



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA**

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIO
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN, IQUITOS 2023**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

**PRESENTADO POR:
CLAUDIA XIOMARA ZELADA PALESTINI**

**ASESOR:
Lic. ROGER RICARDO RIOS RAMIREZ, Dr.**

**IQUITOS, PERÚ
2024**

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°559-CGT-FCEH-UNAP-2024

En Iquitos, en el auditorio de la **Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades** a los **15 días** del mes de **noviembre** de **2024** a horas **11.00. a.m.**, se dio inicio a la sustentación pública de la Tesis titulada: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIO DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN, IQUITOS 2023** aprobado con R.D. N° 2159-2024-FCEH-UNAP del 17/10/24 presentado por la bachiller **CLAUDIA XIOMARA ZELADA PALESTINI** para optar el Título Profesional de **Licenciada en Educación Primaria** que otorga la Universidad de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado Calificador y dictaminador designado mediante R.D. N° 1601-2024-FCEH-UNAP, del 09/08/24, está integrado por:

| | |
|---|-------------------|
| Mgr. SEGUNDO ARTIDORO RODRIGUEZ QUIROZ | Presidente |
| Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS | Secretaria |
| Mgr. OLGA ISUIZA MOZOMBITE | Vocal |

Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: satisfactoriamente.....

El Jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:


La Sustentación Pública y la Tesis ha sido aprobada..... con la calificación buena.....

Estando la bachiller apta para obtener el Título Profesional de **Licenciada en Educación Primaria**

Siendo las 12.30 p.m...... se dio por terminado el acto académico.....


.....
Mgr. SEGUNDO ARTIDORO RODRIGUEZ QUIROZ
Presidente


.....
Dra. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS
Secretaria


.....
Mgr. OLGA ISUIZA MOZOMBITE
Vocal


.....
Dr. ROGER RICARDO RIOS RAMIREZ
Asesor

JURADOS Y ASESOR



.....
Ing. SEGUNDO ARTIDORO RODRIGUEZ QUIROZ, Mgr.
Presidente



.....
Lic. JUDITH ALEJANDRINA SOPLIN RIOS, Dra.
Secretaria



.....
Lic. OLGA ISUIZA MOZOMBITE, Mgr.
Vocal



.....
Lic. ROGER RICARDO RIOS RAMIREZ, Dr.
Asesor




34% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 30%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 31%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis seres queridos, quienes siempre esperaron lo mejor de mí y a quienes doy el producto de mis estudios.

AGRADECIMIENTO

- A mis docentes por sus excelentes enseñanzas en mi formación académica.
- A mi asesor quien me orientó en la elaboración de la presente investigación

ÍNDICE

| | Página |
|--|--------|
| PORTADA | i |
| ACTA DE SUSTENTACIÓN | ii |
| JURADOS Y ASESOR | iii |
| RESULTADO DEL INFORME DE SIMILITUD | iv |
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| ÍNDICE | vii |
| ÍNDICE DE TABLAS | ix |
| ÍNDICE DE FIGURAS | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO | 4 |
| 1.1. Antecedentes | 4 |
| 1.2. Bases teóricas | 8 |
| 1.3. Definición de términos básicos | 16 |
| CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES | 18 |
| 2.1. Formulación de hipótesis | 18 |
| 2.2. Variables y su operacionalización | 18 |
| CAPÍTULO III: METODOLOGÍA | 20 |
| 3.1. Tipo y diseño | 20 |
| 3.2. Diseño muestral | 21 |
| 3.3. Procedimiento de recolección de datos | 22 |
| 3.4. Procesamiento y análisis de datos | 24 |
| 3.5. Aspectos éticos | 26 |

| | |
|---|----|
| CAPÍTULO IV: RESULTADOS | 27 |
| CAPÍTULO V: DISCUSIÓN | 38 |
| CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES | 41 |
| CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES | 43 |
| CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN | 44 |
| ANEXOS | 52 |
| 1. Matriz de consistencia | 53 |
| 2. Instrumentos de recolección de datos | 55 |
| 3. Informe de validez de instrumentos de recolección de datos | 59 |
| 4. Informe de confiabilidad de instrumentos de recolección de datos | 63 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | Página | |
|----------------|---|----|
| Tabla 1 | Población de docentes de la IE Sagrado Corazón en el año 2023. | 21 |
| Tabla 2 | Resultados descriptivos de los indicadores del Clima institucional | 28 |
| Tabla 3 | Niveles del Clima institucional | 29 |
| Tabla 4 | Resultados descriptivos de los indicadores del desempeño docente | 30 |
| Tabla 5 | Niveles de desempeño docente | 31 |
| Tabla 6 | Tabla de contingencia entre el clima institucional y el desempeño docente | 33 |
| Tabla 7 | Resultados del test de Shapiro-Wilk | 35 |
| Tabla 8 | Resultado de correlación de Spearman | 37 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | Página |
|---|--------|
| Figura 1 Resultados descriptivos de los indicadores del Clima institucional | 28 |
| Figura 2 Niveles del Clima institucional | 29 |
| Figura 3 Resultados descriptivos de los indicadores del desempeño docente | 31 |
| Figura 4 Niveles de desempeño docente | 32 |
| Figura 5 Resultado de contingencia entre el clima institucional y el desempeño docente | 33 |

