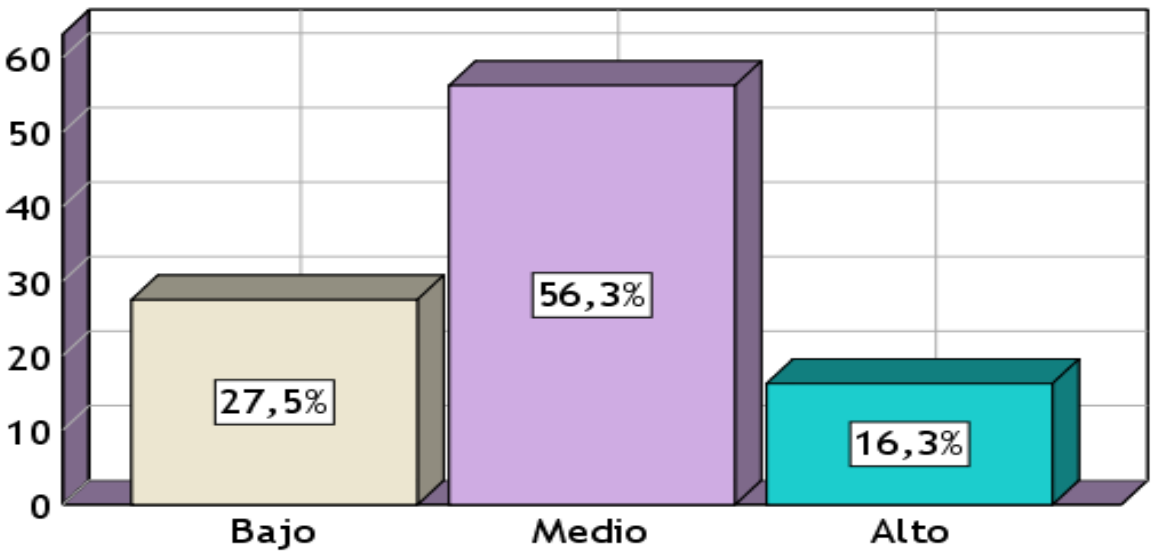
Porcentajes y frecuencias de los hallazgos obtenidos sobre el desempeño docente.

	f	%
Bajo	22	27.5
Medio	45	56.3
Alto	13	16.3
Total	80	100.0

Nota. Elaboración del autor

Figura 2

Porcentajes de los hallazgos dados sobre el desempeño docente.



Nota. Elaboración del autor

En la tabla y figura correspondientes se muestran los hallazgos de las encuestas en función al desempeño de los educadores, donde un 56.3% de docentes indicaron un nivel medio de desempeño. Por otro lado, el 27.5% de los educadores manifestaron un nivel alto de desempeño. Sin embargo, un 16,3% indicó un nivel bajo sobre su desempeño en la docencia.

Dimensiones del clima institucional

Tabla 4

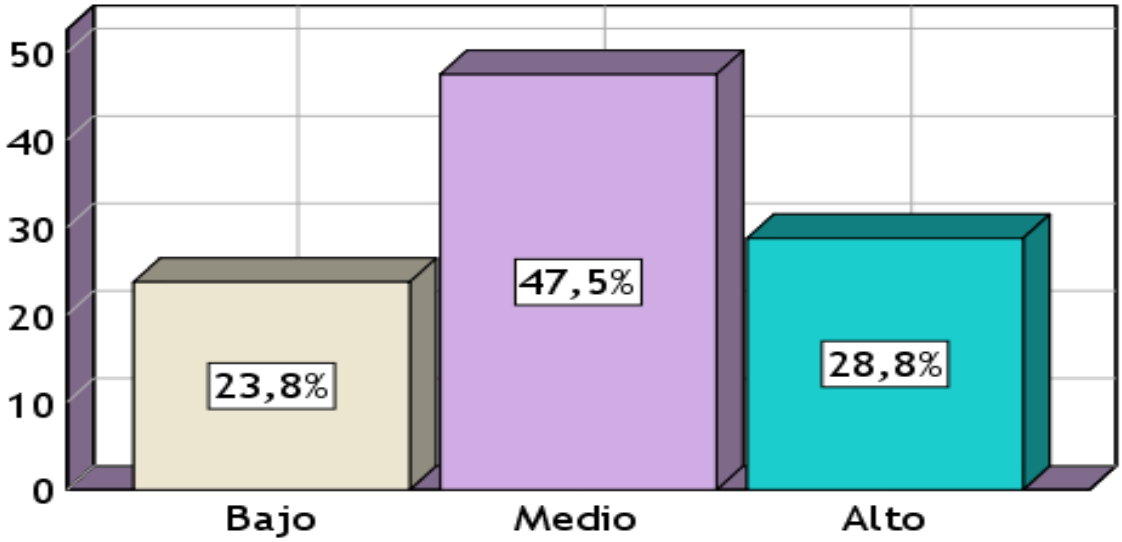
Porcentajes y frecuencias de los hallazgos obtenidos sobre la comunicación.

		f	%
	Bajo	19	23,8
	Medio	38	47,5
	Alto	23	28.7
	Total	80	100.0

Nota. Elaboración del autor

Figura 3

Porcentajes de los hallazgos obtenidos sobre la comunicación



Nota. Elaboración del autor

En la tabla además de la figura respectiva se exponen los hallazgos obtenidos para la dimensión: "comunicación" del clima del centro educativo, donde un 47,5% de los participantes señalan que dicha dimensión está en un medio nivel, aunque un 28.7% del total de la muestra considera un alto nivel y solo el restante 23.8% de los educadores manifestaron que la comunicación de la institución está en un bajo nivel.

Tabla 5

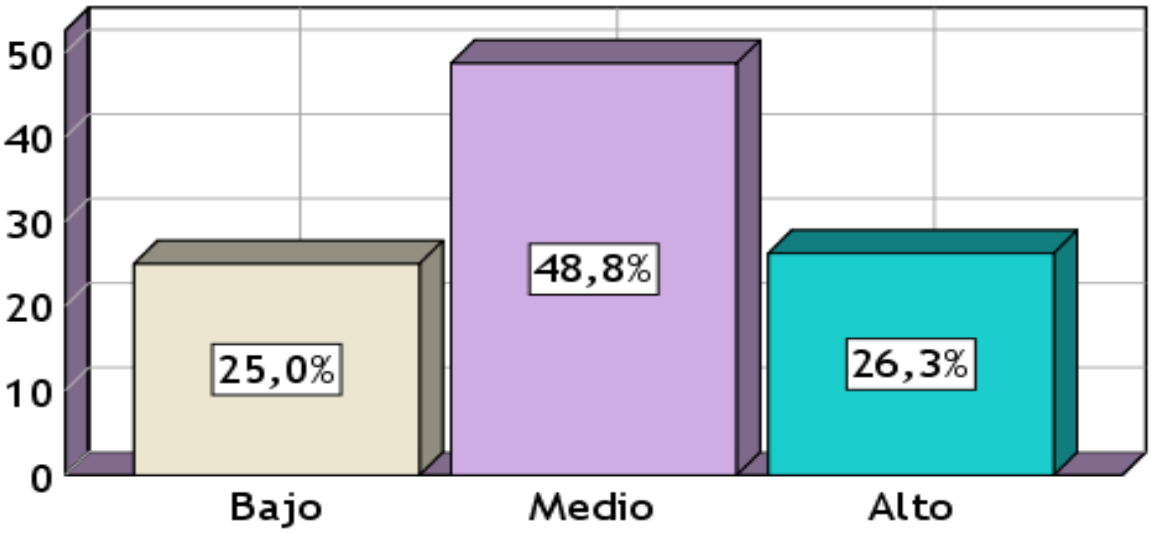
Porcentajes y frecuencias de los hallazgos obtenidos sobre la motivación.

	f	%
Bajo	20	25,0
Medio	39	48,8
Alto	21	26,3
Total	80	100.0

Nota. Elaboración del autor

Figura 4

Porcentajes de los hallazgos obtenidos sobre la motivación.



