



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE
LA CIUDAD DE ILAVE, 2021**

TESIS PRESENTADA POR:
JUAN CARLOS CUSI ARISACA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ
2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL
DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE
LA CIUDAD DE ILAVE, 2021**

TESIS PRESENTADA POR:

JUAN CARLOS CUSI ARISACA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE

:


Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

PRIMER MIEMBRO

:


Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS

:


Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

:

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 521-2024-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 11 de diciembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-012250, presentado por el (la) Bachiller **CUSI ARISACA JUAN CARLOS**, con número de DNI. **42464556**, asignado (a) con código de matrícula **21028319**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de la Filial Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach. **CUSI ARISACA JUAN CARLOS**, con número de DNI. **42464556**, asignado (a) con código de matrícula **21028319**, de la **Maestría en EDUCACIÓN, Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, ha solicitado fecha, hora y modalidad de sustentación de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** y;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 03 de diciembre del 2024. Establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento para la Obtención del Grado Académico de Magíster/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR EXPEDITO para la Sustentación de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021** Elaborado por el (la) Bachiller **CUSI ARISACA JUAN CARLOS**. Integrado por los siguientes docentes:

Presidente del Jurado : Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Miembro del Jurado : Mgtr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Miembro del Jurado : Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Asesor de Tesis : Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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

Fecha : Martes 17 de diciembre del 2024
Hora : 03:00 p.m.
Lugar : Aula N° 310 EPG - UANCV – JULIACA

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

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

Regístrese, comuníquese y Archívese.



Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc./Archv.EPG (01)
Interesado (01)
Cargo (01)
Jurados (03)
Asesor (01)
Expediente (01)
LWOC/issv



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1171-2023-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de Noviembre del 2023

VISTOS:

El expediente N° 011333. Presentado por el (a) Bach: **JUAN CARLOS CUSI ARISACA**, con número de DNI 42464556 y asignado (a) con código de matrícula N° 21028319, quien solicita **cambio del PRIMER Y SEGUNDO MIEMBRO DE LA TERNA DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN** del Proyecto de Tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32** Para optar el Grado Académico de **MAGISTER** en **EDUCACIÓN**, mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Sede **Puno**.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **JUAN CARLOS CUSI ARISACA**, quien solicita el cambio del primer miembro y segundo miembro del jurado del comité de investigación, aprobado con Resolución Directoral No. **010-2022-USA-EPG/UANCV**, de fecha **03 de Marzo del 2022** en el que se le asignó como primer miembro al **Dra. NILDA ROSAS ROJAS** segundo miembro a la **Dra. ARELMI BELTRAMÉ TITO** los mismos que se cambia por **no tener vínculo con la UANCV**.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el **27 de diciembre del 2021**, registrado en el Folio N° **3049** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO. - **ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER Y SEGUNDO MIEMBRO DE LA TERNA DEL JURADO DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**, para su revisión de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021** Presentado por el (a) Bach: **JUAN CARLOS CUSI ARISACA**. Conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA
Segundo Miembro	:	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Asesor (a)	:	Dra. DANYA CASTILLO MONROY

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese

ARCHIVO EPG - 2023/011
INTERESADO: (9/1)
LCC(e)/VCH



UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)



RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 2064-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 25 de Noviembre del 2024

VISTOS:

El expediente N° 012250. Presentado por el (a) Bach: **JUAN CARLOS CUSI ARISACA**, con número de DNI **42464556** y asignado (a) con código de matrícula N° **21028319**, quien solicita cambio del primer miembro del jurado y asesor del Proyecto de Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021** Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32** Para optar el Grado Académico de **MAGISTER en EDUCACIÓN**, mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Sede Puno.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach: **JUAN CARLOS CUSI ARISACA**, quien solicita el cambio del primer miembro del jurado y asesor, aprobado con Resolución Directoral No. 010-2022-USA-EPG/UANCV, de fecha 03 de Marzo del 2022, en el que se le asignó como primer miembro al Dra. Norma Elena Flores Viza y asesor a la Dra. Danya Castillo Monroy, las mismas que se cambia por indisponibilidad de tiempo.

Que, el referido Dictamen de Tesis fue aprobado por los jurados el **27 de diciembre del 2021**, registrado en el Folio N° **3049** del Libro de Registro de Proyectos de Investigación de Maestría, establece que se encuentra apto para ser desarrollado a lo establecido en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

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

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

SE RESUELVE:

PRIMERO. - ACEPTAR EL CAMBIO DEL PRIMER MIEMBRO DEL JURADO Y ASESOR, para su revisión de la Tesis titulada: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021** Presentado por el (a) Bach: **JUAN CARLOS CUSI ARISACA**. Conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Primer Miembro	:	Mgr. PERCY GONZALO PUMA PUMA
Segundo Miembro	:	Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Asesor (a)	:	Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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

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

Regístrese, Comuníquese y Archívese



[Handwritten signature]
Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

Cc /CARGO (01)
ARCHIVO EPG – 2024 (01)
INTERESADO (01)
LWCC@UNRCH



RESOLUCION DIRECTORAL N° 010 - 2022- USA-EPG/UANCV

03 de marzo del 2022.

VISTOS:

El expediente N° 028441 de fecha 07 de enero del 2022, presentado por el (la) BACHILLER CUSI ARISACA JUAN CARLOS, con DNI N° 42464556, código de matrícula 21028319, quien solicita resolución de aprobación de proyecto de tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021**. Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**, 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 Sede Puno.

CONSIDERANDO:

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

Que, según Resolución N° 0555-2019-UANCV-CU-R, de fecha 08 de noviembre del 2019, se aprueba el Reglamento para la obtención del grado académico de Magister, Maestro, Doctor y Titulación de los Programas de Segunda Especialidad Profesional de la Escuela de Posgrado.

Que, el **Art. 17**, establece que la aprobación del proyecto de investigación de tesis para la obtención de grados académicos de Magister, Maestro, Doctor se inicia con la presentación del proyecto de investigación de tesis según corresponda, en forma individual y conforme a las recomendaciones de la Escuela de Posgrado y estándares de la investigación científica, tecnológica y humanística.

Que en el **Art.60**, señala que la fecha límite para la presentación del borrador de tesis es de 02 años contados desde la emisión de la resolución de aprobación del proyecto de tesis, vencido el plazo máximo el candidato a Magister, Maestro o Doctor deberá presentar un nuevo proyecto de investigación de tesis.

Que el **Art. 21**, establece que el Director de la Escuela de Posgrado y el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, nominarán por sorteo a 03 docentes miembros del comité de investigación.

Que mediante oficio circular N° 312-2021-USA-EPG/UANCV-J, de fecha 19 de febrero del 2020, se nombra al Comité de Investigación del proyecto de tesis conformado por los siguientes docentes:

Presidente	:	Dra. NORMA ELENA FLORES VIZA
Primer miembro	:	Dra. NILDA ROSAS ROJAS
Segundo miembro	:	Dra. ARELMÍ BELTRAME TITO

Que, con registro N° 3049 de fecha 27 de diciembre del 2021, el Comité de Investigación del proyecto de tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021**, presentado por el (la) Bachiller CUSI ARISACA JUAN CARLOS, cumple con los lineamientos y contenidos establecidos en reglamento de grado de investigación conducentes al grado académico de Magister/Maestro y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV.

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 en el artículo 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR, el Proyecto de investigación de Tesis de maestría y **AUTORIZAR** el desarrollo de la Tesis, titulado: **RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021**, presentado por el (la) Bachiller CUSI ARISACA JUAN CARLOS, para obtener el grado académico de **MAGISTER** en: **EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la UANCV, asesorado por el (la) **Dra. DANYA CASTILLO MONROY**.

SEGUNDO: ELEVAR al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo, Vicerrectorado de Investigación, Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento y cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese

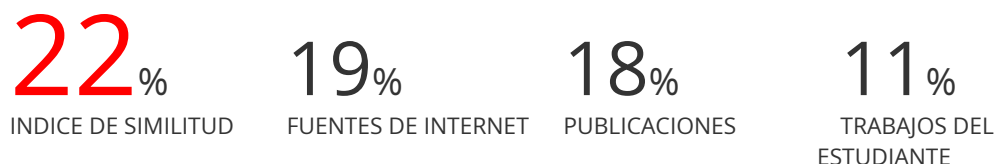


c.c/CARGO (01)
ARCHIVO EPG-2022(01)
INTERESADO (01)
FCOP/meyn



ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Pinto Luque, Candida. "Gerencia educativa y desempeño docente en las IEP de la ciudad de Ayaviri 2016", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	1%
9	Candia Chalco, Ruby Edgar. "Liderazgo pedagógico del docente y logro de aprendizaje en tiempos de COVID - 19 en las IIEE primarias de la provincia de Yunguyo	1%



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	JUAN CARLOS CUSI ARISACA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42464556
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-5754-1892
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	SEGUNDO ORTIZ CANSAYA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29309750
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0224-8651
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	PERCY GONZALO PUMA PUMA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02374215
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0631-795X

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	<p>Dirección: INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE ILAVE País: PERÚ Departamento: PUNO Provincia: EL COLLAO Distrito: ILAVE -16.08247, -69.63868 https://maps.app.goo.gl/AstF48YDWCg4PqzaA</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	MARZO 2022 – DICIEMBRE 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
 ESCUELA DE POSTGRADO
 Dr. Karimo Amilcar Belarmino Colquehuanca
 DIRECTOR
 DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo JUAN CARLOS CUSI ARISACA, identificado con DNI Nro. 42464556 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada: RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021

Asesorado por: Dr. SEGUNDO ORTIZ CANSAYA

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 tuyas 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 16 de JULIO del 20 25



FIRMA (ASESOR)



FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

A mi familia, que han hecho posible todo lo que he conseguido.



AGRADECIMIENTO

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez por la oportunidad que nos ofrece para continuar creciendo profesionalmente.



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE	iii
INDICE DE TABLAS	vi
INDICE DE FIGURAS	vii
ABREVIATURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xii

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática	1
1.2. Formulación del planteamiento del problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	2
1.3. Justificación de la investigación	3
1.4. Objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo general	3
1.4.2. Objetivos específicos	3
1.5. Importancia y alcance de la investigación	4
1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación.....	4
1.7. Hipótesis.....	4
1.7.1. Hipótesis general.....	4
1.7.2. Hipótesis específicas.....	4



1.8. Variables e indicadores 5

1.8.1. Conceptualización de variables 5

1.8.2. Operacionalización de variables 7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Del Estudio 9

2.1.1. A nivel internacional 9

2.1.2. A nivel nacional 10

2.1.3. A nivel regional 11

2.1.4. A nivel local 14

2.2. Bases Teóricas..... 14

2.2.1. Clima institucional 14

2.2.2. Desempeño docente 22

2.3. Marco Conceptual 28

2.3.1. Generalidades 28

2.3.2. Definición de conceptos 28

CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método o métodos aplicados en la investigación 31

3.2. Tipo de investigación..... 31

3.3. Nivel de investigación..... 32

3.4. Diseño de investigación 32

3.5. Población y muestra 33

3.5.1. Población 33

3.5.2. Muestra..... 33



3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de información	33
3.6.1.	Técnicas de la investigación	33
3.6.2.	Instrumentos de la investigación.....	34
3.7.	Validez y confiabilidad del instrumento de investigación.....	34
3.7.1.	Validación de los instrumentos	34
3.7.2.	Confiabilidad del instrumento.....	34
3.8.	Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis.....	35

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Presentación, análisis e interpretación de los datos.....	37
4.1.1.	Resultados de la variable clima institucional y sus dimensiones.....	37
4.1.2.	Resultados de la variable desempeño docente y sus dimensiones	42
4.2.	Proceso de prueba de hipótesis.....	47
4.3.	Discusión de los resultados.....	55
CONCLUSIONES.....		57
RECOMENDACIONES		59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		60
ANEXOS.....		64
Anexo 01. Matriz de consistencia		65
Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables.....		66
Anexo 03. Instrumento de investigación		67



INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de variables	7
Tabla 2	Organización del trabajo en equipo	21
Tabla 3	Población de investigación	33
Tabla 5	Valores de correlación de Pearson	35
Tabla 6	Hipótesis estadísticas para la investigación	36
Tabla 7	Niveles de comunicación	37
Tabla 8	Niveles de motivación	39
Tabla 9	Niveles de trabajo en equipo	40
Tabla 10	Niveles del clima institucional.....	41
Tabla 11	Niveles de reflexión	42
Tabla 12	Niveles de relación	43
Tabla 13	Niveles de trabajo colegiado	44
Tabla 14	Niveles de ética	45
Tabla 15	Niveles de desempeño docente	46
Tabla 16	Prueba de relación entre el clima institucional y el desempeño docente	47
Tabla 17	Regla de relación el clima institucional y el desempeño docente	47
Tabla 18	Prueba de relación entre la comunicación y desempeño docente	49
Tabla 19	Regla de relación comunicación y desempeño docente	49
Tabla 20	Prueba de la relación entre la motivación y el desempeño docente.....	51
Tabla 21	Regla de relación entre motivación y desempeño docente	51
Tabla 22	Prueba de la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente	53
Tabla 23	Regla de relación trabajo en equipo y desempeño docente	53



INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño de investigación	32
Figura 4	Porcentajes de los niveles de comunicación.....	38
Figura 5	Porcentajes de los niveles de motivación.....	39
Figura 6	Porcentajes de los niveles de trabajo en equipo	40
Figura 7	Porcentajes de los niveles del clima institucional	41
Figura 8	Porcentajes de los niveles de reflexión	42
Figura 9	Porcentajes de los niveles de relación	43
Figura 10	Porcentajes de los niveles de trabajo colegiado	44
Figura 11	Porcentajes de los niveles de ética	45
Figura 12	Porcentajes de los niveles de desempeño docente	46
Figura 17	Dispersión de puntos clima institucional y el desempeño docente	48
Figura 14	Dispersión de puntos comunicación y desempeño docente	50
Figura 15	Dispersión de puntos motivación y desempeño docente	52
Figura 16	Dispersión de puntos el trabajo en equipo y desempeño docente	54



ABREVIATURAS

CEBE	: Centro de Educación Básica Especial
DRE	: Dirección Regional de Educación o la que haga sus veces
DG	: Documento de gestión para
JEC	: Jornada escolar completa
IE	: Institución Educativa de Educación Básica
II.GG.	: Instrumentos de Gestión
MINEDU	: Ministerio de Educación MSE: Modelo de Servicio Educativo
SIAGIE	: Sistema de Información de Apoyo a la Gestión de la Institución Educativa
UGEL	: Unidad de Gestión Educativa Local



RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo por finalidad determinar el grado de correlación que existe entre la variable clima institucional con la variable desempeño docente; para realizar este trabajo de investigación se tomó en cuenta la metodología de investigación cuantitativo, el tipo de investigación no experimental, el nivel de investigación descriptivo, el diseño de investigación descriptivo, donde las variables de estudio fueron el clima institucional conjuntamente con sus dimensiones: comunicación, motivación y trabajo en equipo, seguido de la variable desempeño docente con sus dimensiones: reflexiva, relacional, colegiada y ética. Para la muestra de la investigación se tomó en cuenta el tipo de muestreo probabilístico el cual está constituido por 77 profesores. Los instrumentos fueron la ficha de encuesta del clima institucional y la ficha de encuesta de desempeño docente para ambos casos la escala fue: siempre, casi siempre, algunas veces y nunca. Con el trabajo de investigación se ha llegado a concluir que los resultados del coeficiente de correlación fueron 0.598, revelando una correlación positiva moderada entre ambas variables, puesto que el 41.56% de los profesores laboran en un clima institucional positivo y un 51.95% que experimenta un ambiente favorable casi siempre. En cuanto al desempeño docente, el 50.65% de los participantes afirman demostrar un buen rendimiento en todo momento, mientras que un 41.56% indica que casi siempre exhiben un desempeño satisfactorio.

Palabras clave: Clima institucional, comunicación, Desempeño docente, motivación, Trabajo en equipo.



ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine the degree of correlation that exists between the institutional climate variable and the teaching performance variable; to carry out this research work. I take into account the research methodology of quantitative method, type of non-experimental research, level of descriptive research, descriptive research design, where the study variables were the institutional climate together with its dimensions communication, motivation and teamwork. followed by the variable teaching performance and its reflective, relational, collegial and ethical dimensions. For the research sample, the type of probabilistic sampling made up of 77 teachers was taken into account. The instruments were the institutional climate survey form and the teaching performance survey form. In both cases, the scale was the same always, almost always, sometimes and never. Concluding that the results of the correlation coefficient were 0.598, revealing a moderate positive correlation between both variables, since 41.56% of teachers perceive a positive institutional climate and 51.95% experience a favorable environment almost always. Regarding teaching performance, 50.65% of the participants claim to demonstrate good performance at all times, while 41.56% indicate that they almost always exhibit satisfactory performance.