RESUMEN

El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre clima institucional y el desempeño docente de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023. Materiales y métodos: Se aplicó dos cuestionarios a una muestra de 45 docentes, previa validación de expertos. El estudio fue tipo descriptivo-relacional; el diseño fue no experimental. Para determinar la relación, se empleó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman. Se observó que: el resultado $Rho = 0,488$ con un valor de significancia $p=0,001 < 0,05$. Conclusión: existe correlación positiva y significativa entre clima institucional y el desempeño docente de los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023.

Palabras clave: clima institucional, desempeño docente.

ABSTRACT

The aim of this study was to determine the relationship between institutional climate and the teacher performance levels of the teacher at the primary level of the educational institution "Sagrado Corazón", of Iquitos, 2023. **Materials and methods:** It was applied two questionnaires to 45 teachers, previous validation for experts. The study was descriptive – relational and the design was not experimental. To determine the relationship it used the non-parametric statistical test Rho of Spearman. **It was observed:** that resulted of the test $Rho = 0,488$, with a significance value $p=0,001 < 0,05$. **Conclusion:** there is a positive and significative relationship between institutional climate and the teacher performance levels of the teacher at the primary level of the educational institution "Sagrado Corazón", of Iquitos, 2023

Keywords: institutional climate, teacher performance.

INTRODUCCIÓN

En las instituciones educativas, el clima institucional es considerado como un factor fundamental para el logro de los objetivos propuestos en relación a los resultados esperados en los aprendizajes de los estudiantes, pues éste permite el desarrollo satisfactorio de las actividades que debe cumplir el docente de acuerdo a sus funciones establecidas; en cambio, ante un escenario escolar en que se presente el clima institucional como una problemática entre sus miembros, surge el deficiente desempeño de los docentes para lograr el cumplimiento de sus funciones (Castillo, 2019).

Las instituciones educativas, como una organización son afectadas por los constantes cambios de su contexto interno y externo, incluyendo su clima institucional, lo que en muchas ocasiones genera dificultades para su funcionamiento normal, el desempeño de los docentes y su desarrollo institucional (López J. , 2017).

En muchas instituciones educativas, que incluye el servicio educativo en el nivel primario, existe la presencia de diversos problemas que pueden ser solucionados utilizando diferentes y variadas estrategias para una mejora institucional entre los miembros de la comunidad educativa, por lo que hoy en día se hace evidente y persistente la problemática del clima institucional y la necesidad de su estudio (Munive, 2017).

Está establecido que las relaciones interpersonales de los miembros y el desempeño docente en las instituciones educativas representan una problemática mundial que afecta a los docentes y los aprendizajes de los estudiantes, mientras tanto, a nivel nacional no existe una buena relación entre los docentes, lo que afecta

el desempeño de los docentes, el clima y los objetivos generales de las instituciones educativas, por lo que lograr un clima institucional favorable en los docentes, es fundamental para lograr el desarrollo de las instituciones educativa (Castillo, 2019) s.

Las instituciones educativas, requieren que el desempeño docente cuente con los recursos pedagógicos y conocimientos suficientes que demanda la calidad educativa; pero también se entiende que eso no es suficiente, pues se requiere de un clima institucional favorable, el cual es un tema de gran importancia en la actualidad para que los docentes puedan interactuar logrando los objetivos institucionales, por ello las instituciones educativas requieren tratar la problemática del clima institucional y que éste sea favorable (Crevoisier & Guerra, 2022).

El desempeño docente comprende los cambios y dinámicas educativas, así como las exigencias que surgen de la supervisión, monitoreo y acompañamiento pedagógico, los cuales representan desafíos docentes que permiten mejorar su desempeño en su rol docente dentro de las instituciones educativas (Quillama, 2018); el desempeño también es valorado teniendo en cuenta el efecto de su trabajo en los estudiantes (Martínez, 2021).

El problema general de investigación es: ¿qué relación existe entre el clima institucional y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023? Los problemas específicos son: a) ¿cuál es el nivel de clima institucional en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023? y b) ¿cuál es el nivel de desempeño docente en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023?