Nota. Elaboración del autor

En la tabla y figura se exponen los hallazgos obtenidos para motivación del clima de la institución, donde un 48.8% de los participantes señalan que dicha dimensión está en un medio nivel, además solo un 26.3% discurre un alto nivel para la motivación y solo el 25% de los educadores manifestaron que la motivación de la institución es de un bajo nivel.

Tabla 6

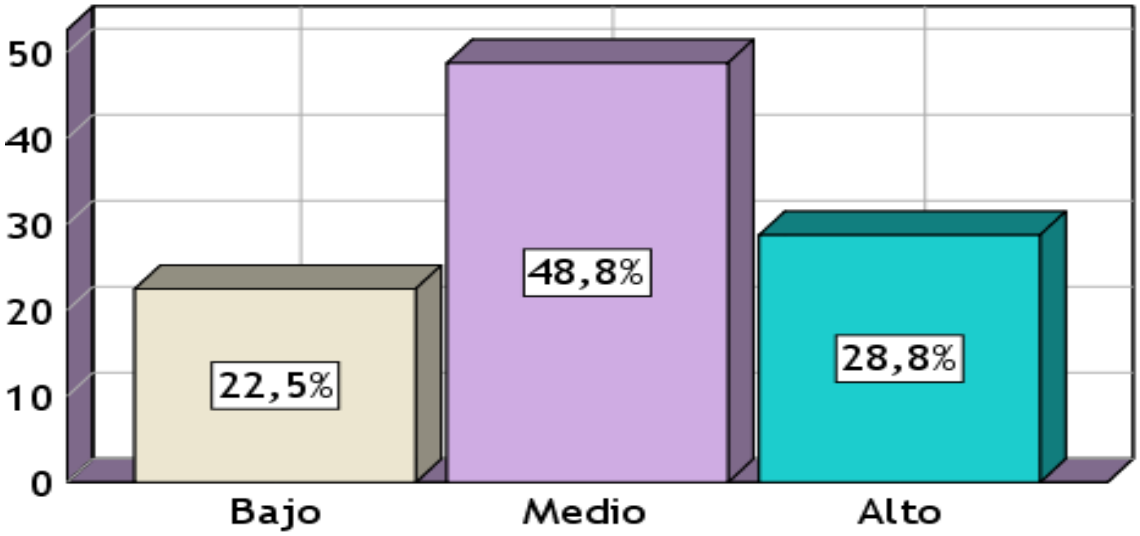
Porcentajes y frecuencias de los hallazgos obtenidos sobre la confianza.

	f	%
Bajo	18	22,5
Medio	39	48,8
Alto	23	28.7
Total	80	100.0

Nota. Elaboración del autor

Figura 5

Porcentajes de los hallazgos obtenidos sobre la confianza.



Nota. Elaboración del autor

En las representaciones se exponen los hallazgos obtenidos para "confianza del clima institucional", donde el 48.8% del total de la muestra señalan que dicha dimensión se ubica en un medio nivel, aunque por otro lado un 28.8% piensa en un alto nivel para la confianza y solo un 22.5% de los educadores manifestaron que la confianza de la institución está en un nivel bajo.

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

Tabla 7

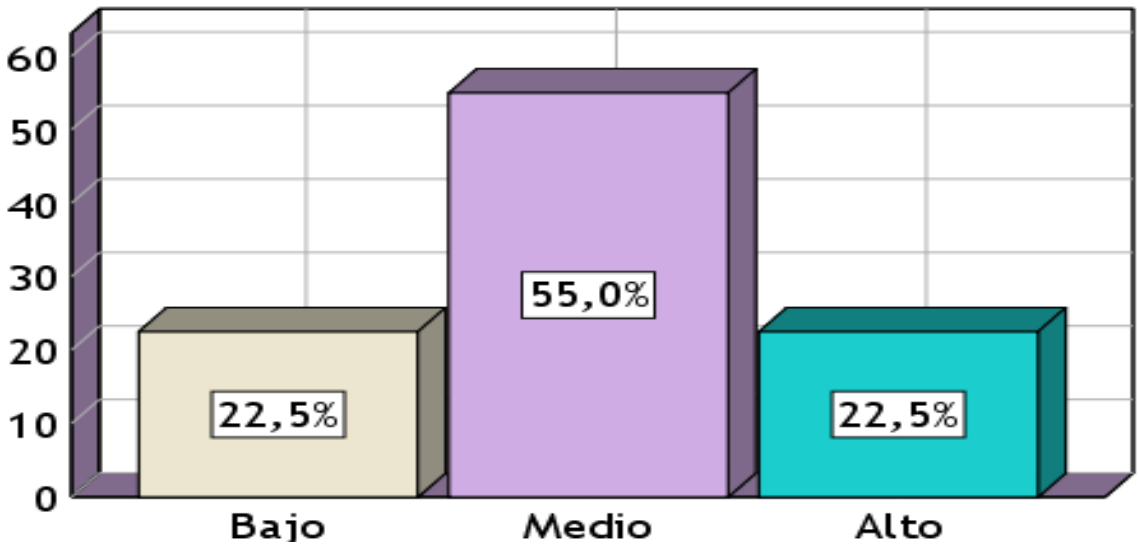
Porcentajes y frecuencias de los hallazgos obtenidos sobre la participación.

	f	%
Bajo	18	22,5
Medio	44	55
Alto	18	22.5
Total	80	100.0

Nota. Elaboración del autor

Figura 6

Porcentajes de los hallazgos obtenidos sobre la participación.



Nota. Elaboración del autor

En las representaciones mostradas se exponen los hallazgos obtenidos para la dimensión participación del clima del centro, así, un 55% del total de la muestra señalan cómo dicha dimensión se encuentra en un medio nivel, por otro lado, un 22.5% del total de la muestra lo posiciona en un alto nivel para la participación y solo otro 22.5% de los educadores manifestaron que la participación de la institución está en un nivel bajo.