Keywords: Institutional climate, communication, Teaching performance, motivation, Teamwork.



JUK'APTAWI

Aka yatxataña lurata sutinirakiwa Relación entre el clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021, aka jach'a yatxatataxa pä chiqataraki aruskipasixa; mayasti clima institucional satarakiwa, ukatsti yaqhaxa "desempeño docente satarakiwa. Uka pä chiqatatwa aruskipañani kunjamsa uka pä chiqaja maynita maynimpi panipaxa yatiñapapxiwa. Aka wali jach'a yatxatañaxa lurañapa amtataraki jani khusa aruskipasiñanaka yatichirinakana uta yatichañanakanxa utjaraki, ukhamasti saraksanwa jani wali suma aruskipañanakasti yatichicrinakanxa mä uta yatichañanxa uñjasi, janiwa khusa nayratuqiru sartañaxa utjkaspati. Mäsaxa khusa aruskipañanakasti yatichicrinakanxa mä uta yatichañanxa utji, khusa nayratuqiru sartañanaka utjaraki, sapa yatichirinsa jukpacha uta yatichirinakansa. Jichhasti aca jach'a yatxatañatakixa nayrpachata amtasirakiwa lurañatakixa mimsa sartañatakixa, qalltañatakixa luratarakiwa mä proyecto de investigación satawa, ukatsti luratarakiwa phuqata wakisirinankampi jach'a uta yatichañanxa amtatapanwa; ukxaruxa waliwa satatxa uka proyecto yatiyata saratarakiwa sapa uta yatichaña amtatapanxa ilave markanxa, ukanxa jakisitarakiwa yatichirinakampi mä laphi qillata yatiñanakapata jisqhatañataki; tukuyañatakixa lurasiraki aka jach'a uta yatichañaruxa kunjamsa yatichirinakaxa amuyt'asisipkaraki aka Ilave markana. Aka luratampixa yatiyanraki munasixa kunjamsa yatichirinakaxa lurawipanxa sartasisipkaraki, aka qillqatampixa yanapasipxarakiniwa jach'a yatichirinakaruxa khuspacha amuyt'asiñataki kunsä amtañapataki, ukhamampisa aka yatxatatampixa sapa uta yatichañanakanxa wali nayratuqiru sartañataki.



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se centra en un aspecto específico: el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas estatales de Educación Primaria de la ciudad del llave 2021. El clima institucional, en la actualidad es determinante; ya que, permite brindar un servicio eficiente y de calidad dentro de una institución. En el sistema educativo de nuestro país el clima institucional es fundamental para la función de los profesores y es el objetivo primordial para alcanzar un nivel óptimo de los aprendizajes en los estudiantes de Educación Primaria.

El problema de investigación planteado se concentra en dos variables, el clima institucional y el desempeño docente. Es importante mencionar que las instituciones educativas enfrentan retos importantes en cuanto al desempeño docente a causa del clima institucional, por eso, este estudio merece la importancia significativa. La investigación busca determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Para lograr este objetivo, se empleó el tipo de investigación básica, ya que es netamente descriptiva y el diseño utilizado es el correlacional para el cual se aplicó una ficha de encuesta a los docentes, lo que permitió obtener información real y nos ayudó a entender de manera integral la dinámica de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la localidad de llave. La presente investigación se organiza en cuatro capítulos: el primer capítulo abarca la presentación detallada del planteamiento del problema general y específicos, el planteamiento del objetivo general y específicos; así como las variables e hipótesis. El segundo capítulo aborda las revisiones de bibliografía, en las cuales incluye los antecedentes de estudio, Tanto el marco teórico como el conceptual. El tercer capítulo ofrece una presentación detallada de la metodología de investigación utilizada en el estudio, incluyendo el tipo, nivel y diseño de la investigación. Es incluida



la población y la muestra, además de las técnicas e instrumentos que se emplearon para recopilar datos. Los resultados y la discusión relacionada se incluyen en el último capítulo, junto con las conclusiones y sugerencias derivadas de la investigación realizada.

Según Rugel (2023), el clima institucional afecta al rendimiento de los maestros ya que es necesario proporcionar un entorno adecuado que contribuya al desarrollo de las competencias, teniendo en cuenta el perfil del maestro. Esta afirmación es confirmada por la investigación que se llevó a cabo.



CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática

Uno de los factores determinantes tienen que ver en la actitud de los docentes para un buen desempeño en su centro laboral; es decir, en sus instituciones educativas, es el clima institucional, esta actitud consiste en mostrar relaciones humanas equilibradas con respeto, tolerancia, solidaridad y armonía; sin embargo el clima institucional que la mayoría de directores establecen en sus instituciones educativas son propuestas que no son consistentes con promover un clima adecuado ya que la mayoría plantea propuestas autoritarias en donde la mayoría de docentes no están de acuerdo, del mismo modo, el análisis del de la función del educador tiene que ver mucho para generar el clima institucional que se tiene en cada institución educativa.

Del mismo modo, es una realidad evidenciar que los educadores incumplen su labor como indica la pedagogía y las normas que establece el Ministerio de Educación. La combinación de todos estos problemas hace que el clima de la institución sea inadecuado, ya que los docentes carecen de las habilidades esenciales que se requieren en una institución educativa para crear un entorno institucional sólido. Por lo tanto, con el fin de promover la mejora del ambiente institucional en los establecimientos educativos, el Ministerio de Educación ha publicado el «Marco para el buen desempeño docente». Este paradigma establece que los administradores son



responsables de supervisar el ambiente institucional de las instituciones educativas y que los docentes deben desempeñarse a un nivel que genere cambios.

La presente tesis nos permite analizar la situación actual y real del clima institucional de las diferentes Instituciones Educativas del nivel primario de la localidad de llave en el año 2021; esta investigación también nos permite ver la influencia del clima institucional en el desempeño de cada docente en su ejercicio pedagógico, de ésta manera se pudo generar las conclusiones y sugerencias para que así los diferentes directores puedan tomar en cuenta este estudio de investigación para tomar decisiones que ayuden a mejorar el desempeño de los docentes con un buen clima institucional.

Los resultados obtenidos en esta investigación, permitirá fortalecer la toma de decisiones asertivas a los directores y directoras para una buena gestión institucional en donde a través de un buen desempeño docente se busque mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

1.2. Formulación del planteamiento del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de llave en el año 2021?

1.2.2 Problemas específicos

PE1. ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de llave en el año 2021?

PE2. ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de llave en el año 2021?

PE3. ¿Cuál es la relación entre del trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de llave en el año 2021?



1.3. Justificación de la investigación

El Ministerio de Educación está implantando las evaluaciones de desempeño a los docentes ya sea para los ascensos de escala o para asumir cargos directivos se tiene presente que muchos de los docentes no logran alcanzar sus objetivos satisfactoriamente en dichas evaluaciones. Por otra parte, el clima Institucional de los docentes que se tiene dentro de las diferentes Instituciones Educativas en muchas ocasiones influye en la función de los educadores; por esta razón este trabajo de investigación permitirá conocer la situación real del clima institucional, así como la función de los educadores y la relación que existe entre ellas de las diferentes instituciones educativas primarias de la localidad de Ilave. Es necesario conocer esta información de los educadores en las instituciones educativas en esta localidad y así podremos entender si dentro de cada Institución Educativa existe un adecuado clima institucional que influye de todas formas la función de los y las docentes. Esta investigación que se realizará va a permitir conocer la situación real de cada Institución Educativa y va a informar a cada director o directora esta situación. Con esta información cada director o directora, después de una reflexión y análisis correspondiente, podrá tomar decisiones acertadas para mejorar la función de los educadores y por ende el clima laboral de su Institución Educativa.

1.4. Objetivos

1.4.1. *Objetivo general*

OG. Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021

1.4.2. *Objetivos específicos*

OE1. Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021.



OE2. Identificar la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de llave en el año 2021.

OE3. Conocer la relación entre del trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de llave en el año 2021.

1.5. Importancia y alcance de la investigación

La investigación que a continuación se presenta tiene una importancia referencial para la toma asertiva de decisiones para lograr un desempeño docente eficiente y abarca a todas las instituciones educativas primarias del nivel estatal de la ciudad de llave en el año 2021.

1.6. Limitaciones y delimitaciones de la investigación

Para realizar la presente investigación se tuvo algunas limitaciones como la desconfianza por parte de algunos directores para realizar el estudio correspondiente mediante la ficha de encuesta a los docentes de aula; por otra parte, hubo un poco de desinterés por algunos docentes para responder las fichas de encuesta aplicadas. Es importante aclarar que para delimitar la población y muestra de estudio se tomó en consideración a todas las instituciones educativas del nivel primario de llave.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

HG. Existe relación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de llave en el año 2021.

1.7.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe una relación positiva entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de llave en el año 2021

HE2. Existe una relación positiva entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de llave en el año 2021



HE3. Existe una relación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el 2021.

1.8. Variables e indicadores

1.8.1. Conceptualización de variables

En la presente investigación se observa que existen dos variables las cuales pasaremos a detallar:

1.8.2. Variable de estudio clima institucional

Se refiere al ambiente psicológico presente en una organización, influyendo en las actitudes y comportamientos de sus miembros. Donde pueden evidenciarse las siguientes dimensiones:

a) Comunicación

Engloba los procesos mediante los cuales se transmite y comparte información dentro de la organización, facilitando la interacción entre sus miembros.

b) Motivación

Representa el impulso interno que guía el comportamiento de los individuos hacia el logro de metas, siendo fundamental para el compromiso y el rendimiento.

c) Trabajo en Equipo

Se refiere a la colaboración y coordinación entre los integrantes de la organización para establecer objetivos colectivos, destacando la importancia de la sinergia grupal.

En el contexto de la investigación sobre el clima institucional, es crucial examinar sus dimensiones para obtener una comprensión integral de la dinámica organizacional. La comunicación, como primer elemento, se erige como el canal que facilita la interacción fluida y la transmisión efectiva de información dentro de la institución. Este proceso comunicativo influye directamente en la percepción del clima



institucional. Asimismo, la motivación, como segunda dimensión, entra en juego al impulsar el compromiso y el rendimiento de los individuos, afectando así la atmósfera psicológica general de la organización. Por último, el trabajo en equipo, como tercera dimensión, señala el valor de la colaboración y armonización entre los miembros para alcanzar metas comunes, configurando un elemento crucial para la salud organizacional.

1.8.3. Variable de estudio desempeño docente

Se refiere a la ejecución y resultados del trabajo de un docente en el ámbito educativo, evaluando su eficacia en la enseñanza y el impacto en los estudiantes, de la misma forma pueden observarse las siguientes dimensiones:

a) Reflexiva

Incluye la capacidad del docente para reflexionar sobre su práctica, analizando y evaluando su propio desempeño, identificando áreas de mejora.

b) Relacional

Se refiere a la habilidad del docente para establecer conexiones efectivas con los estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje positivo y participativo.

c) Colegiada

Engloba la colaboración y participación activa del docente en equipos y comunidades educativas, contribuyendo al desarrollo colectivo y a la mejora continua.

d) Ética

Implica el comportamiento ético y profesional del docente, asegurando que sus acciones estén alineadas con principios morales y códigos éticos.

En el ámbito de la investigación sobre el desempeño docente, es esencial desglosar esta variable en sus dimensiones clave.



La dimensión reflexiva, primera en consideración, destaca la importancia de que los docentes reflexionen críticamente sobre su propio trabajo, análisis continuamente su desempeño y adquiriendo oportunidades de mejora.

La dimensión relacional, por otro lado, se centra en la interacción del docente con los estudiantes, subrayando la necesidad de establecer conexiones positivas que fomenten un ambiente propicio para el aprendizaje.

La dimensión colegiada, como tercer elemento, resalta la importancia de la contribución entre educadores y la cooperación activa en comunidades educativas.

Esta colaboración contribuye al desarrollo colectivo y a la implementación de estrategias eficaces.

Finalmente, la dimensión ética, como cuarto componente, se centra en la integridad y el comportamiento ético del docente, garantizando que sus acciones estén alineadas con los más altos estándares morales y profesionales.

1.8.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima Institucional	Comunicación	Existe comunicación, coherente, oportuna y asertiva entre los miembros de la Institución Educativa. Promueve las normas de convivencia dentro de la institución educativa. Promueve diálogos espontáneos en sus tiempos libres.	Siempre Casi siempre
	Motivación	Observa actividades institucionales que contribuyen al desarrollo personal y profesional de los docentes. Recibe reconocimiento institucional por su desempeño profesional. Observa que su trabajo docente influye en la mejora del desempeño de sus compañeros.	Algunas veces Nunca



	Trabajo en equipo	<p>Observa apoyo colaborativo espontaneo entre los docentes de su Institución Educativa.</p> <p>Observa el trabajo en equipo en los docentes de su Institución Educativa.</p> <p>Se reúne con sus compañeros para mejorar sus métodos de aprendizaje.</p> <p>Fomenta la solidaridad entre los miembros del colegio.</p>	
Desempeño Docente	Dimensión reflexiva	<p>Desarrolla el plan de estudios debatiendo con sus compañeros el mejor plan para la realidad de su aula y estableciendo claramente los objetivos de aprendizaje, las características de los alumnos y las tácticas y materiales utilizados.</p> <p>En consonancia con los objetivos de aprendizaje previstos, la evaluación se diseña de forma metódica, continua, formativa y diferenciada.</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Algunas veces</p>
	Dimensión relacional	<p>Establecer interacciones interpersonales afectuosas, equitativas, dignas de confianza, respetuosas y cooperativas con los alumnos y entre ellos.</p> <p>Asegurarse de que todos los alumnos conozcan los objetivos de aprendizaje y los estándares de rendimiento y avance.</p> <p>Evaluar los resultados de aprendizaje previstos de forma personalizada, basándose en los estilos de aprendizaje de los alumnos y utilizando una variedad de enfoques y estrategias.</p>	Nunca
	Dimensión colegiada	<p>Crea iniciativas de investigación, tanto individuales como colaborativas, sugerencias de innovación pedagógica y mejoras en el nivel de la oferta educativa del centro.</p> <p>Reflexiona sobre su progreso y resultados y debate las dificultades que encuentra en su labor educativa con la comunidad, las autoridades locales y las familias de los alumnos.</p>	
	Dimensión ética	<p>Dentro de los límites de su trabajo profesional, participe en la formulación de políticas educativas a nivel local, regional y nacional, expresando opiniones actualizadas y bien fundamentadas al respecto.</p> <p>Cuando actúe y tome decisiones, tenga en cuenta el interés superior de los niños y los adolescentes, así como los derechos humanos.</p>	



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes Del Estudio

2.1.1. A nivel internacional

López y Gallegos (2014) en su artículo de investigación titulado "Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la efectividad cooperativa en la función laboral de los educadores" El objetivo de esta investigación es averiguar cómo las prácticas de liderazgo afectan a la satisfacción laboral de los docentes en Santiago de Chile y cómo la eficacia colectiva funciona como mediadora entre ambos factores. Se utiliza un modelo causal que intenta verificar la teoría para abordar la idea de que la felicidad laboral de los docentes se ve afectada por las prácticas de liderazgo escolar y la eficacia colectiva como variable mediadora. Para ello, la población está formada por 21 escuelas de primaria y secundaria y una muestra de 425 docentes. Para este estudio, utiliza el siguiente cuestionario y, tras realizar el examen correspondiente, llega a la siguiente conclusión: Los resultados indican que las prácticas de liderazgo escolar, como la rendición de cuentas, la competencia y la distribución del liderazgo, pueden ser responsables de una parte significativa de la eficacia de los esfuerzos conjuntos.



2.1.2. A nivel nacional

Choque (2019) en su tesis titulada "La Comunicación Horizontal del Director y su relación con la función de profesores en la I.E. Juan Julián Primo Ruiz de Yurimaguas" En la Institución Educativa Juan Julián Primo Ruiz, en Yurimaguas, esta investigación tiene como objetivo demostrar que el estilo de liderazgo del director influye significativamente en el rendimiento de los docentes. El conjunto del personal docente y los alumnos de dicha escuela conforman la población de este estudio, que es de carácter descriptivo y correlacional y no incluye experimentos. El análisis estadístico llevó a la selección de una muestra de 291 alumnos y 69 profesores. El investigador utilizó un cuestionario en la Institución Educativa Juan Julián Primo Ruiz de Yurimaguas, que presenta un grado mediocre de administración pedagógica. Tras examinar los resultados, el investigador concluyó que el papel de los educadores en la institución y el estilo de liderazgo del director están significativamente correlacionados, Las estadísticas descriptivas muestran altos porcentajes, mientras que las estadísticas inferenciales, a través del test chi-cuadrado, validan la clasificación.

Lupe (2018) en su tesis titulada "Cultura organizacional y satisfacción laboral en los docentes de la I.E. Túpac Amaru del distrito de Copora que de la provincia de Espinar región Cusco, 2018" Este estudio se propuso responder a la pregunta "¿Cuál es la intensidad de la relación entre la cultura organizativa y los niveles de satisfacción laboral de los profesores de la institución educativa mencionada?" mediante una encuesta realizada al personal docente de dicha institución. La investigación es tanto descriptiva como correlacional, y se utilizó una población de 19 docentes basada en la tabla de distribución del personal. Para la muestra, se tuvo en cuenta el mismo número de instructores. Además, se llevó a cabo la investigación. Tras recopilar todos



los datos del cuestionario, el investigador llegó a la siguiente conclusión: Los docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru, en el distrito de Coporaque, región de Cusco, informaron de una fuerte relación positiva entre la cultura organizativa y la satisfacción laboral en 2018, como lo demuestra un valor de Pearson de 0,99. Además, se obtuvo un significado bilateral de 0,00, que está por debajo del umbral de 0,05.

Gomes (2017) en su tesis titulada "Estado de trabajo en la institución educativa y rendimiento docente. El objetivo de Ángel Custodio García Ramírez de Tarapoto es averiguar en qué medida el entorno laboral influye en el rendimiento de los docentes en las instituciones educativas. Eduardo García Ramírez de Tarapoto; En lugar de un diseño experimental, esta investigación utiliza un enfoque descriptivo correlacional transversal. Un total de 37 educadores conforman la población y la muestra del estudio. Tras administrar el cuestionario y realizar los análisis estadísticos correspondientes, el investigador llegó a la siguiente conclusión: Basándose en el coeficiente de compensación de 0,841, que muestra una relación positiva, se puede concluir que el entorno laboral tiene un impacto sustancial en el rendimiento de los profesores de la institución educativa Ángel Custodio García Ramírez de Tarapoto. Este es el resultado que obtuvimos, ya que el valor «p» calculado es inferior al margen de error de 0,05 (0,000). En consecuencia, podemos aceptar la hipótesis del estudio de que la escuela Ángel Custodio García Ramírez de Tarapoto presenta una correlación entre el entorno laboral y el rendimiento de los docentes.

2.1.3. A nivel regional

Cayro (2018) El autor propone evaluar la relación entre el clima organizador y el rendimiento docente en las instituciones educativas iniciales del distrito de Puno en 2018 en su tesis llamada "El clima organizativo y el Rendimiento Docente en los



Institutos Educativos Iniciales del Distrito de Puno en 2018". Para alcanzar este objetivo, se llevará a cabo un estudio de evaluación descriptiva, Con el fin de garantizar que la muestra no probabilística fuera representativa de todos los centros preescolares de la zona de Puno, se seleccionaron veintiún docentes de cuatro centros diferentes. El estudio se basó en datos de una encuesta, por lo que se administró mediante cuestionarios. El estudio afirma que, en 2018, las instituciones de educación infantil de la zona de Puno presentaban una mejora en el ambiente organizativo y en el rendimiento del profesorado cuando se llevó a cabo una evaluación exhaustiva de ambos aspectos. El investigador ha evaluado este elemento y estos son los resultados.

Flores (2018) En su tesis titulada "Clima escolar y rendimiento de los maestros en la Institución de Educación Secundaria José Macedo Mendoza en Macusani, quieren determinar el grado de tensión entre el clima escolar y el nivel de rendimiento del profesor en la institución educativa. mencionada; es una investigación no experimental, descriptivo correlacional en donde se toma como muestra a todo el personal docente y como muestra a los docentes que trabajaron en el año 2016 que son un total de 88. Para dicha investigación se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos llegando a la conclusión importante de la siguiente manera: En cuanto al entorno educativo y el desempeño de los docentes, José Macedo Mendoza La educación secundaria en Macusani ha sido calificada entre ligeramente buena y positiva. El coeficiente de compensación ($r = 0,61$), que muestra que los docentes tienen una opinión favorable del entorno escolar, se correlaciona con altos niveles de desempeño docente. Esta opinión se ve respaldada por los porcentajes que se muestran en las tablas 7 a 16.

Ticona (2021) El objetivo de la tesis, "Nivel de autoestima y su influencia en la



cultura organizacional de los maestros en la red Aymara IEP de Chucuito, 2019", es investigar el impacto del nivel de autodeterminación de los profesores en la Cultura Organizacional, que incluye un maestros de la escuela primaria e instructores de la red de Aimara de Chuquito de la UGEL Puno, así como 26 maestros. Utilizamos un cuestionario para nuestra investigación, y la siguiente es nuestra conclusión: Basándose en el valor chi-cuadrado calculado utilizando datos del cuadro 8, que es de 47.198, El presente estudio encontró que, en 2019, la cultura organizacional de los instructores del IEP Red Aymaras de Chucuito se vio significativamente afectada por su autoestima. La prueba estadística chi-cuadrado también muestra un impacto muy significativo con un valor crítico de 16,92. Esto significa que la autoestima de los maestros tiene un efecto significativo en la cultura organizativa de la red IEP Aymaras en Chucuito, 2019.

Salinas (2017) en su tesis titulada "El objetivo del estudio "Clima institucional y su relación con el desarrollo de la autoestima entre los maestros de las escuelas primarias en Juliaca en 2014" con el fin de determinar el tipo de relación que existe entre el clima de la institución y el desarrollo de la autoestima de los docentes. La muestra estuvo integrada por 120 docentes y se utilizó una metodología cuantitativa y descriptiva. Se incluyó en la población a todas las personas que asistían a cualquiera de las escuelas primarias públicas de Juliaca. Se realizó una encuesta con el fin de llevar a cabo esta investigación, y el investigador concluyó que los datos recopilados mostraban una relación entre el ambiente de la institución y el desarrollo de la autoestima tras realizar los análisis que coincidían con los resultados. Se encontró una asociación directa y estadísticamente significativa ($r = 0,64$) entre el ambiente institucional de los docentes y la autoestima de los maestros de primaria en el distrito de Juliaca, utilizando el análisis del coeficiente de correlación de Pearson.



A continuación se presenta un análisis de la correlación entre ambos factores. Además, con un nivel de significación del 5 %, se confirma la hipótesis, ya que el valor t calculado (9,0474) es superior al valor t tabulado (1,9802).

2.1.4. A nivel local

Ticona (2017) En su tesis, "Clima institucional y el rendimiento docente en la Institución Educativa secundaria "José Carlos Mariátegui" de la ciudad de Ilave", La autora intenta establecer una conexión entre el desempeño de los docentes y el entorno de la institución. Incluye a todos los docentes que trabajan para la institución en la población y a treinta profesores en la muestra, utilizando un diseño de investigación descriptivo y un análisis correlacional. La investigadora que participó en el estudio mencionado llegó a las siguientes conclusiones después de que los participantes completaran un cuestionario: Existe una clara correlación entre el entorno del IES "José Carlos Mariátegui" de la ciudad de Ilave y la calidad del trabajo que realizan los profesores en dicho centro. El coeficiente de evaluación es del 62,41%, lo cual señala que el ambiente institucional afecta al rendimiento. El coeficiente de evaluación es de 0,79, que es un valor alto y positivo.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima institucional

En la actualidad, un docente que asume el cargo de director de la Institución Educativa sabe que ésta trae consigo muchos retos, entre ellos esta uno que es sumamente prioritario y en los peores casos, reestructurarlo, hablamos del "Clima Institucional".

Hablar del clima institucional es el punto de partida para realizar una planificación de la Institución Educativa y de acuerdo a ello se podría plantear objetivos institucionales que todo directivo busca lograr en su gestión.



Según Segredo (2013) Las fortalezas y debilidades de una persona quedan al descubierto en el entorno institucional, lo que les permite mejorar o empeorar su rendimiento con el fin de alcanzar un estado de equilibrio. Para resumir, es cualquier sentimiento interior o exterior que tenga un efecto directo en los sistemas organizacionales y la actividad institucional.

Si en la Institución Educativa se genera un ambiente donde los docentes no demuestran ser competentes en su desenvolvimiento como profesionales o se justifican consecutivamente su falta de identidad institucional es un indicador de que el clima institucional no es el adecuado; para que el clima de la Institución Educativa sea favorable, el director de dicha institución debe promover un ambiente en donde cada docente se sienta identificado con la institución y que ponga toda su competencia pedagógica interactuando eficientemente con sus compañeros y respetando las organizaciones y actividades institucionales que se practican.

Para *CISE* (2007) el clima institucional puede tener diferentes denominaciones y nos da a conocer las variantes sobre este aspecto, y éstas son:

- **Clima organizativo:** Describe las características físicas y operativas de la empresa, junto con sus normas establecidas y no escritas. Incluye también las normas que se promueven a nivel organizativo.
- **Clima psicológico:** La estructura organizativa incluye factores como el tamaño, el método de producción, el estilo de liderazgo, el entorno de trabajo, las actividades y los resultados, entre otras cosas, determinan su apariencia visible.
- **Clima social:** Esto alude a las interacciones que tienen lugar entre las personas, así como a las conexiones y comportamientos que se forman entre los miembros por iniciativa propia.
- **Clima emocional:** Se refiere a la conexión emocional que existe entre los



docentes y los alumnos, así como a las interacciones que se producen dentro de la institución, los comportamientos de apoyo, las expresiones emocionales y las técnicas de comunicación emocional, ya sean positivas o negativas.

- **Clima académico:** Las conexiones y acciones que se producen dentro de la institución en materia de educación y formación están limitadas por el contexto educativo, una expresión que hace referencia al contenido de las organizaciones educativas. Este contexto se caracteriza por el apoyo y el intercambio de valores académicos entre profesores y estudiantes.

Aguirre (2022) El entorno institucional se define como el resultado de la colaboración y el desarrollo de habilidades interpersonales, intrapersonales y emocionales que apoyan el logro de los objetivos organizacionales.

Para lograr un buen clima institucional, es importante fortalecer el trabajo en equipo; ya que, cada integrante posee una habilidad particular que si se le da la oportunidad de demostrarlo se podrá lograr un excelente resultado del trabajo en equipo en donde cada uno de los integrantes se sienta importante con su aporte y el interactuar con los demás genere el ansiado clima institucional.

2.2.1.1 Dimensiones del clima institucional

PERES (2017) Se cree que la forma en que los empleados perciben el mundo objetivo en el que operan determina el entorno de la organización. Un entorno que favorece un nivel adecuado de productividad y un rendimiento satisfactorio se define por una serie de características, como la abundancia de comunicación, el respeto mutuo, el sentimiento de inclusión, un entorno agradable, la aceptación y la aprobación de todos los implicados y la satisfacción general. Las opiniones de los educadores, como resultado directo de su trabajo en instituciones educativas, configuran el entorno institucional en el que aprenden los alumnos.



Bris, M. (2000) Entre las numerosas interacciones y técnicas organizativas que contribuyen al entorno de trabajo de una organización, cabe destacar especialmente la planificación. Con todos sus elementos, herramientas y facetas, la planificación pone el énfasis en la primera instancia y, sobre todo, en el factor humano. Por lo tanto, sus dimensiones son las siguientes:

a) La comunicación

El ser humano ha desarrollado la comunicación como una habilidad fundamental que le ayudó a ser superior a los demás seres vivientes. La comunicación es una necesidad para las personas desde tiempos ancestrales hasta la actualidad.

Tomando en cuenta a la antropología, una característica del ser humano "el ser social"; por lo tanto, la comunicación es imprescindible para relacionarse entre otras personas para cambiar ideas, discutirlos y llegar a un consenso entre todos.

La comunicación, según la (Real academia, 2022), es definida como "acción y efecto de comunicar o comunicarse".

Por otro lado, si hablamos de comunicación interpersonal trasladamos este punto al aspecto laboral dentro de nuestra institución educativa. En este aspecto educativo utilizamos más la comunicación interpersonal y a la vez que 'para un director tenga éxito en su gestión debe promover una adecuada comunicación que ayude a mejorar las relaciones interpersonales, en este caso entre docentes dentro de la institución educativa.

Sanchez y Ospina (2020) Proponen que un director fomente la "comunicación asertiva", que definen como "una situación que identifica en la medida de lo posible la diferencia entre la verdad objetiva y las narrativas subjetivas", lo que a su vez conduce al "respeto por la dignidad y los derechos de los demás y, casi de inmediato, a la



retroalimentación como característica del consentimiento" (lógica racional)".

A la luz de lo anterior, podemos comprender mejor los mensajes que el director pretende transmitir y los que los instructores transmiten realmente, y responder de manera adecuada. Es decir, soy consciente de si algo provoca comodidad o incomodidad en el aula.

b) La motivación

Otro aspecto importante que tomamos en cuenta en esta investigación es el de la motivación, ya que este aspecto se encuentra presente en las funciones que tienen que cumplir los directivos en las instituciones educativas. La motivación es esencial para una buena gestión de un director si es que quiere propiciar ejecución del potencial de las competencias de cada docente dentro de la institución educativa. Para García et al. (2016) La definición actual de motivación en el lugar de trabajo es un proceso que inicia, dirige, dinamiza y mantiene el comportamiento con el fin de alcanzar objetivos; por tal razón, en el campo laborales muy importante identificar todo aquello que motiva la acción de las personas y que si esta motivación se maneja adecuadamente entre otros aspectos se evidenciaran otros resultados, se puede decir que la motivación hace que toda organización funcione adecuadamente ya que los miembros se sienten satisfechos.

Un docente motivado es fundamental para contar con la eficiencia en su trabajo profesional y por eso se considera tomar en cuenta este punto importante.

Para Franco (2021) Los educadores de secundaria, dada su función como catalizadores del cambio de conocimientos, deben poseer la experiencia necesaria para generar y difundir los conceptos que enseñan a sus alumnos. Sin embargo, ¿qué les impulsa a perfeccionar estas habilidades? Una parte del rompecabezas consiste en asegurarse de que estén muy motivados y preparados para afrontar las dificultades



cotidianas que conlleva ofrecer una experiencia educativa de primera categoría a sus alumnos.

El equipo del estudio llegó a la conclusión, tras hablar con expertos, de que hay seis determinantes estratégicos principales que influyen en la motivación de los docentes: Las dos series de entrevistas a expertos dieron prioridad a los factores extrínsecos, que abarcan todo aquello que está fuera del control de los docentes y que mejora su calidad de vida, como un salario que les permite comprar cosas más caras y ascender en la escala social, lo que les confiere un estatus más capitalista. El pragmatismo abunda en este descubrimiento. La segunda categoría o elemento que identificamos es intrínseco, lo que nos permite ver la perspectiva compasiva y perceptiva que los educadores aportan a su trabajo.

En el ámbito de la educación, la motivación intrínseca es fundamental. En este contexto, los profesionales muestran una faceta desinteresada que va más allá del aprendizaje de los alumnos y la mejora de sus instituciones; les motiva una vocación de servicio y el deseo de ofrecer sin esperar nada a cambio.

c) El trabajo en equipo

En el aspecto laboral para cada docente, el término de "trabajo en equipo" la mayoría de las veces se nos viene a la mente el concepto de reunión de personas para trabajar juntas; las personas generalmente trabajan en forma individual y en el caso de los docentes demostrando siempre ser él o la mejor; pero en realidad es que en muchas ocasiones no conocemos el verdadero significado de este término y la importancia que tiene de proponerlo por parte de los directivos.

Teniendo en cuenta lo ya antes mencionado veamos el concepto del trabajo en equipo.



Duran (2018) afirma y concluyen que en la mayoría de definiciones y están implícitos tres aspectos claves que deben existir para que haya trabajo en equipo:

- Primero : conjunto de personas.
- Segundo : organización.
- Tercero : Objetivo común

En primera instancia la reunión de personas, no existiría trabajo en equipo sin las personas que formen el equipo, más bien se resalta que cuántas Un equipo puede ser compuesto por individuos, con un número aceptado que varía entre seis y ocho. Estos individuos desarrollan vínculos de unidad, normas internas y roles o papeles que les ayudan a complementarse y alcanzar objetivos compartidos.

Cuando se trabaja en equipo, la organización es fundamental; los miembros establecen estructuras que les ayudan a alcanzar sus objetivos. El tipo de equipo, el tipo de objetivo y el talento de cada miembro del equipo lo determinarán todo.