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

Dimensiones del desempeño docente

Tabla 8

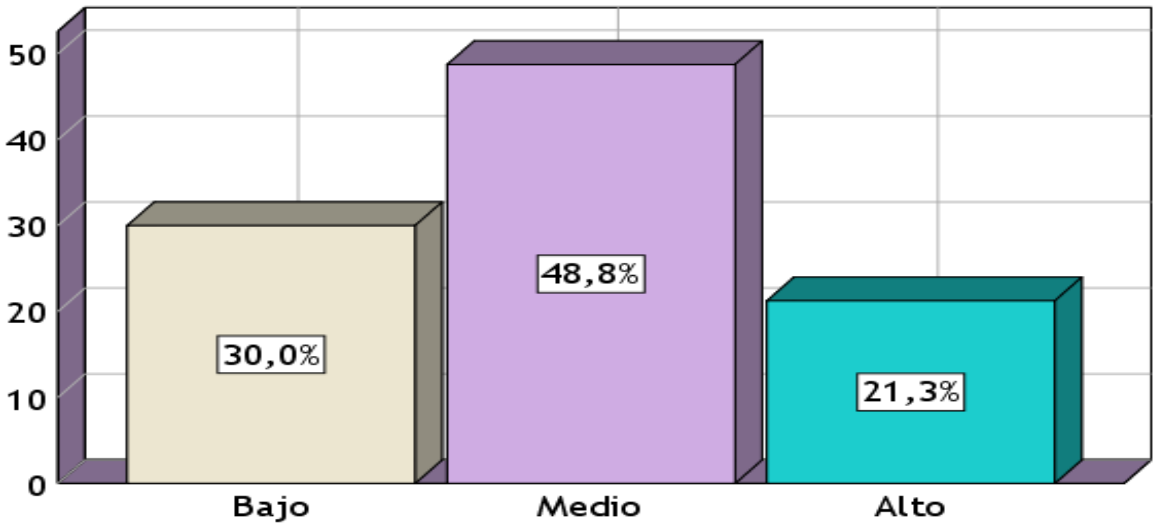
Porcentajes y frecuencias de los hallazgos obtenidos sobre la capacitación pedagógica.

	f	%
Bajo	24	30,0
Medio	39	48,8
Alto	17	21,3
Total	80	100.0

Nota. Elaboración del autor

Figura 7

Porcentajes de los hallazgos obtenidos sobre la capacitación pedagógica



Nota. Elaboración del autor

En las representaciones se exponen los hallazgos obtenidos para la capacitación pedagógica del desempeño, por lo que, del total de la muestra, un 48.8% señalan que dicha dimensión está en un nivel medio, mientras que un 30% considera un nivel bajo para la capacitación pedagógica y solo el 21.3% de los educadores manifestaron que la capacitación pedagógica de la institución está en un alto nivel.

Tabla 9

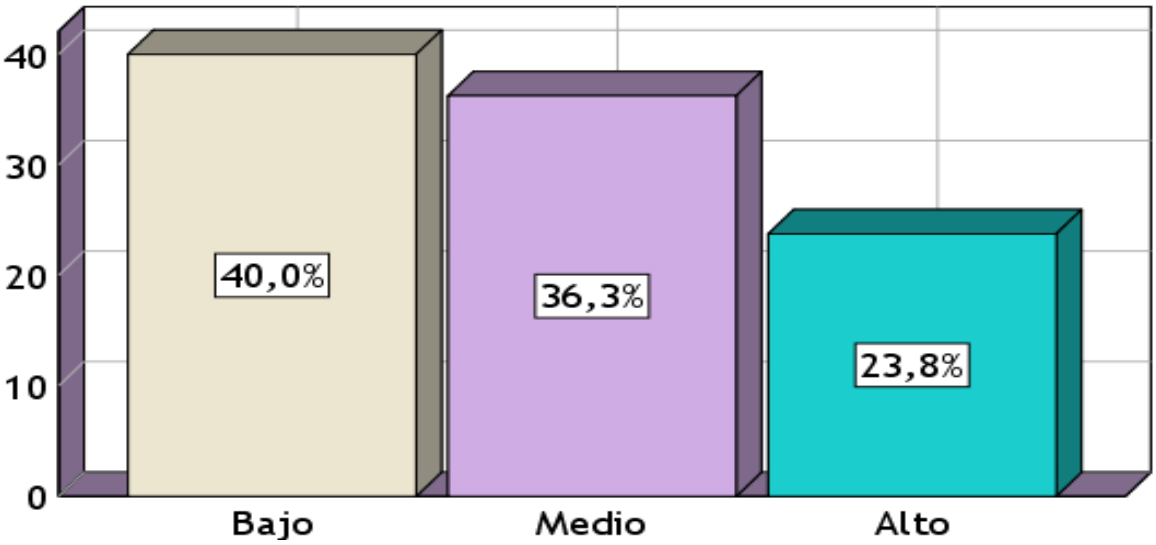
Porcentajes y frecuencias de los hallazgos obtenidos sobre la emocionalidad.

	f	%
Bajo	32	40,0
Medio	29	36,3
Alto	19	23,8
Total	80	100.0

Nota. Elaboración del autor

Figura 8

Porcentajes de los hallazgos obtenidos sobre la emocionalidad.



Nota. Elaboración del autor

En la tabla 9 y figura 8 se exponen los hallazgos obtenidos para la dimensión emocionalidad del desempeño de los docentes, así que se expone cómo un 40% señalan que dicha dimensión está en un bajo nivel, mientras que un 36.3% considera un nivel medio para la emocionalidad y solo el 23.8% de los educadores manifestaron que la emocionalidad del centro encuestado está en un nivel alto.

Tabla 10

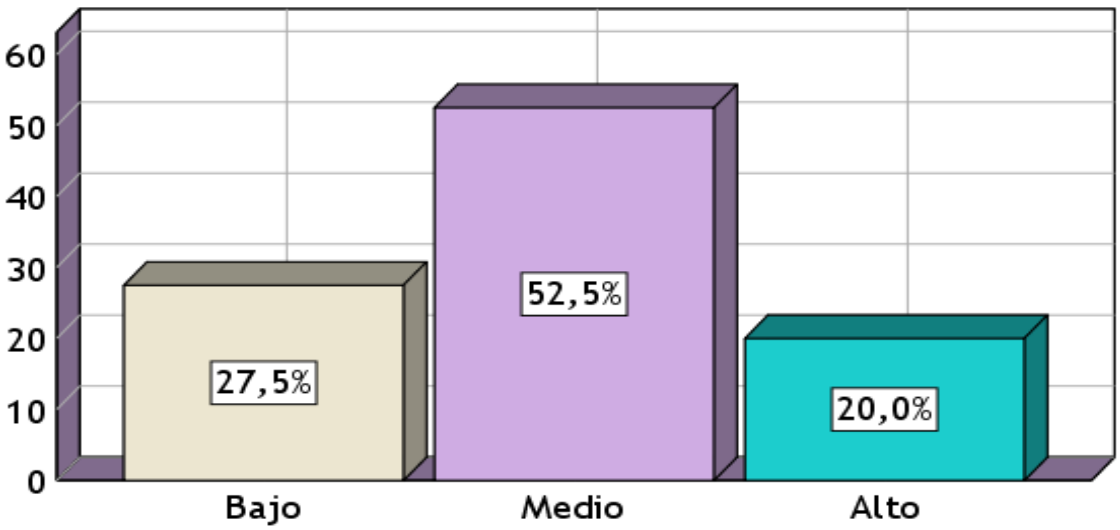
Porcentajes y frecuencias de los hallazgos obtenidos sobre la responsabilidad

	f	%
Bajo	22	27,5
Medio	42	52,5
Alto	16	20
Total	80	100.0.0

Nota. Elaboración del autor

Figura 9

Porcentajes de los hallazgos obtenidos sobre la responsabilidad



Nota. Elaboración del autor

En las representaciones se exponen los hallazgos obtenidos para la responsabilidad del desempeño de cada docente, aquí, un 52.5% del total de la muestra señalan que dicha dimensión está en un nivel medio, mientras que el 27.5% considera un nivel bajo para la responsabilidad y solo el 20% de los educadores manifestaron que la responsabilidad de la institución está en un alto nivel.