Normalmente, cuando las cosas se planifican con antelación, el miembro del equipo designado como responsable o líder es capaz de repartir el trabajo de forma que todos estén contentos y se haga rápidamente.

En términos del tercer componente, hay un objetivo compartido entre los miembros de un equipo de trabajo, el cual orienta sus acciones y les provoca la falta de estímulos necesarios para su realización.

Recuerden que la cooperación se forma cuando todos están en sintonía y dedicados a alcanzar el objetivo.

Como mencionamos a un inicio existen docentes que no tienen claro las diferencias conceptuales de trabajo en equipo y trabajo en grupo. Según Duran (2018) la diferencia entre trabajo en equipo y grupo es:



Tabla 2

Organización del trabajo en equipo

Grupo	Equipo
<ul style="list-style-type: none"> • A menudo están dirigidos por un único gestor/organizador. • Cada individuo es responsable de su propio trabajo, independientemente del de los demás. <p>No existe un sentido de responsabilidad colectiva.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los resultados son personales y no es necesario que estén relacionados entre sí. • El líder resuelve las disputas imponiendo la opción que considera mejor. • No es necesario que los miembros interactúen entre sí. • No es necesaria una cultura común de grupo. • La perspectiva del grupo no se utiliza para evaluar las acciones. 	<ul style="list-style-type: none"> • El liderazgo se comparte en función de las tareas y habilidades de cada miembro del equipo. Existen responsabilidades individuales y de grupo. • El producto final es la culminación de los esfuerzos de todos. • El equipo resuelve las controversias mediante la discusión y la adopción de decisiones de grupo. • Las relaciones entre los miembros del equipo proporcionan una sinergia que repercute positivamente en los resultados. • La cultura y los valores del equipo proporcionan el marco dentro de cual funcionamiento. • Se lleva a cabo una evaluación continua para identificar áreas para mejorar tanto las habilidades del equipo como las áreas de trabajo en progreso.



2.2.2. Desempeño docente

Dado que el Ministerio de Educación ha estado implementando mecanismos que apoyan un mejor desempeño docente, el desempeño de los maestros ha ido mejorando cada año, este sistema de mejora que plantea el MINEDU considera que los docentes deben ser capacitados y evaluados tomando como referencia un documento normativo denominado "Marco del Buen Desempeño Docente"

El ministerio de Educación, por las demandas de la sociedad que pide a los educadores que formen estudiantes y prepararlos para las futuras generaciones que sepan afrontar los desafíos que se vengán en el futuro de las nuevas sociedades, El Ministerio de Educación propone el Marco del Buen Desempeño Docente en donde precisa el perfil de los docentes deben de cumplir bajo rigurosas evaluaciones permanentes (MINEDU, 2018).

El Marco para el Buen Desempeño Docente, que tiene una estructura jerárquica con tres categorías y cuatro ámbitos que abarcan nueve competencias, presenta una perspectiva de la profesión docente y sus aspectos. A su vez, estas nueve competencias incluyen cuarenta desempeños idóneos que los estudiantes deben exhibir para alcanzar los objetivos principales que ha sugerido el MINEDU.

2.2.2.2 Dimensiones del desempeño docente

Hay algunas características únicas que diferencian el desempeño docente de otras profesiones. Grupogeard (2021) afirma que el Marco para el Buen Desempeño Docente es la norma actual que se utiliza para evaluar la eficacia de los instructores de educación básica en todo el Perú. Esta norma tiene en cuenta el hecho de que todas las sociedades están en constante cambio, que surgen nuevas demandas y que los estándares en las diferentes áreas temáticas son cada vez más exigentes. También se necesitan nuevas ideas, junto con conocimientos y habilidades renovados



que se ajusten a las nuevas perspectivas sobre el crecimiento y las relaciones humanas. Además, en el texto de los derechos humanos, conceptos convencionales como la verdad, la justicia, la libertad y la igualdad adquieren nuevas connotaciones. Se está preservando el conocimiento del pasado y se están creando nuevas tecnologías para comprender mejor las cuestiones coherentes con la energía.

Dado que el volumen de información crece a un ritmo cada vez mayor, muchas profesiones se están cuestionando los conocimientos y las prácticas que necesitan. Es posible observar que la profesión docente forma parte de cuatro dimensiones que también están presentes en otras profesiones, dada la situación actual (MINEDU, 2018). Por ser esta normativa, propia de la profesión docente, en nuestra investigación la tomamos como referencia básica y presentamos a continuación las dimensiones en las que los docentes muestran su desempeño en cuanto a su práctica laboral.

a) Dimensión reflexiva

Con la reflexión el docente puede tomar decisiones asertivas dentro de su trabajo, la reflexión es una ayuda para que cuente con herramientas y esté preparado para evaluar su propio entorno; así como sus acciones para ir mejorando día a día en las funciones que cumple lograr los objetivos planteados en el proceso de enseñanza con sus estudiantes.

Para llegar al punto de reflexión, el docente tiene que entender que es necesario ser consciente y crítico sobre sus acciones, su forma de pensar, el entorno, así como de los otros docentes que trabajan con él para poder desarrollar sus habilidades profesionales entonces y solo entonces podrá ser una referencia respetuosa de saberes que se modifican en su mejora permanentemente.

Expertos analizan esta cualidad que los docentes debemos de conocer y



practicar como lo afirma Vasquez (2018) En el entorno educativo, reflexionar permanentemente, debe ser trabajo del día a día porque nos pone en relación con la disciplina.

Se logra reflexionar cuando algún hecho ha pasado y generalmente trasciende en nuestra vida. Puede ser porque se observa algo que no es usual afrontar o circunstancias que implican dar conclusiones que serán trascendentes caemos en la cuenta de que se tienen una clara conexión con el mundo exterior y tal vez así comprendamos nuestro mundo.

Es importante resaltar que la reflexión en los docentes debe ser permanente ya que de esta manera nos permite evaluar nuestras propias acciones y buscar mejorar permanentemente nuestras acciones con los estudiantes y demás personas del entorno a través de la reflexión.

Para Herencia (2018) la reflexión necesita de un cambio de perspectiva, que está directamente asociado con un aspecto fundamental, que es la empatía. Ser capaz de adoptar una postura diferente nos permite “ver” de la manera en que ven los demás, “repensar” sobre nuestras propias ideas y quizás adaptarlas a la realidad que nos rodea.

En conclusión, la reflexión es un aspecto sumamente importante dentro del desempeño docente que cada profesional de la educación debe ir aprehendiendo cada día con la investigación y la práctica docente.

b) Dimensión relacional

El ser humano tiene la característica de ser social por naturaleza; por lo tanto, es una necesidad de estar en contacto con otras personas para poder relacionarnos, vivimos en un mundo social y gran parte de nuestra vida la pasamos aprendiendo a adaptarnos a la vida en sociedad, para aprender a convivir con los demás.



Las personas nos relacionamos con otras personas, desde una simple interacción en una tienda, un saludo y esto en muchas ocasiones nos explican la calidad de vida que llevamos. Cabe mencionar que las demás personas, en gran medida, influyen a que podamos sentir la felicidad, así como a desarrollar nuestro potencial como personas y como profesionales.

Corredera (2011) afirma que en las relaciones donde nuestras potencialidades se ponen de manifiesto con más claridad, es ahí cuando las emociones pueden llegar a niveles tan altos, donde podemos encontrar respuestas a las preguntas permanentes que dirigen nuestras vidas. Pero esto no quiere decir que nos debamos por y para los demás, más bien que identifiquemos la importancia de otras personas, la forma como nos influimos recíprocamente en cada interacción, y como, dependiendo de la calidad de las relaciones personales que vayamos a construir, nos podemos sentir, más o menos felices.

Moreno (2018) en su investigación en una universidad, indica que dentro de la institución hay una adecuada comunicación, y esto lo afirma de acuerdo a que lo indica la mayoría. Las organizaciones y los entornos de trabajo eficaces se basan en una comunicación abierta, en la que se anima a las personas a conocerse y a relacionarse entre sí.

Para alcanzar los objetivos y metas de la institución, es esencial mantener abiertas las líneas de comunicación y permitir el flujo adecuado de mensajes que haga crecer el diálogo entre las personas, como lo afirma el investigador.

Por otro lado Gastañadui (2020) afirma que los seres humanos somos distintos en comunicarnos; por esta razón, demostrar eficacia en la comunicación es la alternativa indicada para lograr el triunfo, ser exitosos y lograr los objetivos comunes y personales.



Las resoluciones interpersonales son eficaces cuando se combinan los conocimientos técnicos con los hábitos de trabajo adecuados; no solamente resolviendo las dificultades para mejorar los procesos, sino también interactuando en forma eficaz con los demás compañeros, empleados y directivos.

c) Dimensión colegiada

El docente lleva a cabo principalmente su labor dentro de una entidad que tiene por finalidad primordial el aprendizaje de los estudiantes en las competencias esperadas. El trabajo profesional del docente es institucional y social; ya que, interactúa con otros docentes, con el director y colabora con ustedes para diseñar, organizar, llevar a cabo y evaluar los procedimientos educativos del centro (MINEDU, 2018). La dimensión colegiada es imprescindible para lograr un avance dentro de una organización (Educación, 2009).

La dimensión colegiada en el contexto del docente, influye en forma trascendental en el proceso de la autoevaluación. Se entiende a este contexto como el medio en el cual el docente ejecuta su tarea, el entorno, así como también, las relaciones del docente con el resto del equipo que trabajan en la misma institución, con los padres de familia, con los estudiantes, con la misma institución etc.

Para lograr un buen trabajo colegiado, es importante resaltar el protagonismo jerárquico de la autoridad, en la cual, ésta se convierte en una fuerza que impulsa el crecimiento; porque los responsables tienen la responsabilidad última de fomentar y apoyar la dedicación, la toma de decisiones y el compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa en el avance de las tareas educativas institucionales.

d) Dimensión ética

Con el fin de arrojar luz sobre la moralidad de circunstancias menos evidentes, la ética se ocupa específicamente de orientar el desarrollo del juicio moral. Por encima



de todo, la ética ayuda a comportarse bien, lo cual es necesario para el desarrollo de las virtudes. El origen del término inglés "ethics", que proviene del griego ethicos, "relativo al carácter, con especial referencia al carácter moral", alude precisamente a esta idea. Por lo tanto, hablar de cualidades morales es realmente hablar de ética, o al menos de una parte fundamental de la ética. (Domenec, 2022).

La dimensión ética se da a conocer primordialmente en ese compromiso la gran responsabilidad moral con los individuos que tiene como objetivo, es decir, los estudiantes, sus experiencias de aprendizaje y su desarrollo personal en general. También se manifiesta en este contexto a través de las técnicas utilizadas y el reconocimiento y la apreciación de la diversidad.

En el desempeño de su labor, los profesores deben asumir la responsabilidad de la gran diversidad de niños a los que enseñan. Tienen la responsabilidad de asegurarse de que las decisiones que toman y los métodos que utilizan se ajustan a los objetivos del sistema educativo.

La profesión docente se basa en el respeto de los derechos de los niños con los que trabajan y en la dignidad de los propios alumnos. Según esta perspectiva, los profesores deben aspirar a un alto nivel de profesionalidad, actuar de forma adecuada e investigar estrategias y técnicas que mejoren el aprendizaje de todos los alumnos.

La enseñanza es una tarea difícil porque requiere una visión del mundo inclusiva que tenga en cuenta la diversidad biológica, lingüística, cultural y racial que conforma nuestra nación. También exige un análisis profundo de las posibles contribuciones que los centros educativos pueden aportar al crecimiento de comunidades más democráticas.

Los estudiantes bajo su responsabilidad son los principales beneficiarios del servicio público prestado por el profesor que practica la enseñanza. En cuanto al rendimiento laboral y los procesos y resultados asociados, se trata de una actividad



profesional que está sujeta a regulación estatal a través del Ministerio de Educación. Esto se basa en la responsabilidad social hacia sus estudiantes, familias, comunidad y sociedad.

En este contexto, es fundamental que el profesor condene de manera explícita los actos de violencia, discriminación, corrupción y terrorismo, y que se comporte de manera ejemplar y ética en su entorno social. (MINEDU, 2018).

En la actualidad, el docente encuentra todo un reto en cuanto a conllevar la dimensión ética en su entorno, Idelfonso 82013) afirma que la ética es una parte esencial del ser humano, ya que cada uno tiene su propia visión de la vida y de cómo debe vivirla.

Aunque las normas sociales y las creencias compartidas moldearán esta visión de la vida, no pueden erradicar la moralidad y la capacidad de acción inherentes a cada individuo.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Generalidades

El marco conceptual está orientado por la lingüística textual que indaga a cerca de la dimensión retórica de los textos y el discurso especializado (Sánchez Upegui, 2011).

El objetivo del marco conceptual es proporcionar a los investigadores un conjunto lógico y bien coordinado de ideas y afirmaciones que permitan abordar la cuestión (Robert y Brown, 2018).

2.3.2. Definición de conceptos

2.3.2.1 Institución

Un organismo con funciones de interés público, en especial beneficiosas o educativas. Cualquier institución esencial que constituya un estado, nación o



sociedad. (Española, 2022).

La palabra "institución" ha ganado popularidad en muchos campos de estudio de las ciencias sociales, especialmente en disciplinas como la filosofía, la sociología, la geografía, la política y la educación. La segunda opción nos permite utilizar la palabra "escuela" de forma intercambiable (Commons, 2003).

La institución educativa, En el artículo 52, la Ley General de Educación 28044 establece que los miembros de la comunidad local, además de los estudiantes, padres, maestros y administradores, son de los exalumnos.

La administración del proceso de enseñanza-aprendizaje es el objetivo conocido de las instituciones educativas, que son sistemas bien estructurados centrados en los valores, los sentimientos y las actitudes de la sociedad actual. No obstante, se trata de un sistema que se basa en el intercambio de información entre emisores y receptores, en el que los roles de emisor y receptor se intercambian constantemente (Industrial, 2015).

2.3.2.2 Clima institucional

En la actualidad, el término de clima institucional es más conocido como "clima organizacional que es entendido de forma general para cualquier tipo de organización entre ellas la educativa, por su parte La Torre (2016) En los últimos años, un número cada vez mayor de empresas de todos los sectores y tamaños han convertido el estudio del clima organizacional en una prioridad, en un esfuerzo por comprender mejor su impacto en la gestión de las personas. Los consultores en desarrollo organizacional o gestión de recursos humanos emplean determinados enfoques, análisis e interpretaciones para cuantificarlo.

2.3.2.3 Desempeño

El rendimiento se define como el resultado de la esfuerzo individual y/o



colectivo, la capacidad y la dedicación, que se puede medir para clasificar los logros logrados como positivos o negativos. En este ámbito, se puede elaborar en modos de optimizar y detectar dificultades que pueden impactar o restringir el rendimiento. (Esteves, 2019). El desempeño de una organización es el paso crucial en el proceso de evaluación institucional (Lusthaus y Adrien, 2002).

2.3.2.4 Desempeño docente

El desempeño educativo se refiere a la ejecución de un conjunto de actividades necesarias para cumplir con los requisitos de una profesión u oficio. De esta manera, cada individuo desempeña un papel y realiza diversas acciones para cumplir una determinada función social.

En resumen, el papel de un profesor consiste en llevar a cabo una serie de acciones con el objetivo de preparar a los niños y jóvenes para su función. (Montenegro, 2003).



CAPÍTULO III

MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Método o métodos aplicados en la investigación

Pimienta (2017) en esta investigación que presentamos se utilizó el método cuantitativo, porque tiene como modelo de investigación el análisis e interpretación de datos numéricos, indicadores y estadísticas asociadas con el objeto de estudio.

Mediante este método se hizo uso del aplicativo SPSS que es un software estadístico válido para determinar la relación entre las variables de esta investigación (independiente y dependiente), también se utilizó Microsoft Excel para el cálculo matemático correspondiente.

En la aplicación de este estudio se emplearon fórmulas, gráficos y un lenguaje de programación, lo que permitió analizar y presentar los datos en su formato original sin modificarlos. Gracias a este enfoque cuantitativo, pudimos obtener datos estadísticos fiables, que posteriormente se examinaron y se recogen en el capítulo correspondiente de esta tesis.

3.2. Tipo de investigación

Esta forma de estudio se conoce como investigación básica, ya que se lleva a cabo sin modificar deliberadamente los factores. Dicho de otro modo, se trata de estudios en los que no se modifican deliberadamente las variables independientes para ver cómo afectan a otras variables. De acuerdo a Hernández (2014) En la

investigación no experimental, analizamos los fenómenos observándolos en su entorno natural.

3.3. Nivel de investigación

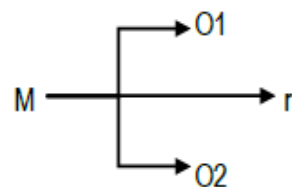
El objetivo de este estudio descriptivo y correlacional es caracterizar las ocurrencias y circunstancias, es decir, la naturaleza y las manifestaciones de un fenómeno determinado. El objetivo de la investigación descriptiva es identificar las características más destacadas de personas, comunidades, organizaciones, etc (Moreno, 2016).

3.4. Diseño de investigación

En esta investigación se utiliza el diseño de investigación descriptivo correlacional y es con el fin de determinar el grado de relación entre las variables consideradas (independiente y dependiente), gracias a ello se pudo cuantificar la relación existente y el grado de significancia entre estas dos variables. Según Hernandez (2014) en este diseño de investigación las causas y los efectos ya ocurrieron en la realizada o suceden durante el desarrollo del estudio, y quien investiga los observa y reporta.

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M = Muestra

O1 = Observaciones de la variable 1

O2 = Observaciones de la variable 2

r = Grado de relación



3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Como se muestra en la tabla adjunta, la población del estudio de investigación estaba compuesta por maestros de primaria empleados por las instituciones educativas estatales de la ciudad de Ilave:

Tabla 3

Población de investigación

N°	Institución Educativa	Docentes
01	N° 70614 "San Martín de Porres"	18
02	N° 70315 "Glorioso 895"	23
03	N° 70316 "Sagrado Corazón de Jesús"	12
04	N° 71007 "Mariano Zevallos Gonzales"	12
05	N° 70718 "Tupac Amaru"	6
06	N° 70728 "Perú Birf"	6
	total	77

Fuente: Escala – MINEDU 2020

3.5.2. Muestra

Una parte representativa de la población se denomina muestra. Solo en los casos en que el tamaño de la población es muy grande, el tiempo y los gastos necesarios para recopilar los datos previstos son prohibitivos y la investigación es demasiado larga, es razonable considerar el uso de una muestra (CHARAJA, 2011). Dado que la población objeto de este estudio es tan reducida, no se utilizó ninguna muestra.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.6.1. Técnicas de la investigación

Para realizar la recolección de datos de esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta, la cual permitió obtener información directamente de los docentes que



laboran en las diferentes instituciones educativas estatales del nivel primario de la ciudad de Ilave. Gracias a esta técnica se pudo obtener información importante para ver el nivel de relación de las dos variables de investigación que se plantea desde un inicio dando a conocer los resultados correspondientes en este informe de tesis.

3.6.2. Instrumentos de la investigación

El Instrumento de investigación utilizado para este trabajo de investigación fue una ficha de encuesta la cual fue elaborada por el investigador y posteriormente validada por expertos en el campo de la investigación educativa. Este instrumento que se utilizó tiene una estructura coherente secuencialmente clara en donde cada respuesta del docente va a ayudar a ver la relación de las variables propuestas en esta tesis.

3.7. Validez y confiabilidad del instrumento de investigación

3.7.1. Validación de los instrumentos

El instrumento para la recolección de datos utilizado en esta investigación fue presentado para su revisión y observaciones correspondientes para posteriormente ser validado por expertos en el campo de la investigación educativa con formación académica de grado de doctor, así como lo exige el reglamento de la universidad Néstor Cáceres Velásquez mediante la escuela de post grado.

3.7.2. Confiabilidad del instrumento

Según Huh (2006) En la investigación, la fiabilidad debe ser de al menos 0,6; en las investigaciones confirmatorias, debe estar entre 0,7 y 0,8. Al estimar la fiabilidad de una herramienta de medición utilizando una serie de elementos que prevemos que se encuentran dentro del rango del constructo o la dimensión teórica, se utilizó el enfoque de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach para determinar la fiabilidad del instrumento.

3.8. Diseño de la estrategia para la prueba de hipótesis

En esta investigación, se seguirán los lineamientos establecidos en la metodología de investigación, la cual específicamente indica que, al tratarse de un estudio no experimental, se empleará el enfoque correlacional. En este contexto, se utilizó el Coeficiente de Correlación de Pearson, siguiendo los criterios delineados por Hernández et al. (2018). Este coeficiente es ampliamente aceptado en diversas disciplinas académicas para analizar la relación entre dos variables. De acuerdo con Roy et al. (2019), Al analizar la propensión de dos variables a cambiar juntas y cuantificar la fuerza de este vínculo, la correlación facilita la previsión de valores futuros. Este coeficiente se define mediante la siguiente fórmula:

Figura 3

Formula de coeficiente de correlación de Pearson

$$\text{Coef. de correlación de Pearson}(r) = \frac{\text{cov}(x, y)}{s_x s_y} = \frac{\sum(x_i - \bar{x})(y_i - \bar{y})}{(N - 1)s_x s_y}$$

Fuente: Restrepo y Gonzales (2017) y Ortiz y Ortiz (2021)

Tabla 5

Valores de correlación de Pearson

Valor	Significado
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.1 a - 0.09	Correlación negativa muy baja
0	Correlación positiva nula
0.1 a 0.09	Correlación positiva muy baja



0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta

Los resultados de la presente prueba de correlación, serán evaluados por medio de la hipótesis estadística, donde se tomará en cuenta el nivel de significancia de 0.05, la que servirá para aceptar o rechazar la hipótesis nula o alterna, es por ello que se plantearon los siguientes enunciados:

Tabla 6

Hipótesis estadísticas para la investigación

Enunciado	Hipótesis estadística
Para conocer la relación entre las variables clima institucional y desempeño docente.	h_0 : No existe relación entre las variables h_1 : Si existe relación entre las variables
Para conocer la relación entre la dimensión comunicación y el desempeño docente.	h_0 : No existe relación entre la comunicación y el desempeño docente. h_1 : Si existe relación entre la comunicación y el desempeño docente
Para conocer la relación entre la dimensión motivación y el desempeño docente.	h_0 : No existe relación entre la motivación y el desempeño docente. h_1 : Si existe relación entre la motivación y el desempeño docente
Para conocer la relación entre la dimensión trabajo en equipo y el desempeño docente.	h_0 : No existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente. h_1 : Si existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Presentación, análisis e interpretación de los datos

En esta sección, se presentan los resultados de la investigación, iniciando con los resultados a nivel de variable y luego detallando sus dimensiones correspondientes. Cada tabla y gráfico tienen como objetivo exponer y comunicar los resultados de manera descriptiva; seguidamente, se llevaron a cabo pruebas de hipótesis utilizando criterios estadísticos pertinentes al diseño y tipo de investigación. Posteriormente, se evaluó si los niveles alcanzados se adecuan o no a los objetivos e hipótesis establecidos en el presente estudio.

4.1.1. Resultados de la variable clima institucional y sus dimensiones

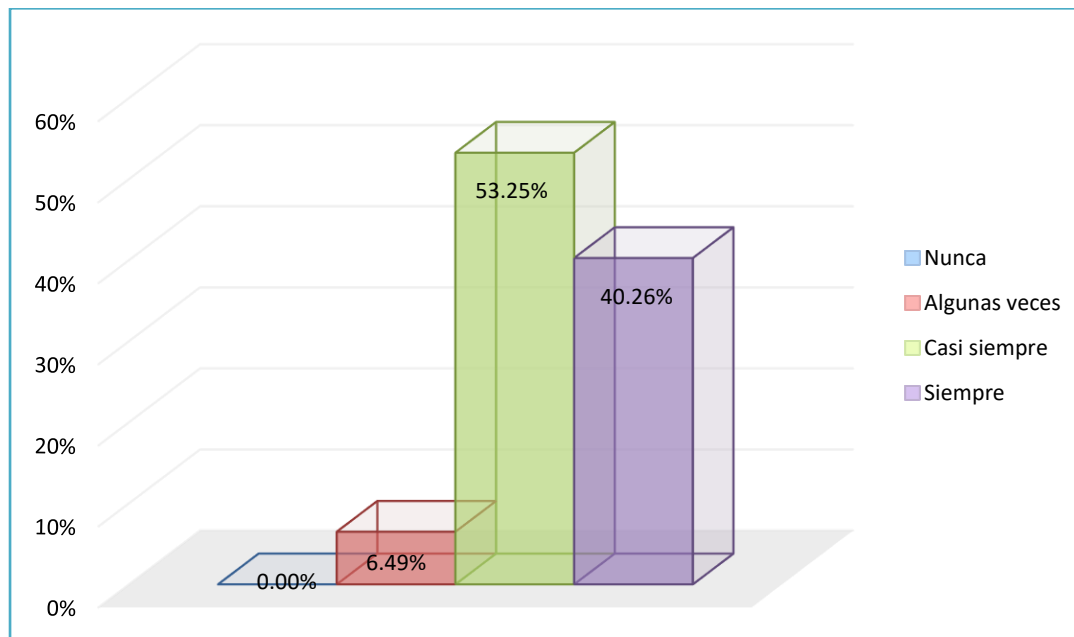
Tabla 7

Niveles de comunicación

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	5	6.49%
Casi siempre	41	53.25%
Siempre	31	40.26%
Total	77	100%

Figura 4

Porcentajes de los niveles de comunicación



Interpretación

Tanto en la tabla como en la figura se puede notar la apreciación de los docentes encuestados sobre la comunicación coherente, oportuna y asertiva entre los miembros de la institución educativa, de los 77 docentes encuestados el 53.25% indican que casi siempre existe esta comunicación, seguido de un 40.26% de docentes que indican que siempre y solo el 6.49% de los docentes indican que la comunicación se da algunas veces. Seguramente estos resultados obedecen a que en las instituciones educativas en donde trabajan los docentes encuestados se está promoviendo adecuadamente este aspecto tan importante de la comunicación.

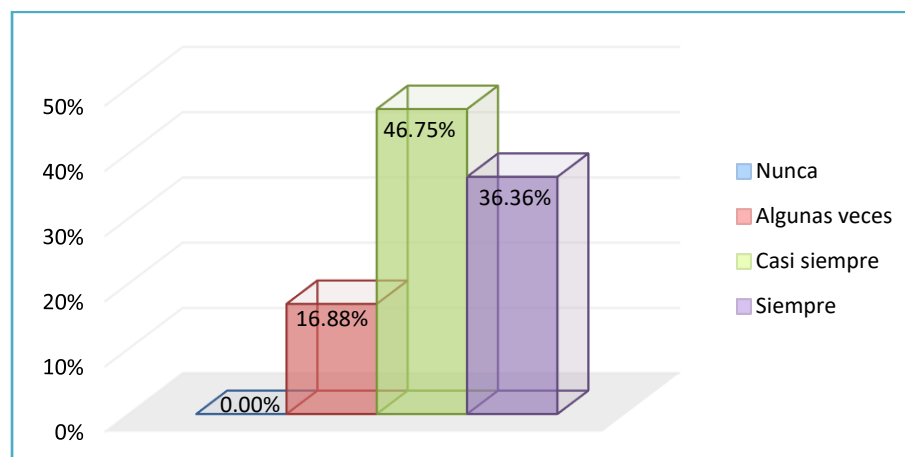
Tabla 8

Niveles de motivación

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	13	16.88%
Casi siempre	36	46.75%
Siempre	28	36.36%
Total	77	100%

Figura 5

Porcentajes de los niveles de motivación



Interpretación

De acuerdo a la tabla como a gráfico; y tomando en cuenta la motivación que se da a los docentes en las instituciones educativas, los docentes encuestados para este estudio nos refieren que el 36.36% afirman que siempre reciben motivación en su trabajo seguido de un 46.75% de docentes que consideran que la motivación en su trabajo es casi siempre y un 16.88% de docentes indican que la motivación dentro de su centro laboral es algunas veces.

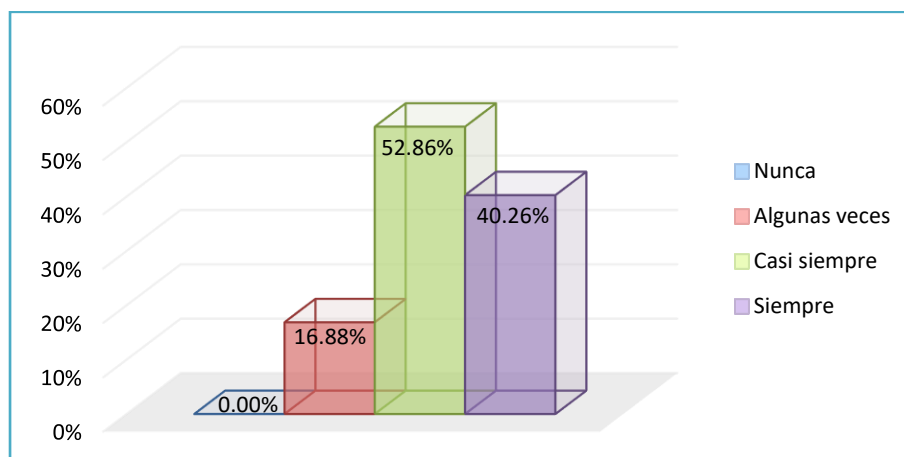
Tabla 9

Niveles de trabajo en equipo

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	13	16.88%
Casi siempre	33	42.86%
Siempre	31	40.26%
Total	77	100%

Figura 6

Porcentajes de los niveles de trabajo en equipo



Interpretación

En la tabla de resultados, así como en su gráfico correspondiente que ambos refieren al trabajo en equipo que se da dentro de la institución educativa donde trabajan los docentes encuestados, podemos afirmar lo siguiente: el 40.26% de docentes encuestados afirman que siempre hay un trabajo en equipo dentro de su institución educativa, el 42.86% de docentes indican que casi siempre hay un trabajo en equipo y solo el 16.88% de los docentes indican que el trabajo en equipo se da algunas veces.

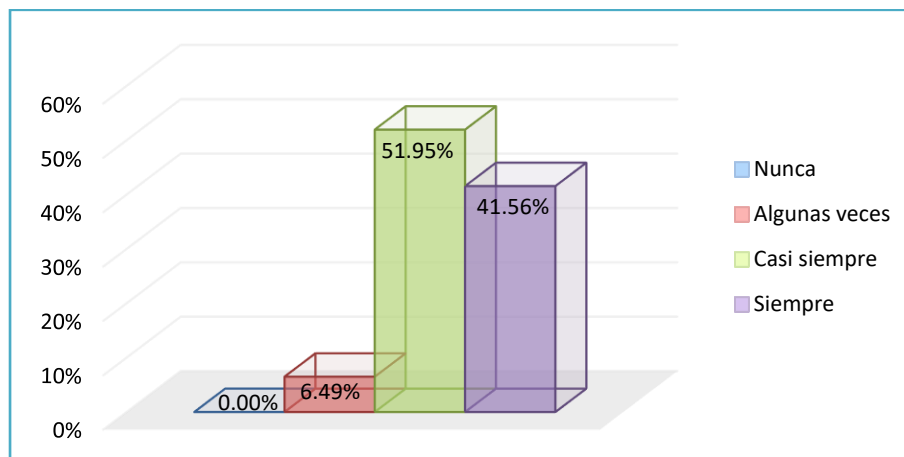
Tabla 10

Niveles del clima institucional

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	5	6.49%
Casi siempre	40	51.95%
Siempre	32	41.56%
Total	77	100%

Figura 7

Porcentajes de los niveles del clima institucional



Interpretación

La tabla y el gráfico sobre la existencia de un buen clima institucional que existe dentro de la institución donde laboran los docentes que se encuestan, de ello podemos afirmar que el 41.56% indican que siempre existe un clima institucional, seguido de un 51.95% de docentes encuestados que indican que casi siempre y solo un 6.49% de docentes indican que el buen clima institucional es algunas veces.