Tabla 11

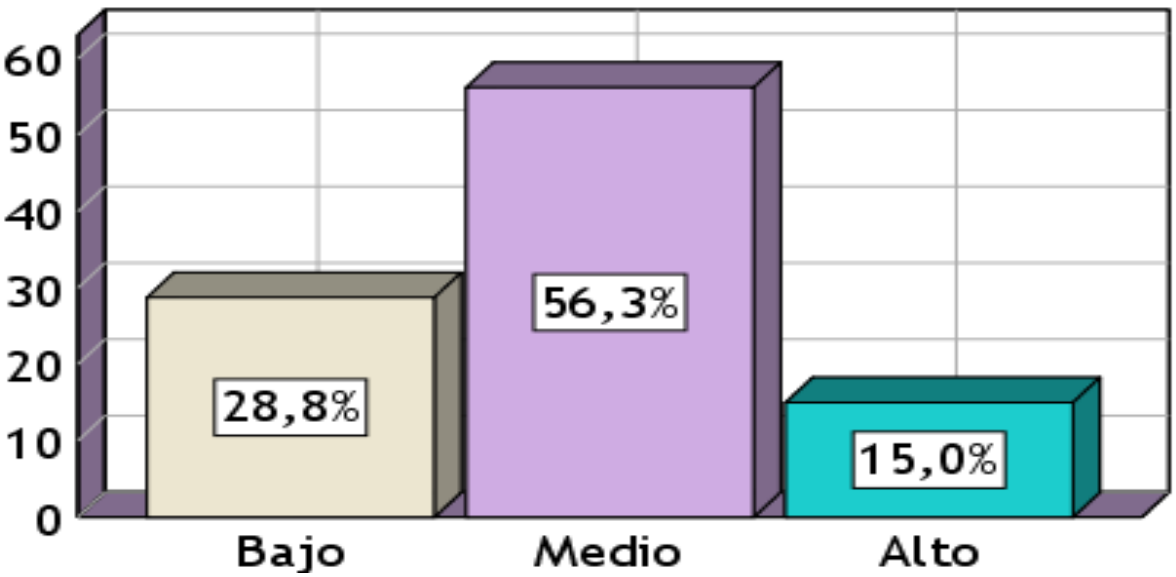
Porcentajes y frecuencias de los hallazgos obtenidos sobre las relaciones interpersonales.

	f	%
Bajo	23	28,7
Medio	45	56,3
Alto	12	15.0
Total	80	100.0.0

Nota. Elaboración del autor

Figura 10

Porcentajes de los hallazgos obtenidos sobre las relaciones interpersonales



Nota. Elaboración del autor

En las representaciones mostradas se exponen hallazgos obtenidos para "relaciones interpersonales", dimensión del desempeño docente, aquí se muestra cómo un 56.3% de la muestra total señalan cómo dicha dimensión está en un nivel medio, mientras que un 28.8% considera un nivel bajo para las relaciones interpersonales y solo el 15% de los educadores manifestaron que las interacciones sociales de la institución están en un alto nivel.

4.2. PROCESO DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.2.1. Prueba de normalidad

Tabla 12

El clima institucional y desempeño docente fueron sometidos a un análisis de normalidad para verificar los supuestos de distribución

	Kolmogorov-Smirnova		
	Coeficiente	gl	Significancia
Clima institucional	,122	80	,005
Desempeño docente	,097	80	,060

Nota. Elaboración del autor

En la respectiva tabla se observa la prueba de normalidad realizada para las variables consideradas objeto de estudio. La prueba de Kolmogórov fue utilizada dado el tamaño de la muestra, ya que este excedía el límite recomendado para aplicar la prueba de Shapiro. Se observó un valor p de ,005 para el clima institucional, por lo que, al ser este valor menor a 0.05, se concluye que la data de dicha variable estaría siendo contraria con el resultado esperado, una distribución normal; es decir, su distribución resulta ser no paramétrica. Opuestamente, para la segunda variable, se consideró el nivel de significancia = 0.06. Por tanto, al ser este valor mayor a 0.05, se concluye que la data de esta variable cumple con el requisito de ser paramétrica.

Dado que una de las variables analizadas cumple con el supuesto valor de normalidad y la otra no, se selecciona el valor de relación de Spearman para establecer la asociación estadística entre ambas.

4.2.2. Comprobación de la hipótesis general

Tabla 13

Correlación del clima institucional con el desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Clima institucional	Cociente de relación	,628**
		Sig.	.00
		N.	80

Nota. Elaboración del autor

Se expone uno de los hallazgos más importantes, es decir los análisis respectivos para establecer las asociaciones de las variables, donde se aplicó el cociente de relación de Spearman, habiéndose obtenido un valor de p= ,000 (p<0.05), ello dio paso a aceptar la hipótesis alterna y sugiere la existencia del vínculo del clima institucional con el desempeño docente. Asimismo, se logró el cociente de relación de .628, confirmando la asociación estadísticamente significativa entre las variables.

4.2.3. Comprobación de las hipótesis específicas

Tabla 14

Relación entre el clima institucional y la capacitación pedagógica

			Capacitación pedagógica
Rho de Spearman	Clima institucional	Cociente de relación	,575**
		Sig.	.000
		N.	80

Nota. Elaboración del autor

La tabla 14 expone el hallazgo del análisis para determinar la existencia de la relación, donde se empleó el cociente de relación de Spearman, habiéndose obtenido un valor p = 0.00 (p<0.005), ello permite aceptar la hipótesis alterna lo que sugiere que efectivamente existe una asociación del clima institucional con la capacitación pedagógica. También, se obtuvo un cociente de relación de .575, confirmando la asociación estadísticamente significativa entre las variables.

Tabla 15

Correlación entre el clima institucional y la emocionalidad

			Emocionalidad
Rho de Spearman	Clima institucional	Cociente de relación	,599**
		Sig.	.00
		N.	80

Nota. Elaboración del autor

La presente tabla expone los hallazgos del análisis correlacional, donde se empleó el cociente de asociación de Spearman, el análisis arrojó un cociente p = .000, el cual está por debajo del nivel p estándar (α<0,05). En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna, evidenciando un vínculo estadísticamente significativo entre el clima institucional y la emocionalidad. Asimismo, se dio por hallado un cociente de relación de .599, confirmando la asociación estadísticamente significativa entre las variables.

Tabla 16

Relación entre el clima institucional y la responsabilidad

			Responsabilidad
Rho de Spearman	Clima institucional	Cociente de relación	,489**
		Sig.	0.000
		N.	80

Nota. Elaboración del autor

En la presente tabla se expone el hallazgo del análisis correlacional, donde se empleó el cociente de asociación de Spearman. El análisis arrojó el p = .000, el cual es (α<,05). Dicho hallazgo respalda la hipótesis alternativa, sugiriendo la existencia de un vínculo entre el clima institucional y la responsabilidad. Además, se obtuvo un cociente de relación de .489, confirmando la asociación estadísticamente significativa entre las variables.

Tabla 17

Correlación entre el clima institucional y las relaciones interpersonales

			Relaciones Interpersonales
Rho de Spearman	Clima institucional	Cociente de relación	,526**
		Sig.	,000
		N.	80

Nota. Elaboración del autor

Se presentan en la Tabla los coeficientes y valores resultantes del análisis correlacional, donde se aplicó el cociente de relación de Spearman, con un valor p de .000 < 0,05; se procede al rechazo de la hipótesis nula, lo que permite la aceptación de la alterna, sugiriendo la existencia del vínculo del clima institucional con las relaciones interpersonales. Asimismo, fue dado el cociente de relación = .526, confirmando la asociación de manera estadística significativa entre las variables.

4.3. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El clima institucional resulta un hecho crucial para el desempeño de los educadores, la convivencia en un entorno caracterizado, puede influir significativamente en el estado de ánimo de las personas para que consecuentemente este, presente una asociación con los niveles de su desempeño en sus centros de trabajo (Aguirre, 2022).

Para el desarrollo del objetivo propuesto en la investigación, bajo el fin de determinar si existe o no, el grado de una asociación entre el clima institucional y el desempeño docente, se dio una valoración detallada de cada factor que guarda relación en ambos aspectos dentro de la entidad educativa. Este análisis permitió reconocer cómo un clima laboral positivo mantiene una asociación con la efectividad y la motivación de cada docente, favoreciendo un mejor desempeño en su labor educativa. Para ello, se ejecutó un análisis de correlación bajo la prueba estadística de distribución libre de Spearman, que arrojó el estadístico p=0.000 y un cociente de asociación de 0.628. El hallazgo indica el vínculo estadísticamente relevante desde una perspectiva inferencial, y de moderada magnitud entre los constructos; de modo que mientras los docentes experimentan un clima institucional más favorable, su desempeño tiende a mejorar. Lo encontrado en este estudio es parecido a lo que reportó Almeida (2020), quien en su estudio destacó que las variables efectivamente poseen una correlación, gracias a su valor p inferior a 0.05. Este análisis muestra que el nivel de desempeño de cada educador puede llegar a depender del grado de calidad en el clima institucional. Por otra parte, Estrada y Mamani (2020) reportaron un grado estadístico de significancia bilateral menor a

0.05, concluyendo la relación entre sus variables clima organizacional y desempeño docente. En conjunto, estos hallazgos refuerzan los resultados obtenidos como también subrayan el impacto de promover un clima institucional favorable y pacífico para la evolución del desempeño docente y alcanzar una mayor eficacia en sus servicios.

Teniendo en cuenta al primer objetivo específico, que consistió en la determinación del grado del clima institucional en cada centro educativo de grado preescolar de Islay, Arequipa, en 2023, los resultados revelaron que un 50% de educadores clasificaron el clima como medio, además, el 30% de los educadores lo consideraron de nivel alto, mientras que el 20% señalaron que el clima institucional era bajo, coincidiendo con los estudios de Almeida (2020), que en su investigación determinó los siguientes hallazgos: el 62.2% del total de encuestados señalaron que el clima dentro de la institución era bueno; por otra parte, Palomino (2020), en su estudio reveló resultados sobre el clima institucional, el cual 46.5% de la población determinaron como favorable. Además, Cenas et al (2023), obtuvo que un 46% de la población indico que este, se da regularmente. De esta manera, fue observado cómo el clima de estos centros educativos pertenecientes a Islay, es percibido en un nivel medio, contando con un porcentaje similar en comparación con los autores mencionados.

El segundo objetivo específico consistió en la identificación del nivel del desempeño de los educadores en las entidades de educación en la etapa inicial en Islay, Arequipa, durante 2023. Los hallazgos demostraron cómo un 56.3% del total de la muestra docente consideraron que su desempeño se encuentra en un medio nivel,

mientras que un 27.5% manifestaron contar con un alto nivel de desempeño, no obstante, el 16.3% de los docentes señalaron cómo su desempeño en la docencia es bajo. Asimismo, Palomino (2020), en su estudio reveló que el 67.4% de la población indicó el desempeño docente como bueno. Almeida (2020) en su investigación obtuvo como hallazgos relevantes que el 53.3% de los entrevistados indicaron que evidencian un desempeño bueno en la docencia. Además, Cenas et al. (2023) obtuvo que un 32% indicó un desempeño bueno. De esta forma, se observa que en las instituciones de Islay se percibe de manera similar un desempeño alto en comparación con los autores.

El tercer objetivo específico se centró en la determinación de la asociación del clima institucional en las dimensiones del desempeño del educador, que incluyen la capacitación pedagógica, la emocionalidad, la responsabilidad y las relaciones interpersonales en los colegios de la etapa inicial de la provincia de Islay, Arequipa, en 2023. Las evidencias obtenidas notaron una asociación estadísticamente demostrada con significancia, dado entre, el clima institucional con cada uno de estos constructos, con coeficientes de correlación de Spearman de 0.575 para la capacitación pedagógica, 0.599 para la emocionalidad, 0.489 para la responsabilidad y 0.526 para las relaciones interpersonales, todos con valor p de .000. Esto sustenta la noción que un clima positivo guarda asociación de manera relevante con el desempeño de los educadores. Este hallazgo es consistente con lo señalado por Ramírez y Tezen (2022), quienes enfatizan que, para alcanzar una calidad educativa óptima, es imperativo fomentar relaciones interpersonales saludables que surjan de un clima institucional sólido. Además, Morales et al. (2023)

subrayan cuán necesario es que cada docente reciba capacitaciones continuas para potenciar sus habilidades y mejorar su desempeño, reforzando así nuestra conclusión. Miranda (2018) aporta a esta discusión al resaltar que la emocionalidad es un factor crítico para establecer un medio educativo propicio que resulte positivo para el desarrollo de competencias. Por último, Aguirre (2022) enfatiza que, para elaborar un clima institucional agradable, es esencial que todos los sujetos involucrados asuman sus responsabilidades y establezcan acuerdos que les permitan alcanzar metas comunes y mejorar la estructura endógena. En conjunto, estas evidencias empíricas consolidan la moción de la existencia de un clima institucional favorable, ya que es determinante para fortalecer las vinculaciones interpersonales y el compromiso con la entidad, además de garantizar un óptimo desempeño docente.

CONCLUSIONES

Primera. Se concluye en la existencia de una asociación del clima institucional con el desempeño docente en cada institución educativa de inicial de la provincia de Islay, Arequipa – 2023; tras obtener un valor p de 0.000 y un cociente de relación de ,628; demostrando que un mejor clima en el centro de educación se asocia con un eficiente desempeño en su rol profesional como educador del nivel inicial.

Segunda. En una segunda instancia se infiere que, el nivel del clima institucional en los espacios formativos destinados a la primera infancia de la provincia de Islay, Arequipa en 2023, mostró; que el 50% del total de la muestra docente calificaron al clima institucional en un nivel medio. Por otro lado, el 30% de los educadores lo consideraron de alto nivel, aunque un 20% evaluaron este como bajo. Esto sugiere que, aunque una proporción significativa de docentes percibe un clima institucional favorable, aún existe un porcentaje considerable que considera que se deben realizar mejoras en el ambiente laboral para optimizar el desempeño educativo.

Tercera. Se concluye que los niveles del desempeño docente dentro de los centros educativos pertenecientes al nivel inicial de Islay, Arequipa, se distribuye de la siguiente manera: el 27,5% de evidencia muestral total presentó un bajo desempeño, un 56,3% mostró un desempeño medio, además, solo un 16,3% manifestó un alto desempeño. Dichos resultados revelan que la proporción predominante de los educadores exponen un desempeño medio, mientras que un porcentaje significativo muestra un desempeño bajo, lo que indica que es necesario

implementar estrategias de mejora para optimizar la calidad educativa en estas instituciones.