4.1.2. Resultados de la variable desempeño docente y sus dimensiones

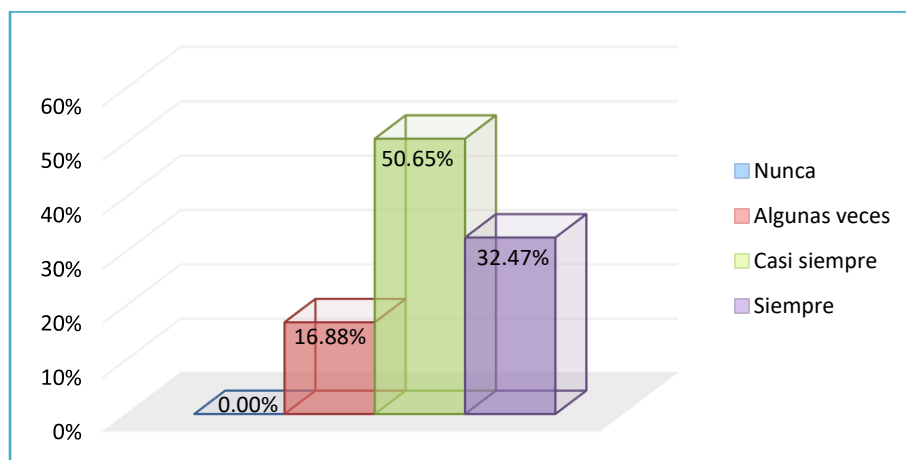
Tabla 11

Niveles de reflexión

Escala		Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	0	0%
Algunas veces	2	13	16.88%
Casi siempre	3	39	50.65%
Siempre	4	25	32.47%
Total		77	100%

Figura 8

Porcentajes de los niveles de reflexión



Interpretación

La tabla y el gráfico muestran claramente los niveles de reflexión por parte de los docentes en cuanto al análisis de su programación curricular, así como a la evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, el 32.47% afirman que siempre realizan una reflexión, seguidamente del 50.65% que indica que la reflexión que realiza es casi siempre y solo un 16.88% de docentes indica que algunas veces realiza dicha reflexión.

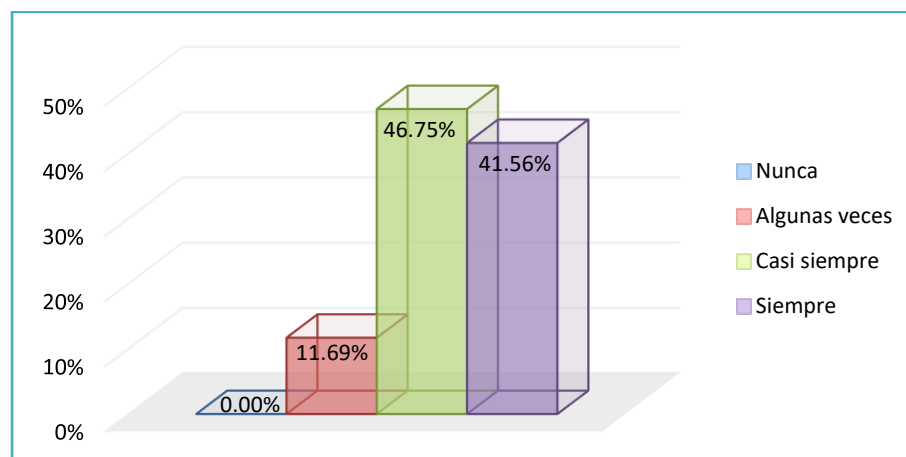
Tabla 12

Niveles de relación

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	9	11.69%
Casi siempre	36	46.75%
Siempre	32	41.56%
Total	77	100%

Figura 9

Porcentajes de los niveles de relación



Interpretación

Es importante notar que la tabla al igual que el gráfico sobre el nivel de relación que los docentes generan con los estudiantes indican que el 41.56% de los docentes encuestados siempre construyen que haya una buena relación entre los estudiantes, seguido del 46.75% de docentes que afirman que casi siempre existe esta relación y finalmente un 1.69% indican que solo algunas veces trabajan este aspecto.

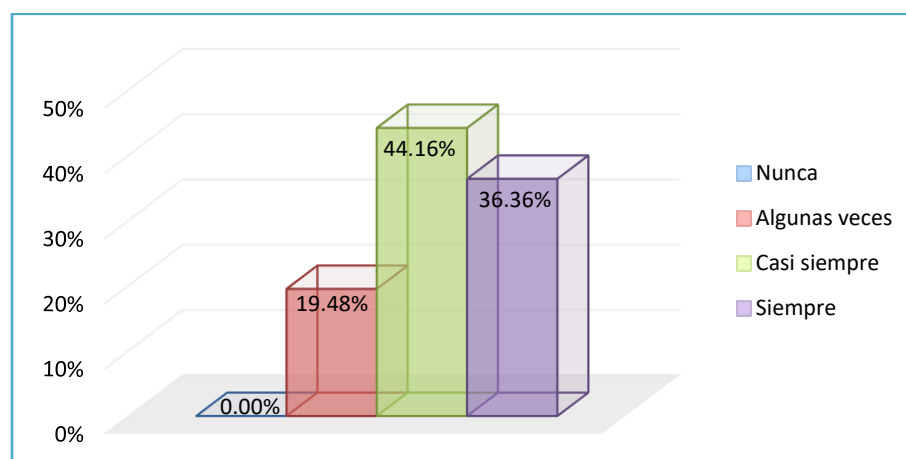
Tabla 13

Niveles de trabajo colegiado

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	15	19.48
Casi siempre	34	44.16
Siempre	28	36.36
Total	77	100%

Figura 10

Porcentajes de los niveles de trabajo colegiado



Interpretación

En la tabla y el gráfico presentados se puede observar que en cuanto al trabajo colegiado que se realiza en las instituciones educativas donde laboran los docentes encuestados un 36.36% afirman que se realiza un trabajo colegiado en su institución educativa, otros docentes con un 44.16% indican que el trabajo colegiado se realiza casi siempre y solo un 09.48% indican que el trabajo colegiado se da algunas veces.

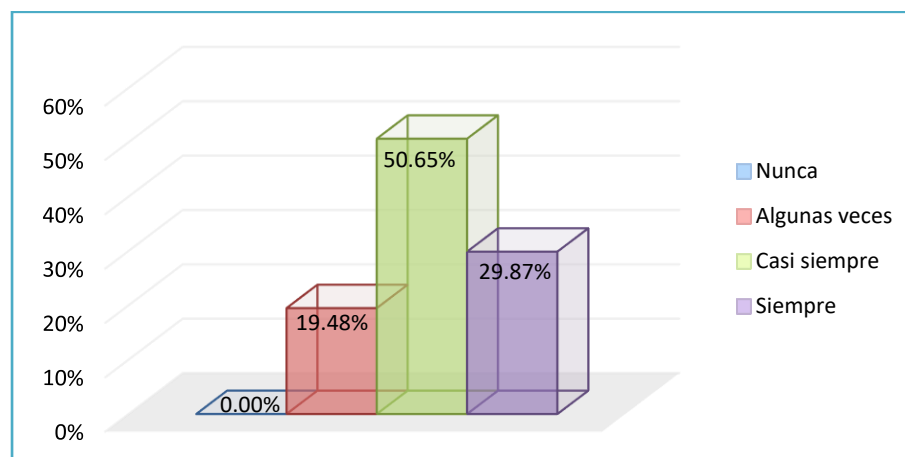
Tabla 14

Niveles de ética

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	15	19.48%
Casi siempre	39	50.65%
Siempre	23	29.87%
Total	77	100%

Figura 11

Porcentajes de los niveles de ética



Interpretación

La presente tabla al igual que el gráfico en cuanto al nivel de ética que los docentes actúan respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente un 29.87% indican que siempre mantienen esa ética profesional, mientras que un 50.65% casi siempre mantienen la ética profesional y solo el 19.48% afirman que algunas veces.

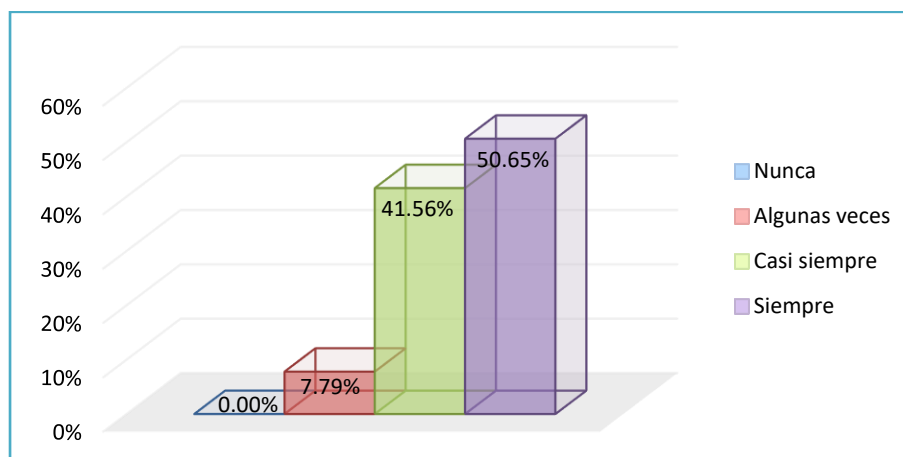
Tabla 15

Niveles de desempeño docente

Escala	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	0	0%
Algunas veces	6	7.79
Casi siempre	32	41.56
Siempre	39	50.65
Total	77	100%

Figura 12

Porcentajes de los niveles de desempeño docente



Interpretación

La tabla y el gráfico presentado, en cuanto al desempeño docente que demuestran los profesionales encuestados indican que el 50.65% siempre lo hace, el 41.56% afirman que casi siempre y solo un 7.79% de docentes afirman que demuestran un buen desempeño algunas veces.



4.2. Proceso de prueba de hipótesis

Tabla 16

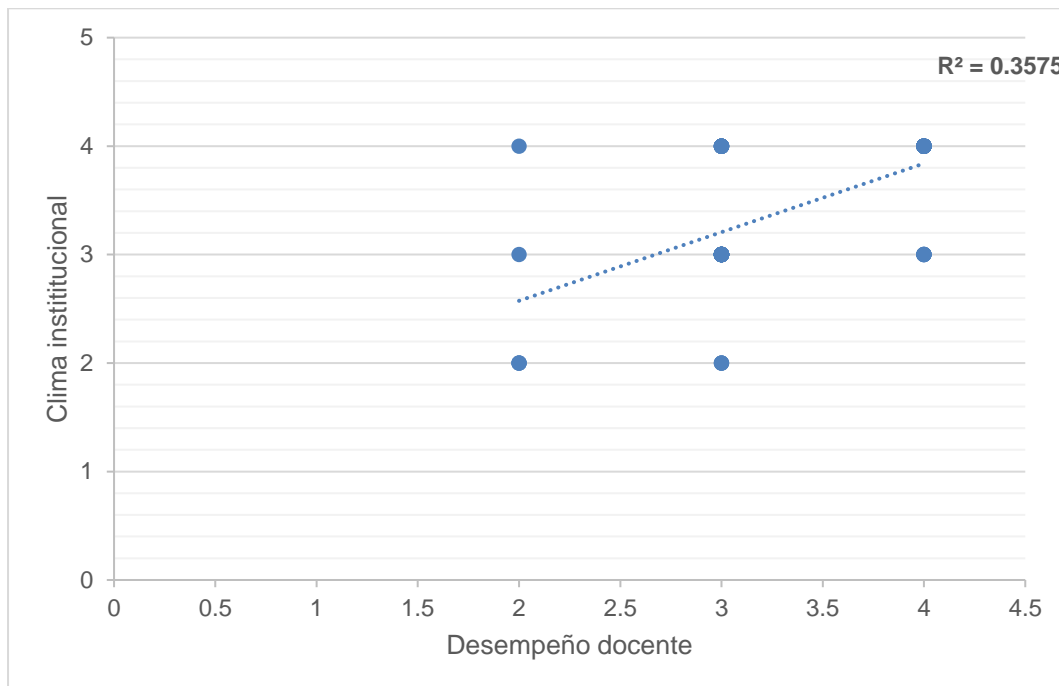
Prueba de relación entre el clima institucional y el desempeño docente

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	0.598**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	77	77
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.598**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	77	77

Tabla 17

Regla de relación el clima institucional y el desempeño docente

Regla de decisión	Condiciones
Variables correlacionadas	Clima institucional Desempeño docente
Hipótesis estadística	h_0 : No existe relación entre las variables h_1 : Si existe relación entre las variables
Nivel de significancia	95% 0.05 (margen de error)
Estadística de prueba	Si, p . valor < 0.05 , se rechaza la h_0 y se acepta la h_1 . Si, p . valor ≥ 0.05 , se rechaza la h_1 y se acepta la h_0 .

Figura 17*Dispersión de puntos clima institucional y el desempeño docente***Interpretación**

De acuerdo a la tabla 16 y 17, se puede apreciar que en la prueba estadística el p. valor fue de 0.00, siendo este resultado menor al propuesto en la investigación de 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre las variables clima institucional y desempeño docente. Donde el R obtenido en la prueba estadística fue de 0.598 y de acuerdo a los coeficientes de correlación establecidos por Pearson se ubica en el nivel de correlación positiva moderada, estableciendo que si existe un nivel significativo de correlación entre las variables investigadas. De la misma manera se pudo apreciar en la figura 13 que los puntos de dispersión muestran una correlación positiva, puesto que. Infiriendo que hay correlación entre las variables que se investigaron y existe evidencia que lo afirma.



Tabla 18

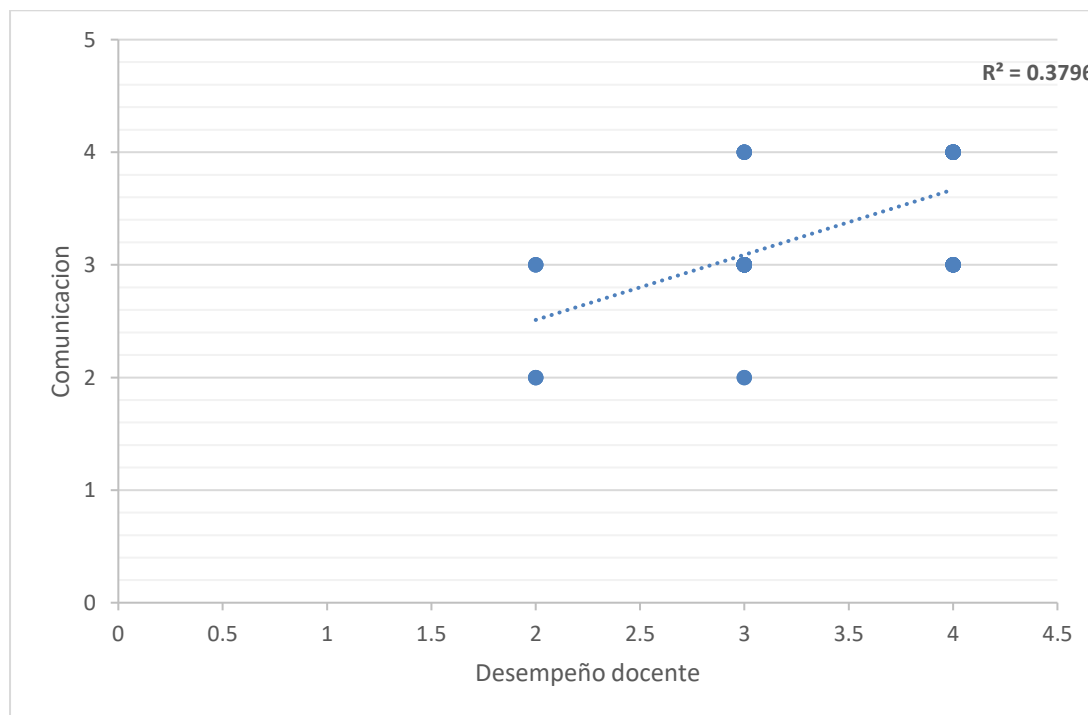
Prueba de relación entre la comunicación y desempeño docente

		Comunicación	Desempeño docente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	0.616**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	77	77
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.616**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	77	77

Tabla 19

Regla de relación comunicación y desempeño docente

Regla de decisión	Condiciones
Variables correlacionadas	Comunicación Desempeño docente
Hipótesis estadística	h ₀ : No existe relación entre la comunicación y el desempeño docente. h ₁ : Si existe relación entre la comunicación y el desempeño docente.
Nivel de significancia	95% 0.05 (margen de error)
Estadística de prueba	Si, p. valor < 0.05, se rechaza la h ₀ y se acepta la h ₁ . Si, p. valor ≥ 0.05, se rechaza la h ₁ y se acepta la h ₀ .

Figura 14*Dispersión de puntos comunicación y desempeño docente***Interpretación**

De acuerdo a la tabla 18 y 19, se puede apreciar que en la prueba estadística el p. valor fue de 0.00, siendo este resultado menor al propuesto en la investigación de 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la comunicación y el desempeño docente. Donde el R obtenido en la prueba estadística fue de 0.616 y de acuerdo a los coeficientes de correlación establecidos por Pearson se ubica en el nivel de correlación positiva moderada, estableciendo que si existe un nivel significativo de correlación entre la comunicación y el desempeño docente. De la misma manera se pudo apreciar en la figura 14 que los puntos de dispersión muestran una correlación positiva, puesto que. Infiriendo que hay correlación entre la comunicación y el desempeño docente, existiendo evidencia que lo afirma.



Tabla 20

Prueba de la relación entre la motivación y el desempeño docente

		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Correlación de Pearson	1	0.600**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	77	77
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.600*	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	77	77

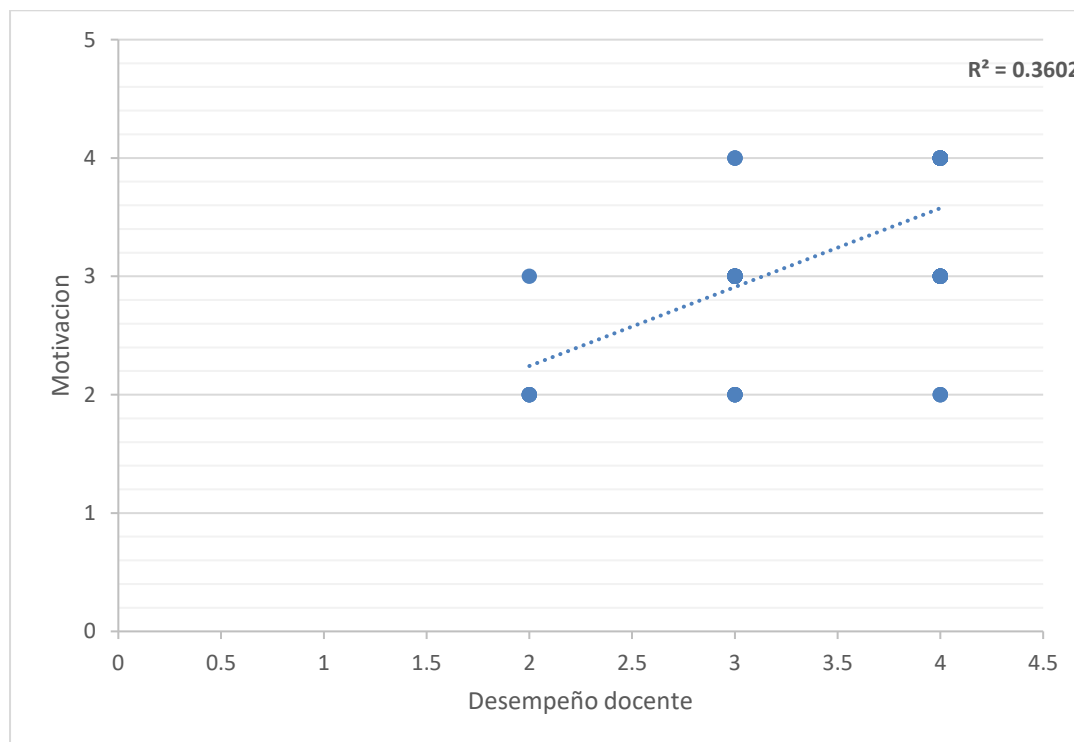
Tabla 21

Regla de relación entre motivación y desempeño docente

Regla de decisión	Condiciones
Variables correlacionadas	Motivación Desempeño docente
Hipótesis estadística	<p>h_0: No existe relación entre la motivación y el desempeño docente.</p> <p>h_1: Si existe relación entre la motivación y el desempeño docente.</p>
Nivel de significancia	95% 0.05 (margen de error)
Estadística de prueba	<p>Si, p. valor < 0.05, se rechaza la h_0 y se acepta la h_1.</p> <p>Si, p. valor ≥ 0.05, se rechaza la h_1 y se acepta la h_0.</p>

Figura 15

Dispersión de puntos motivación y desempeño docente



Interpretación

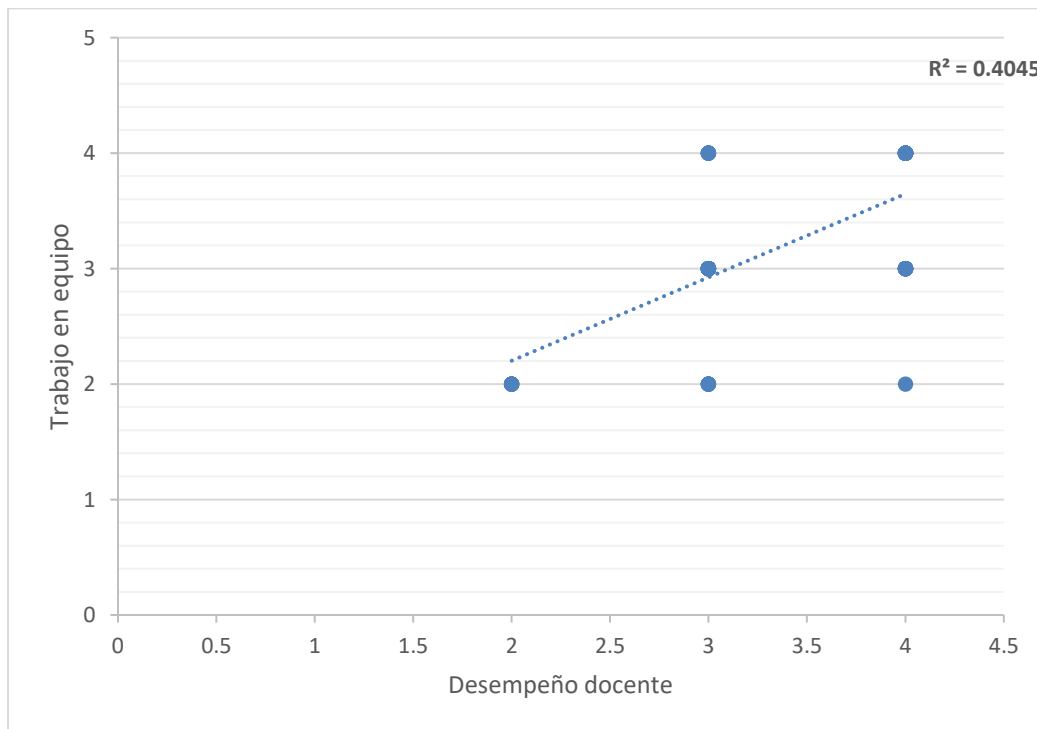
De acuerdo a la tabla 17 y 18, se puede apreciar que en la prueba estadística el p. valor fue de 0.00, siendo este resultado menor al propuesto en la investigación de 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre la motivación y el desempeño docente. Donde el R obtenido en la prueba estadística fue de 0.600 y de acuerdo a los coeficientes de correlación establecidos por Pearson se ubica en el nivel de correlación positiva moderada, estableciendo que si existe un nivel significativo de correlación entre la motivación y el desempeño docente. De la misma manera se pudo apreciar en la figura 15 que los puntos de dispersión muestran una correlación positiva, puesto que. Infiriendo que hay correlación entre la motivación y el desempeño docente, existiendo evidencia que lo afirma.

Tabla 22*Prueba de la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente*

		Trabajo en equipo	Desempeño docente
Trabajo en equipo	Correlación de Pearson	1	0.636**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	77	77
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.636*	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	77	77

Tabla 23*Regla de relación trabajo en equipo y desempeño docente*

Regla de decisión	Condiciones
Variables correlacionadas	Motivación Desempeño docente
Hipótesis estadística	h_0 : No existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente. h_1 : Si existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente.
Nivel de significancia	95% 0.05 (margen de error)
Estadística de prueba	Si, p . valor < 0.05 , se rechaza la h_0 y se acepta la h_1 . Si, p . valor ≥ 0.05 , se rechaza la h_1 y se acepta la h_0 .

Figura 16*Dispersión de puntos el trabajo en equipo y desempeño docente***Interpretación**

De acuerdo a la tabla 19 y 20, se puede apreciar que en la prueba estadística el p. valor fue de 0.00, siendo este resultado menor al propuesto en la investigación de 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, afirmando que existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente. Donde el R obtenido en la prueba estadística fue de 0.636 y de acuerdo a los coeficientes de correlación establecidos por Pearson se ubica en el nivel de correlación positiva moderada, estableciendo que si existe un nivel significativo de correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente. De la misma manera se pudo apreciar en la figura 16 que los puntos de dispersión muestran una correlación positiva, puesto que. Infiriendo que hay correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño docente, existiendo evidencia que lo afirma.



4.3. Discusión de los resultados

La presente investigación ha explorado diversos aspectos como el clima institucional el cual influye en el desempeño docente, destacando la percepción positiva de los docentes sobre la comunicación coherente, oportuna y asertiva en la institución educativa, este hallazgo encuentra resonancia en investigaciones a nivel nacional, como la de Choque (2019), que también examinó la relación entre la comunicación horizontal del director y el desempeño docente, la consistencia en los resultados subraya la relevancia universal de una comunicación efectiva como un pilar fundamental para el rendimiento docente. Asimismo, se enfatiza la importancia de la motivación en el entorno educativo, evidenciada por un significativo porcentaje de docentes que afirman recibir motivación en su trabajo. Este aspecto también es abordado por Choque (2019), quien considera la motivación en relación con el desempeño docente a nivel nacional. La convergencia en estos resultados refuerza la premisa de que la motivación juega un papel crucial en el compromiso y la eficacia del docente. La colaboración y el trabajo en equipo se erigen como otra dimensión crítica, ya que un considerable número de docentes percibe la presencia constante de un ambiente colaborativo en sus instituciones educativas. Este aspecto, vinculado al clima institucional, encuentra respaldo en investigaciones locales, como la de Ticona (2021), que explora la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. La coherencia en estos resultados destaca la importancia de fomentar entornos colaborativos para mejorar el rendimiento y la calidad educativa. La ética profesional también emerge como un componente esencial del desempeño docente, con una proporción significativa de docentes afirmando mantener una ética profesional constante. Este hallazgo guarda similitud con investigaciones a nivel regional, como la de Ticona (2021), que explora la influencia del nivel de autoestima



de los docentes en la cultura organizacional. La conexión entre ética y autoestima resalta la necesidad de promover un marco ético sólido para impulsar el desempeño docente. Finalmente, la realización de un análisis de correlación entre diversas variables, como comunicación, motivación, trabajo en equipo y desempeño docente, refuerza la idea de que estos factores están interrelacionados. Este enfoque se alinea con investigaciones internacionales, como la de López y Gallegos (2014), que examina correlaciones entre prácticas de liderazgo y satisfacción laboral de los docentes. La convergencia en estos resultados sugiere que abordar estos aspectos de manera integral puede tener un impacto positivo en el desempeño global de los docentes. La consistencia en los hallazgos entre la presente investigación y otras investigaciones resaltan la interconexión intrínseca de factores clave que contribuyen al desempeño docente, estos resultados proporcionan un fundamento sólido para la implementación de estrategias y políticas educativas que promuevan la mejora continua y el bienestar integral de los docentes, la comprensión profunda de estos elementos es esencial para el desarrollo de entornos educativos efectivos y sostenibles.



CONCLUSIONES

PRIMERA : Se ha determinado que la mayoría de las instituciones educativas tienen un ambiente institucional positivo, lo que explica el alto nivel de la enseñanza impartida por su profesorado. Existe un nivel significativo de correlación entre las variables examinadas en el estudio realizado para evaluar la relación entre el clima institucional y el rendimiento de los docentes. El coeficiente de correlación, $r = 0,598$, se clasifica como una correlación moderadamente positiva según los coeficientes de correlación. Esto sugiere que existe una correlación directa entre los factores y que el rendimiento de los docentes aumenta favorablemente a medida que mejora el entorno institucional.

SEGUNDA : En cuanto a la relación entre la comunicación y la eficacia docente, se ha determinado que los educadores de las instituciones investigadas muestran un grado ideal de comunicación, que está estrechamente relacionado con su eficacia como instructores. Según los coeficientes de correlación de Pearson, el coeficiente de correlación del estudio, $r=0,616$, se clasifica como bastante positivo, lo que indica una relación sustancial entre el rendimiento de los profesores y la comunicación. Por lo tanto, se puede afirmar que cuanto más se comunican entre sí los instructores, mejor es su rendimiento.

TERCERA : Se ha demostrado que el rendimiento y la motivación de los profesores están relacionados. Los profesores de los centros educativos en los que se ha llevado a cabo la investigación están suficientemente motivados tanto a nivel personal como profesional, lo que repercute en la eficacia de su enseñanza. Los resultados de esta investigación mostraron un grado sustancial de asociación entre el rendimiento y la motivación de los profesores, con un valor de correlación de $0,600$, que se clasifica como moderadamente positivo según los coeficientes de correlación de



Pearson. Existe una conexión sustancial entre el rendimiento de los profesores y su motivación, como lo demuestra el valor de 0,600 obtenido, que se clasifica como significativamente positivo según los coeficientes de correlación de Pearson. Por lo tanto, confirmamos que existe una clara correlación entre estos dos factores y que el rendimiento de los profesores será mucho mayor mientras la motivación sea alta.

CUARTA : Se ha determinado que existe una relación entre el rendimiento docente y la colaboración, que los profesores que participaron en la encuesta muestran un alto grado de cooperación y que esto está directamente relacionado con el rendimiento docente eficaz que muestran al trabajar con los alumnos. Esto se ve respaldado por los resultados, que mostraron un nivel significativo de correlación entre el rendimiento de los profesores y el trabajo en equipo. Los datos presentados arrojaron un coeficiente de correlación de $r = 0,636$, lo que se clasifica como una correlación moderadamente positiva según los coeficientes de correlación de Pearson. Dado que estos dos factores están íntimamente relacionados, el rendimiento de los profesores mejorará considerablemente si practican una colaboración eficaz en el ámbito educativo.



RECOMENDACIONES

PRIMERA : A los directores y directoras de las instituciones de educación primaria del de la ciudad de Ilave, brindar escenarios propicios de un clima institucional adecuado, con todas las condiciones que se requieren los docentes para que esto pueda repercutir positivamente en el desempeño de los docentes y de esta forma elevar el nivel de aprendizaje de los estudiantes.

SEGUNDA : A los directores y directoras promover una comunicación, coherente, oportuna y asertiva entre los miembros de la institución educativa; así como impulsar la práctica de las normas de convivencia y los diálogos espontáneos entre los docentes en diferentes momentos del trabajo para que de esta forma el desempeño de los docentes puedan mejorar positivamente.

TERCERA : A los directores y directoras de las Instituciones Educativas Primarias de la localidad de Ilave hacer reconocimientos institucionales por los logros destacados que demuestren los docentes dentro de su trabajo en el aspecto personal y profesional; así como dar incentivos que puedan seguir motivándolos ya que esto influirá en el desempeño docente que ellos vienen desarrollando en la institución educativa.

CUARTA : A los directores y directoras de las Instituciones Educativas Primarias de la localidad de Ilave, promover actividades en donde se pueda desarrollar el trabajo en equipo, la unidad entre los docentes y el resultado de ese trabajo llevara a mejorar definitivamente el desempeño en su trabajo con los estudiantes.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bris, M. M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Educación*, 27, 103–117.

Cayro Jilapa, L. (2017). UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional. *Tesis*, 1, 94.

Cayro, L. (2018). Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno. *Tesis UNA*, 1–254.

CHARAJA, F. (2011). *MANUAL DE INVESTIGACIÓN EDUCACIONAL*.

<https://es.scribd.com/document/410179838/Charaja-pdf>

Choque, R. (2019). Enrique Guzmán y Valle Alma Máter del Magisterio Nacional. *La Dirección Institucional y La Calidad Del Desempeño Docente de Las Instituciones Educativas de Educación Primario de La RED N° 08 Del Distrito de San Juan de Lurigancho, Año 2012*, 1, 1–98.

CISE, PUCP. (2007).

Commons, J. R. (2003). Economía Institucional. *Revista de Economía Institucional*, 5(8), 191–201.

Corredera, T. (2011). *Círculos virtuosos: la importancia de relacionarnos con otros*.

Domenec, M. (2022). *Ética profesional*.

Duran Acerco, A. (2018). *Trabajando en equipo*.

Elizabeth, L. (2018). " *CULTURA Y SATISFACCIÓN DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA COOPERATIVA TÚPAC AMARU II , 2016 "*.

Española, A. de academias de la lengua. (2022). *Real academia de la lengua española*.

Esteves, A. (2019). *Significado de desempeño*.