Cuarta. Se concluye que existe una relación entre los constructos del clima institucionales: Comunicación, motivación, confianza, participación y el desempeño de los docentes; tras obtener un valor p de 0.000 entre el desempeño por parte de los educadores y los demás constructos, con coeficientes de correlación de 0.563, 0.532, 0.505 y 0.569 entre la variable y las dimensiones respectivamente ya mencionadas. Estos resultados sugieren que los docentes, en su centro educativo, al encontrar una comunicación eficiente, motivación además de confianza intrínseca para con los demás, y una óptima participación, podrán desarrollar al máximo su desempeño como docentes, para contribuir con la educación predispuesta a ser de alta calidad e íntegra para sus educandos.

RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere a las distintas autoridades relacionadas al ámbito educativo de la provincia de Islay, Arequipa, promover la creación de un clima propicio en base al desarrollo de estrategias de liderazgo efectivo, además de apoyo constante a los docentes. Este clima puede facilitar un desempeño docente más eficiente para contribuir al desarrollo profesional continuo de los educadores, lo que redundará en un mejor aprendizaje para los estudiantes.

Segunda. Se sugiere que cada autoridad educativa implemente programas de formación, así como de actividades que fomenten un clima institucional más equilibrado, orientado hacia la mejora continua. Dado que una parte significativa de los docentes considera que el clima es bajo o medio, se debe trabajar en la mejora de la infraestructura, las condiciones del entorno laboral y la calidad de los vínculos interpersonales entre docentes como también a directivos para promover un ambiente positivo y productivo.

Tercera. Se sugiere que las autoridades educativas establezcan políticas de apoyo como progreso competitivo, para que atiendan cada necesidad docente con un desempeño bajo y medio. A través de programas de capacitación como también de evaluación continua, se propicia la mejora del desempeño de los educadores, permitiendo que cada educador alcance un grado más alto de efectividad en su labor, lo cual impactará de manera favorable en la excelencia del proceso formativo.

Cuarta. Se recomienda a las autoridades educativas fortalecer los constructos clave del clima institucional, como la comunicación, motivación, confianza como participación, a través de iniciativas que fomenten tanto la colaboración como el

trabajo colaborativo. Estas acciones permitirán que los educadores se perciban respaldados y motivados, lo que mejorará su desenvolvimiento en el aula, Impulsando mejoras en la calidad educativa que benefician directamente a los educandos.

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

REFERENCIAS

Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Revista Multidiciplinar Ciencia Latina,* *6*(1), 1280-1290. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578

Almeida, M. (2020). Clima organizacional y el desempeño docente en educación general básica. *Revista Electrónica Entrevista Académica (REEA), 2*(5), 85-95. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7806109

Alvites, L. (2023). *Clima institucional y desempeño docente en tiempos de virtualidad en una institución educativa de Chiclayo.* [Tesis de Maestría en Gestión y calidad educativa, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/106888

Arias, J. (2019). *Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los docentes de la Institución Educativa Particulas Virgen del Rosario, Arequipa - 2018.* [Tesis de Maestría Universidad Católica de Santa María]. Obtenido de https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/9176/A6.1930.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación.* Editorial Episteme.

Asanza, N. (2020). La comunicación asertiva y su incidencia en la gestión educativa. *Ciencia Y Educación,* *1*(3), 20-31. doi:https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0103202015

Carrasco, A., & Barraza, D. (2020). La confianza y el cuidado en el liderazgo escolar de directoras chilenas. *Calidad en la educación*(53), 364-391. doi:http://dx.doi.org/10.31619/caledu.n53.830

Castro, N., Alvarado, W., Romero, J., & Mondragón, D. (2021). Las relaciones interpersonales en el desempeño laboral docente. *Revista Multidiciplinar Ciencia Latina, 5*(4), 6184-6196. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.766

Cornejo, J., & Jama, V. (2021). El Capital Intelectual y su impacto en el Desempeño Docente de las Universidades del Ecuador. *Revista Dominio de las Ciencias*, 256-266. doi:https://doi.org/10.23857/dc.v7i6.2329

Cuba, S., Saavedra, N., Vásquez, G., & Vílchez, C. (2022). Estudio descriptivo comparativo de motivación laboral docente en tres instituciones educativas de Chincheros. Apurímac, 2021. *Revista multidiciplinar Ciencia Latina, 6*(1), 4869-4884. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1837

Dimaté, C., Tapiero, O., González, C., Rodríguez, R., & Arcila, M. (2023). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente: una revisión sistemática. *Revista Científica UISRAEL, 10*(3), 83-95. doi:https://doi.org/10.35290/rcui.v10n3.2023.941

Estrada, E., & Mamani, H. (2020). Compromiso organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación, 2*(1), 132-146. doi:https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008

Feria, H., Matilla, M., & Mantecón, S. (2020). La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica? *Revista Didasc@lia: Didáctica Y educación, 11*(3), 62-79. Obtenido de https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/992

Flores, A., & Sardón, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de Ciencias Naturales, 2*(1), 157-162. Obtenido de http://revistas.unap.edu.pe/journal/index.php/RCCNN/issue/view/48

Franco, J. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*(64), 151-179. doi:https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7

Hernádez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Mc Graw Hill.

Jordán, A., Alemán, I., & Camacho, G. (2020). La docencia: el trabajo de los maestros, los roles y las responsabilidades. *RECIMUNDO, 4*(3), 4-13. doi:https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.4-13

Lara, L. (2022). La comunicación asertiva como herramienta para mejorar el clima laboral de las instituciones educativas. *Sinergia Académica, 4*(1), 41-70. doi:https://doi.org/10.51736/sa.v4i1.50

López, J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los.* [Tesis de Maestría en Educación con mención en Teorías y Gestión Educativa, Universidad de Piura]. Obtenido de https://hdl.handle.net/11042/2892

Mamani, H. (2019). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la Institución Educativa N°40625 Corazón de Jesús B-1 Pedregal, Majes - Arequipa 2016.* [Tesis de Maestría, Universidad Néstor Caceres Veláquez]. Obtenido de http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/5300/T036_29703486_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miranda, R. L. (2018). *Repositorio UNE.* Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNEI_1dd8c0c347f859cf3b64667d80a2e8a2

Montecinos, E., & Contreras, P. (2019). Participación ciudadana en la gestión pública: Una revisión sobre el estado actual. *Revista Venezolana de Gerencia*, 341-356. Obtenido de https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29059356004

Morales-Caguana, E. F., Llerena-Choez, E. E., & Quintana-Suárez, B. (2023). La actualización educativa en el desempeño profesional del docente. *Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa, 6*(11), 2-17. doi:https://doi.org/10.46296/rc.v6i11.0110

More, R., & Morey, M. (2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 1-25. doi:https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2588

Moreno, P. (2018). *Cómo aprenden los estudiantes en Finlandia.* [Tesis de Maestría, Universidad de Cantabria]. Obtenido de

https://repositorio.unican.es/xmlui/bitstream/handle/10902/15211/MorenoArgosPaula.pdf

Muchiut, A., Dri, C., Vaccaro, P., & Pietto, M. (2019). Emocionalidad, Conducta, Habilidades Sociales, y Funciones Ejecutivas en niños de Nivel Inicial. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13-28. Obtenido de https://reviberopsicologia.ibero.edu.co/article/view/1622

Niebles, W., Hoyos, L., & De la Ossa, S. (2019). Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla. *Pedagogía y Sociológia de la Educación, 14*(2), 283-294. doi:https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2019v14n2.5893

Otero, E. (2019). *Teorías de la comunicación.* Quito : Pontificia Universidad Católica de Ecuador .

Padilla, O., & Sánchez, M. (2023). Otero (2019) define la comunicación como un proceso complejo y multifacético que, además de implicar la transmisión de información, abarca la creación de significado a través de la interpretación y la interacción entre los participantes. Este proceso no s. *REVISTAS DE INVESTIGACIÓN, 47*(110), 251-271. doi:http://dx.doi.org/10.56219/revistadeinvestigacin.v47i110.2052

Palomino, H. (2020). Clima organizacional y desempeño docente en instituciones educativas de la Unidad Gestión Educativa Local, Huánuco - 2017. *Gaceta Científica, 6*(1), 7-16. doi:https://doi.org/10.46794/gacien.6.1.718

Peniche, R., Mac, C., Guzmán, C., & Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 77-95. doi:https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004

Polo, M. (2019). La responsabilidad ética. *Veritas*, 49-72. doi:http://dx.doi.org/10.4067/S0718-92732019000100049

Puente, L., Martínez, G., & Tamayo, J. (2018). El desempeño docente desde la Teoría de Educación Avanzada. *Panorama Cuba y Salud, 13*, 191-195. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7322758

Quispe, S., Dávila, M., Cubas, M., & Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7*(27), 359-371. doi:https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520

Ramírez, J. N., & Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *TecnoHumanismo. Revista Científica, 2*(3), 17-34. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8356012

Ramírez, J., & Tesén, J. (2022). Las relaciones interpersonales y la calidad educativa. *Tecno Humanismo, Revista Científica*, 17-34.

Reyes, R. (2021). Estrategias didácticas innovadoras para mejorar el desempeño docente. *Journal Latin American Science*, 853-883.

Ritacco, M., & Amores, F. (2019). Capacidades del liderazgo pedagógico en la dirección escolar de centros ubicados en zonas de riesgo social: un estudio cualitativo. *Revista mexicana de investigación educativa, 24*(81), 375-402. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v24n81/1405-6666-rmie-24-81-375.pdf

Rodriguez, J., Rodríguez, R., & Fuerte, L. (2021). Habilidades blandas y el desempeño docente en el nivel superior de la educación. *Propósitos y Representaciones, 9*(1), 1-10. doi:http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1038

Rodríguez, M., Poblano, E., Alvarado, L., Gnzález, A., & Rodríguez, M. (2021). Validación por juicio de expertos de un instrumento de evaluación para evidencias de aprendizaje conceptual. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 12*(22), 1-16. doi:https://doi.org/10.23913/ride.v11i22.960

Saras, E. (2020). Estrategias pedagógicas para desarrollar la capacidad de expresión oral. *Revista Educación*, 145-157. doi:https://doi.org/10.51440/unsch.revistaeducacion.2020.18.179

Sarayasi, B. (2018). *Relación existente entre clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Jose Lorenzo Cornejo Acosta de Cayma,*

Arequipa 2017. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín]. Obtenido de https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/27406a0e-cff0-4c39-8b51-feb8fba8f2e3/content

Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa [SINEACE]. (2022). *Análisis de la certificación de competencias: Una mirada funcional del sector Educación en el Perú.* Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/4031025/An%C3%A1lisis%20de%20la%20certificaci%C3%B3n%20de%20competencias%3A%20Una%20mirada%20funcional%20del%20Sector%20Educaci%C3%B3n%20en%20el%20Per%C3%BA.pdf

Torquemada, A., & Loredo, J. (2021). Validación de un Cuestionario de Evaluación de la Ética Profesional Docente Universitaria. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 14*(1), 101-114. doi:https://doi.org/10.15366/riee2021.14.1.006

Torres, J., & Alchundia, M. (2024). La inteligencia emocional y la motivación en estudiantes de Educación Superior: Revisión sistemática. *C, 5*(11). doi:https://doi.org/10.5281/zenodo.14061042

Vásquez, S., Vásquez, S., Vásquez, C., Vásquez, L., H, C., & Gomez, J. (2021). Habilidades blandas: su importancia para el desempeño docente. *Paidagogo, Revista de investigación en ciencias de la Educación*, 4-16. doi:https://doi.org/10.52936/p.v3i2.63

Vega, L. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia Y Educación, 1*(2), 18-28. doi:https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXOS

Matriz de consistencia

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA DE ISLAY, AREQUIPA – 2023

TITULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY, AREQUIPA – 2023	¿Cuál es la relación entre el clima institucional con el desempeño docente de las instituciones educativas de inicial en la Provincia de Islay, Arequipa 2023? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** ¿Cuál es el nivel del clima institucional de las instituciones educativas de inicial en la Provincia de Islay, Arequipa 2023? ¿Cuál es el nivel del desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023? ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente de las instituciones educativas de inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación entre el clima institucional con el desempeño docente de las instituciones educativas de inicial en la Provincia de Islay, Arequipa 2023. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** Identificar el nivel del clima institucional de las instituciones educativas de inicial en la Provincia de Islay, Arequipa 2023. Identificar el nivel del desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023. Determinar la relación entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente de las instituciones educativas de inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023.	**HIPÓTESIS GENERAL** Existe relación positiva entre el clima institucional con el desempeño docente de las instituciones educativas de inicial en la Provincia de Islay, Arequipa 2023. **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS** Existe relación positiva entre el clima institucional y las dimensiones del desempeño docente de las instituciones educativas de nivel inicial de la Provincia de Islay, Arequipa 2023.	**Variable 1:** Clima institucional **Dimensiones:** • Comunicación • Motivación • Confianza • Participación **Variable 2:** Desempeño docente **Dimensiones:** • Capacidad pedagógica • Emocionalidad • Responsabilidad • Relaciones interpersonales	**Método General** Científico **Tipo:** Cuantitativa, descriptiva – correlacional, no experimental	La población estuvo constituida por: 100 La muestra estuvo conformada por: 80

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

Instrumentos de la investigación

Anexo II. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO SOBRE EL CLIMA INSTITUCIONAL

INDICACIONES: Estimado(a), el presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información sobre el clima institucional. Lea atentamente cada uno de los enunciados y marque la alternativa que crea conveniente. La información que nos proporcione será estrictamente CONFIDENCIAL.