Flores, P. (2018). Clima escolar y desempeño docente en la institución educativa



- secundaria José Macedo Mendoza de Macusani - 2016. *Universidad Nacional Del Altiplano*, 113.
- Franco López, J. A. (2021). La motivación docente para obtener calidad educativa en instituciones de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 5821(64), 151–179. <https://doi.org/10.35575/rvucn.n64a7>
- García Correa Daniela Andrea, Londoño Bolívar Camila, & Ortiz Pérez Lorena. (2016). Factores internos y externos que inciden en la motivación laboral. *Revista Electrónica Psyconex*, 8(12), 1–9.
- Gastañadui Rebas, E. (2020). *Relaciones Interpersonales Y Satisfacción Laboral En Una Unidad Medico Legal De Lima*, 2020. 0–1.
- Grupogear. (2021). *Cuatro dimensiones de la profesión docente*.
- Herencia Grillo, A. (2018). *La importancia de la reflexión*.
- Hernandez, J., Espinoza, J., Peñaloza, M., Rodriguez, J., Chacon, J., & Toloza, C. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587–595.
- Hernandez, R. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN (Sexta)*.
- Idelfonso, C. (2013). *Ética responsabilidad empresarial*.
- Industrial, E. de O. (2015). Master en Gestión Educativa. *Octubre*.
- La Torre Ramos, J. M. (2016). *Estudio de caso sobre la percepción general y el clima institucional en una institución de Educación Superior en Puerto Rico*.
- López A, P., & Gallegos A, V. (2014). Prácticas de liderazgo y el rol mediador de la eficacia colectiva en la satisfacción laboral de los docentes. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, 40(1), 163–178. <https://doi.org/10.4067/s0718-07052014000100010>



- Lusthaus, C., & Adrien, H. (2002). *Evaluación organizacional*.
- MINEDU. (2009). *Nuevas funciones de la evaluación*. El Peruano.
- MINEDU. (2018). *Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*.
- Montenegro Aldana, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente*.
- Moreno/Eliseo. (2016). *Metodología de investigación: pautas para hacer tesis*.
- Moreno Perea, S. I. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. *CES Derecho*, 9(1), 13–33. <https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>
- Ortiz, J., & Ortiz, A. (2021). ¿Pearson y Spearman, coeficientes intercambiables? *Comunicaciones En Estadística*, 14(1), 53–63. <https://doi.org/10.15332/23393076.6769>
- PERES HUAMAN, Y. (201 C.E.). *Clima Institucional*. <https://cicades.blogspot.com/2017/06/clima-institucional.html>
- Pimienta Prieto, J. (2017). *Metodología de la investigación (Pimienta & De La Orden)* (Tercera).
- Real academia, L. española. (2022). *Diccionario de la lengua española*.
- Restrepo, L., & Gonzales, J. (2017). De Pearson a Spearman. *Revista Colombiana de Ciencias Pecuarias*, 20, 183–192.
- Robert, B., & Brown, E. B. (2018). *Ciencia de la investigación*. 1, 1–14.
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., & Palacios, L. (2019). Correlation: Not all correlation entails causality. *Revista Alergia Mexico*, 66(3), 354–360. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Sánchez Upegui, A. A. (2011). *Manual de redacción académica e investigativa: cómo escribir, evaluar y publicar artículos*.



Sanchez Vega, K., & Ospina Nieto, Y. (2020). La comunicación asertiva como función integradora de la práctica gerencial. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 1(1), 13–39.

Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Universidad del Valle, Colombia. *Clima Organizacional En La Gestión Del Coordinador Docente de Estado En La Misión Médica Cubana: República Bolivariana de Venezuela*, 2009, 39(2), 385–393.

Ticona Aduviri, W. (2017). CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA “JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI” DE LA CIUDAD DE ILAVE. *Tesis*, 76.

Ticona Ancco, Y. (2021). *Autoestima y su influencia en la cultura organizacional de los docentes*. 102–111.

Vasquez, V. (2018). La importancia de reflexionar. *La Importancia de La Reflexión*.



ANEXOS



Anexo 01. Matriz de consistencia

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021

Problema	Hipótesis	Objetivo	Metodología	Estadística
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021? ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021? ¿Cuál es la relación entre del trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021?</p>	<p>Hipótesis general Existe relación moderada entre el clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021.</p> <p>Hipótesis específicas Existe una relación moderada entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021 Existe una relación moderada entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021 Existe una relación moderada entre del trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el 2021.</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021</p> <p>Objetivos específicos Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021. Identificar la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021. Conocer la relación entre del trabajo en equipo y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Primarias Estatales de la ciudad de Ilave en el año 2021.</p>	<p>Método de la investigación Se utilizó el método cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación El tipo de investigación fue el no experimental</p> <p>Nivel de investigación El nivel de esta investigación fue el descriptivo,</p> <p>Diseño de investigación Se utilizó el diseño de investigación descriptivo</p> <p>Variable x Clima Institucional</p> <p>Dimensiones x</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Trabajo en equipo <p>Variable y Desempeño Docente</p> <p>Dimensiones y</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflexiva • Relacional • Colegiada • Ética 	<p>Población La población estuvo conformada por 96 docentes de Educación Primaria que laboran en 6 instituciones educativas estatales de la ciudad de Ilave</p> <p>Muestra En la muestra de la investigación se tomó en cuenta el tipo de muestreo probabilístico, por lo que se conformó por 77 docentes.</p> <p>Instrumento Ficha de encuesta Clima institucional</p> <p>Escala</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Algunas veces • Nunca <p>Instrumento Ficha de encuesta Desempeño docente</p> <p>Escala</p> <ul style="list-style-type: none"> • Siempre • Casi siempre • Algunas veces • Nunca <p>Prueba estadística Coeficiente de correlación de Pearson</p>



Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Clima Institucional	Comunicación	<p>Existe comunicación, coherente, oportuna y asertiva entre los miembros de la Institución Educativa.</p> <p>Promueve las normas de convivencia dentro de la institución educativa.</p> <p>Promueve diálogos espontáneos en sus tiempos libres.</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Nunca</p>
	Motivación	<p>Observa actividades institucionales que contribuyen al desarrollo personal y profesional de los docentes.</p> <p>Recibe reconocimiento institucional por su desempeño profesional.</p> <p>Observa que su trabajo docente influye en la mejora del desempeño de sus compañeros.</p>	
	Trabajo en equipo	<p>Observa apoyo colaborativo espontaneo entre los docentes de su Institución Educativa.</p> <p>Observa el trabajo en equipo en los docentes de su Institución Educativa.</p> <p>Se reúne con sus compañeros de trabajo para mejorar las estrategias de aprendizaje.</p> <p>Promueve la unidad entre los miembros de la Institución Educativa.</p>	
Desempeño Docente	Dimensión reflexiva	<p>Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.</p> <p>y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.</p>	<p>Ficha de encuesta</p> <p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Nunca</p>
	Dimensión relacional	<p>Constuye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.</p> <p>Constata que todos los estudiantes comprenden los</p> <p>Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes</p>	
	Dimensión colegiada	<p>Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela</p> <p>Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y</p> <p>de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.</p>	
	Dimensión ética	<p>Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.</p> <p>Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el</p>	



Anexo 03. Instrumento de investigación

a) ENCUESTA DIRIGIDO A DOCENTES DE AULA REFERENTE CLIMAINSTITUCIONAL

Estimado docente la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención de información, a cerca de Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño de los Docentes. MARQUE CON UNA "X" UNA DE LAS ALTERNATICAS POR CADA INDICADOR:

LA COMUNICACIÓN

Indicadores	Escala de valoración			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
Existe comunicación, coherente, oportuna y asertiva entre los miembros de la Institución Educativa				
Promueve las normas de convivencia dentro de la institución educativa				
Promueve diálogos espontáneos en sus tiempos libres				

LA MOTIVACIÓN

Indicadores	Escala de valoración			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
Observa actividades institucionales que contribuyen al desarrollo personal y profesional de los docentes.				
Recibe reconocimiento institucional por su desempeño profesional.				
Observa que su trabajo docente influye en la mejora del desempeño de sus compañeros.				
Valoran su desempeño profesional en su Institución Educativa.				

EL TRABAJO EN EQUIPO

Indicadores	Escala de valoración			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	nunca
Observa apoyo colaborativo espontaneo entre los docentes de su Institución Educativa.				
Observa el trabajo en equipo en los docentes de su Institución Educativa.				
Se reúne con sus compañeros de trabajo para mejorar las estrategias de aprendizaje.				
Promueve la unidad entre los miembros de la Institución Educativa				

b) ENCUESTA DIRIGIDO A DOCENTES DE AULA REFERENTE AL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente la presente encuesta es parte de un proyecto de investigación, su finalidad es la obtención de información, a cerca de Relación entre el Clima Institucional y el Desempeño de los Docentes. MARQUE CON UNA "X" UNA DE LAS ALTERNATICAS POR CADA INDICADOR:



DIMENSIÓN REFLEXIVA

Indicadores	Escala de valoración			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	nunca
Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados.				
Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.				

DIMENSIÓN RELACIONAL

Indicadores	Escala de valoración			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	nunca
Construye de manera asertiva y empática relaciones interpersonales con y entre los estudiantes, basadas en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración.				
Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.				
Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de aprendizaje de los estudiantes				

DIMENSIÓN COLEGIADA

Indicadores	Escala de valoración			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	nunca
Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela				
Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.				

DIMENSIÓN ÉTICA

Indicadores	Escala de valoración			
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	nunca
Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.				
Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.				



VALIDACIÓN DE EXPERTOS

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTO

Título:

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : FREDY T. CHALCO VARGAS
- 1.2. Profesión : ABOGADO
- 1.3. Cargo actual : DOCENTE UNIVERSITARIO
- 1.4. Grado académico : DOCTOR

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables				Y	
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente				X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices					X
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					Y
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD 96%
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN EXCELENTE
- V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Lugar y fecha 18 DE DICIEMBRE DEL 2024

.....
 Firma del Experto
 DNI° 021233951



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

GUÍA DE JUICIO DE EXPERTO

Título:

RELACIÓN ENTRE EL CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS PRIMARIAS ESTATALES DE LA CIUDAD DE ILAVE, 2021

I. REFERENCIAS

- 1.1. Nombre del experto : Peru. Regelia Carrasco Rojas
- 1.2. Profesión : Abogada
- 1.3. Cargo actual : Docente Ordinaria
- 1.4. Grado académico : Doctor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

1	2	3	4	5
Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

INDICADORES	CRITERIOS	VALORES				
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables					X
3. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los ítems con las variables				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficiente					X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, indicadores, ítems e índices				X	
9. METODOLOGIA	Responde al propósito de la investigación					X
10 PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación					X

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD..... 95%
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN..... Excelente
- V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Lugar y fecha Tulua 19-12-2024

.....
Firma del Experto
DNI° 2.387.9579



Anexo 05. Fichas de evidencias del proceso de recolección de información

Ficha de los resultados de la variable clima institucional

	COMUNICACIÓN			MOTIVACIÓN				TRABAJO EN EQUIPO			
	Existe comunicación, coherente, oportuna y asertiva entre los miembros de la Institución Educativa.	Promueve las normas de convivencia dentro de la institución educativa.	Promueve diálogos espontáneos en sus tiempos libres.	Observa actividades institucionales que contribuyen al desarrollo personal y profesional de los docentes.	Recibe reconocimiento institucional por su desempeño profesional.	Observa que su trabajo docente influye en la mejora del desempeño de sus compañeros.	Valoran su desempeño profesional en su Institución Educativa.	Observa apoyo colaborativo espontaneo entre los docentes de su Institución Educativa.	Observa el trabajo en equipo en los docentes de su Institución Educativa.	Se reúne con sus compañeros de trabajo para mejorar las estrategias de aprendizaje.	Promueve la unidad entre los miembros de la Institución Educativa
1	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	4
4	3	3	3	3	2	2	4	2	2	4	2
5	2	3	2	3	1	3	4	3	3	4	3
6	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3
7	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3
8	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
9	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3
10	4	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3
11	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4
15	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4
16	2	3	4	2	2	3	2	3	2	2	3
17	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
18	3	2	3	4	1	1	2	2	2	2	2
19	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4
20	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3
21	3	2	2	3	1	4	3	1	2	2	1
22	3	3	3	2	1	2	2	2	2	3	3
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3
25	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2
26	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3
27	3	4	4	3	4	3	3	4	2	3	4
28	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
29	3	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3
30	4	4	4	2	3	3	3	3	2	3	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
32	2	4	4	3	2	4	1	3	2	2	4



33	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
34	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
35	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
36	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
37	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4
38	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
39	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	2	4	4	3	2	2	4	2	4	4	3
42	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3
43	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
45	4	4	4	3	2	3	2	2	3	3	3
46	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
47	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3
48	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3
49	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3
50	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4
51	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2
52	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3
53	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
54	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3
55	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4
56	3	3	3	2	1	2	2	2	3	4	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2
59	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
60	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	2
61	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
62	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3
67	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
68	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3
69	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	3
71	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4
72	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2
73	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3
74	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2
75	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3



Ficha de los resultados de la variable desempeño docente

	REFLEXIVA	RELACIONAL	COLEGIADA	ETICA					
	Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados.	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso.	Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar de forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo al estilo de	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de investigación, propuestas de innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela	Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional.	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el	
1	4	4	3	2	2	3	4	4	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	2	2	3	2	2	2	2	2	2
5	2	4	2	3	3	2	3	2	3
6	3	3	3	3	3	2	2	2	3
7	4	3	4	3	3	4	3	3	2
8	4	3	4	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	4	4	4
10	3	3	3	4	4	3	3	3	2
11	3	3	3	3	2	3	2	3	2
12	4	4	4	4	4	4	3	3	4
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	3	4	4	3	4	3
15	4	3	3	3	3	3	3	2	2
16	3	2	3	3	3	2	2	1	3
17	2	3	3	3	3	2	2	2	2
18	2	3	2	1	2	2	3	2	3
19	4	4	3	3	3	4	3	4	3
20	4	4	4	3	4	4	4	4	3
21	4	3	3	3	3	2	3	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3
23	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	3	3	4	4	4	3	4	2	3
25	2	2	3	3	3	2	2	2	3
26	3	4	3	3	4	3	4	4	4
27	4	3	4	3	3	3	2	3	3
28	4	4	4	4	4	3	4	3	4
29	3	3	4	4	4	3	4	3	4
30	3	3	3	3	3	3	3	2	2
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3



32	4	3	4	3	2	3	3	3	3
33	4	2	3	3	3	4	4	2	3
34	4	4	3	4	4	4	4	3	4
35	3	2	3	2	2	3	3	3	3
36	3	2	3	2	2	3	3	3	3
37	3	3	4	4	3	3	4	3	4
38	3	2	3	3	3	3	3	2	3
39	3	2	2	2	2	3	2	3	2
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	4	3	3	2	4	2	3
42	3	2	3	2	3	2	4	2	3
43	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	4	3	3	3	3	4	2	4	3
45	3	3	3	3	3	3	3	2	2
46	4	3	3	3	3	4	3	3	3
47	4	3	4	4	4	2	4	4	2
48	3	2	4	3	3	3	3	4	3
49	3	3	4	4	4	1	3	2	3
50	3	3	4	3	4	3	4	3	3
51	2	3	3	3	3	2	2	2	2
52	3	3	4	3	4	3	4	3	4
53	3	4	4	4	4	3	3	3	3
54	4	4	4	4	3	2	3	2	4
55	4	3	4	4	4	3	2	3	3
56	3	3	4	4	4	4	4	3	4
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3
58	2	1	4	3	4	4	4	3	4
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	2	2	2	3	2	2	2	2	2
61	3	3	3	3	3	3	3	3	4
62	2	3	4	4	4	3	4	3	4
63	4	4	4	4	4	3	4	2	4
64	4	4	3	3	4	4	4	4	4
65	2	2	2	2	2	2	2	2	2
66	2	2	4	4	3	4	4	3	4
67	3	3	4	3	3	3	2	2	4
68	3	3	3	3	3	4	4	3	3
69	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70	3	2	2	2	1	4	4	3	4
71	3	4	3	3	3	4	3	3	3
72	2	2	2	2	3	2	3	2	2
73	3	2	3	3	4	3	3	4	3
74	2	2	2	3	2	2	2	2	3
75	2	2	2	2	2	2	2	2	2
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4



77	3	3	3	3	3	1	4	2	4
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---



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: 16-07-2025

1. Datos del autor (es):

Formulario with fields for author information: Nombres y Apellidos, Dirección, DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°, Teléfono, email, Facultad y/o Escuela de Posgrado, Escuela Profesional o Mención, Título o Grado Académico a optar, Asesor, Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones, Trabajo de Investigación, Tesis, Trabajo de Suficiencia Profesional, Trabajo Académico, Título, Palabras claves, ¿Esta obra se desarrolló en la UANCV 1,2?, 1,2



2. Referencia de tesis:

Bachiller Título 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

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

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

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

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

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

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

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

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

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

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

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

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

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

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

Internacional

Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

Firma de Autor



huella digital

16-07-2025

Fecha