INSTRUCTIVO:

1: No 2: Muchas veces 3: Pocas veces 4: Si

N°	Comunicación	1	2	3	4
1	Percibes que tus colegas docentes se comunican constantemente en la Institución Educativa donde laboras				
2	Observas en tus colegas docentes realizar con rapidez el traslado de información en la Institución Educativa				
3	Consideras que tus colegas docentes aceptan las propuestas de los miembros jerárquicos de la Institución Educativa				
4	Se percata Usted que tus colegas docentes aceptan la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa				
5	Percibe Usted que tus colegas docentes respetan espacios y horarios en la Institución Educativa				
	Motivación				
6	Considera Usted que tus colegas docentes se sienten satisfechos laborar en su Institución Educativa				
7	Percibe Usted que tus colegas docentes son estimulados por su labor destacada en la Institución Educativa				
8	Considera Usted que tus colegas docentes son valorados por su prestigio profesional en su Institución Educativa				
9	Observa Usted que tus colegas docentes hacen respetar su autonomía profesional en la Institución Educativa				
10	Considera Usted que tus colegas docentes se sienten motivados en la Institución Educativa				
11	Considera Usted que en tus colegas docentes existe un alto grado de relaciones interpersonales en la Institución Educativa				
	Confianza				
12	Se percata Usted que en tus colegas docentes existe alto grado de confianza en la Institución Educativa				

13	Considera Usted que en tus colegas docentes existe algún grado de sinceridad en las relaciones dentro de la Institución Educativa				
14	Observa Usted que en tus colegas docentes existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa				
15	Percibe Usted que en tus colegas docentes existe un buen trato amical entre los compañeros de trabajo de la Institución Educativa				
	Participación				
16	Considera Usted que tus colegas docentes participan activamente en las diversas actividades programadas en la institución Educativa				
17	Percibe Usted que en tus colegas docentes propicia la participación en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa				
18	Se percata Usted que tus colegas docentes se inclinan a la tendencia de formar parte de diversas comisiones de la institución Educativa				
19	Percibe Usted que tus colegas docentes coadyuvan en los grupos conformados en las diversas áreas de la institución Educativa				
20	Considera Usted que tus colegas docentes tienen una buena coordinación en la Institución Educativa				

CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO DOCENTE

INDICACIONES: Estimado(a), el presente cuestionario tiene por finalidad recolectar información sobre el desempeño docente. Lea atentamente cada uno de los enunciados y marque la alternativa que crea conveniente. La información que nos proporcione será estrictamente CONFIDENCIAL.

INTRUCTIVO:

1: Muy bajo 2: Bajo 3: Regular 4: Alta 5: Muy alta

N°	Capacidades pedagógicas	1	2	3	4	5
1	¿Cuál es su nivel de aplicación de la tecnología?					
2	¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento acerca de "técnicas de enseñanza?					
3	¿Cómo considera Ud. que es su nivel de formación respecto a sus pares dentro de la Institución?					
4	¿Utiliza estrategias y didácticas propias de su especialidad?					
5	¿Cómo considera que es su nivel de conocimiento crítico sobre las estrategias pedagógicas existentes?					
6	¿Cómo considera Ud. que es su conocimiento sobre diversos "sistemas de evaluación existente"?					
	Emocionalidad					
7	¿En qué medida, todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes?					
8	¿En qué medida genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje?					
9	El tema que va a tratar ¿motiva a que busque información adicional?					
10	¿En qué medida promueve los valores Institucionales (integridad, disciplina compromiso con la excelencia y vocación de servicio) en la institución, responsabilidad y colaboración?					
11	¿En qué medida cuenta con disponibilidad para resolver consultas fuera de hora de sus estudiantes?					
12	¿En qué nivel disfruta Ud. con su labor de docente en las Instituciones?					
	Responsabilidad					
13	¿En qué medida realiza trabajos de investigación?					
14	¿En qué medida cumple con el horario de clase establecido?					

15	¿Considera que con su desempeño contribuye al logro de los objetivos de la institución?					
16	¿En qué medida participa en comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?					
17	¿En qué medida participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su especialidad?					
18	¿En qué medida la planificación de su asignatura se ha desarrollado según lo previsto?					
	Relaciones Interpersonales					
19	¿En qué medida muestra respeto y tolerancia a las ideas de sus alumnos?					
20	¿En qué medida propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje?					
21	¿Cuál es el nivel de relaciones humanas con sus estudiantes de su responsabilidad pedagógica?					
22	¿En qué medida propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, ¿pensar de manera crítica?					
23	¿En qué medida la exposición de sus ideas se desarrolla en un ambiente de cordialidad?					

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"
ESCUELA DE POSGRADO UANCV

I. DATOS GENERALES

1.1 Autor: **Angela Jasmin Lopez Flores**

1.2 Título de la investigación: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY, AREQUIPA – 2023**

1.3 Validado por: **Dra. Danya Castillo Monrroy**

1.4 Nombre del instrumento: **Encuesta**

II. ASPECTOS A VALIDAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				EXCELENTE			
			1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	95
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado																76				
2	Objetividad	Está expresado en conductas observables.																78				
3	Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia.																76				
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																80				
5	Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable																79				
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.																78				
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos																79				
8	Coherencia	Existe coherencia entre el problema, objetivos, hipótesis, dimensiones, indicadores con los ítems																79				
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.																79				
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																79				

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Bueno Aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 79.

V. OBSERVACIONES: .....

Juliaca, 18 de diciembre de 2024

.....
Dra. Danya Castillo Monrroy
Experto

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

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN" UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
OPINIÓN DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Autor: **Angela Jasmin Lopez Flores**

1.2 Título de la investigación: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY, AREQUIPA – 2023**

1.3 Validado por: **Dr. Rogelio Carrasco Reyes**

1.4 Nombre del instrumento: **Encuesta**

II. ASPECTOS A VALIDAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				EXCELENTE			
			1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	95
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado																76				
2	Objetividad	Está expresado en conductas observables.																78				
3	Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia.																78				
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables																79				
5	Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable																78				
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.																79				
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos																79				
8	Coherencia	Existe coherencia entre el problema, objetivos, hipótesis, dimensiones, indicadores con los ítems																78				
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.																78				
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación																79				

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 79

V. OBSERVACIONES: .....

Juliaca, 20 de diciembre de 2024

.....
Dr. Rogelio Carrasco Reyes
Experto

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

TESIS UANCV

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
OPINIÓN DE EXPERTO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"
UANCV

I. DATOS GENERALES

1.1 Autor: **Angela Jasmin Lopez Flores**

1.2 Título de la investigación: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA ISLAY, AREQUIPA – 2023**

1.3 Validado por: **Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA**

1.4 Nombre del instrumento: **Encuesta**

II. ASPECTOS A VALIDAR

N°	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENO				EXCELENTE			
			1	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	95
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado															74					
2	Objetividad	Está expresado en conductas observables.															75					
3	Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia.															74					
4	Organización	Existe una organización lógica de los ítems con las variables															75					
5	Suficiencia	El número de ítems propuestos es suficiente para medir la variable															75					
6	Intencionalidad	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación.															75					
7	Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos															74					
8	Coherencia	Existe coherencia entre el problema, objetivos, hipótesis, dimensiones, indicadores con los ítems															75					
9	Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.															75					
10	Pertinencia	El instrumento es útil y adecuado para la investigación															75					

Fuente: Tomado y adaptado de Palomino Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln (2015, p 17)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Bueno

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75

V. OBSERVACIONES: .....

Juliaca, 20 de Diciembre de 2023

.....
Dra. YENNY ROSARIO ACERO APAZA
Experto

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

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: 06-04-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ANGELA JASMIN LOPEZ FLORES
Dirección: Jr. Mariano Nuñez 796
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 41972583
Teléfono: 930258521 email: angelalopezflores@hotmail.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: MAGISTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]
Título: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE INICIAL EN LA PROVINCIA DE ISLAY, AREQUIPA – 2023
Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima institucional, Desempeño docente.

¿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 [X] 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)

[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.

[X] 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.

[X] Internacional

[ ] Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



Firma de Autor | huella digital | 06 DE ABRIL DEL 2026 (Fecha)

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