El objetivo general planteado es determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023. Los objetivos específicos son: a) describir el nivel de clima institucional en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023 y b) Describir el nivel de desempeño docente en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Cabrera (2024), realizó un estudio que tuvo el objetivo de determinar la existencia o no existencia de relación entre el clima institucional y el desempeño docente de una escuela de educación básica en Guayaquil, Ecuador. El método aplicado fue cuantitativo, descriptivo, correlacional. Los resultados demostraron que el 15% considera que existe existencia muy buen clima institucional, mientras que el 14% considera que el clima institucional es muy malo; el 31% considera que es bueno y el 40% lo considera malo; en cuanto al desempeño, el 10% considera que es muy bueno, el 35% bueno, el 46% malo y el 9% menciona que el clima es muy malo. Concluyó que entre el clima institucional y el desempeño docente, sí existe relación. Medina (2017) investigó la incidencia del clima organizacional en el desempeño docente a través de un tipo de estudio descriptivo, en una muestra de 50 personas, de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo en la ciudad de Quito, encontrando que en la variable clima organizacional se presentan marcadas brechas en las dimensiones estudiadas; aunque esto no afecta el resultado en el rango general de medición; mientras que el desempeño docente se encuentra en el nivel medio; finalmente, el resultado de correlación demuestra que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Velásquez (2023) investigó la relación entre el nivel del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Fernando-Chalaco, realizó su estudio con una metodología cuantitativa y un diseño correlacional, recogió sus datos con la aplicación de dos cuestionarios a una

muestra de 30 docentes. En sus resultados más destacados, manifiesta que en la dimensión comunicación, el 10% de la muestra considera al traslado de la información como buena, el 66.67% lo considera muy buena y el 23.33% lo considera regular; mientras que en la dimensión motivación, el 13.33% menciona que la sensación de sentirse motivados es muy buena, un 63.33% manifiesta que es buena, y solo el 3.33% lo considera mala; en cuanto a la dimensión confianza, en referencia a la creatividad e innovación, el 13.33% expresa que es muy buena, el 53.33% lo considera buena y el 33.33% lo perciben como regular; en cuanto a la dimensión participación, se destaca que 16.67% considera que el trabajo en equipo es muy bueno, el 46.67% lo considera bueno y el 36.67% menciona que el trabajo en equipo es regular; en términos generales, la dimensión motivación es la más consistente con un promedio de 3.90, seguida de la dimensión comunicación con el 3.68. Por otra parte, acerca del desempeño docente, expone que en la dimensión preparación para el aprendizaje, se destaca que el 50.0% siempre está en constante actualización; en la dimensión confianza, el resultado más importante sostiene que el 60.0% de docentes siempre promueve un ambiente acogedor; acerca de la dimensión participación es importante mencionar que el 36.67% sostiene mantener siempre intercambio de aprendizaje entre docentes, el 40.0% casi siempre y el 23.33% lo hace algunas veces; en la dimensión referida al desarrollo profesional, se considera que el actuar docente teniendo en cuenta los principios éticos de su profesión, el 63.33% indica que siempre tiene en cuenta los principios éticos, el 26.67% casi siempre y el 10.0% a veces; en términos generales, la dimensión con mejores promedios son la preparación para el aprendizaje con una media de 4.35% seguida de la dimensión participación con el 3.94%. El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman fue igual a 0.640, con lo

que determinó que entre el clima institucional y el desempeño docente existe una correlación positiva y directa

Tipula (2023), hizo una investigación que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho en el año 2023. El tipo de investigación desarrollado fue básico, cuantitativo, correlacional no experimental y transversal, teniendo como población a 60 docentes, a quienes aplicó un cuestionario. En el resultado de correlación, el test Rho de Spearman fue de 0.996, con una significancia $p=0.000$. Concluye que el clima institucional es un factor que determina el desempeño docente.

Crevoisier & Guerra (2022) presentaron una tesis que tuvo como objetivo desarrollar un análisis de la importancia que tiene el clima institucional en el desempeño docente, fue de tipo cualitativo etnográfico teniendo como muestra 12 docentes a quienes se aplicó una encuesta; luego del análisis, concluyó que el clima institucional es muy importante en la institución educativa y tiene mucha implicancia en el desempeño docente.

Flores (2020), desarrolló una tesis de tipo aplicada que tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en profesionales de la institución educativa Encarnación Villacorta Peña, para ello empleó un diseño transversal correlacional en una muestra de 56 docentes en quienes se aplicó un cuestionario. Los resultados demostraron que el clima institucional es bueno en el 54.0% de docentes; mientras que el desempeño es regular en el 46.0% de docentes, el resultado de correlación fue $r=0.67$, con una significancia $p=0.00$; concluye que entre el clima institucional y el desempeño de los docentes, existe una relación positiva y significativa.

Castillo (2019) desarrolló un estudio con el objetivo de determinar la relación entre el desempeño docente con el clima institucional en la institución educativa Carlos Iván Degregori, a través de una investigación de tipo descriptivo correlacional con el uso de una encuesta a la población conformada por los docentes. En sus resultados encontró el coeficiente $r = 0.714$, con una significancia $p = 0.000$; como consecuencia de los resultados encontrados, presenta sus conclusiones afirmando la existencia de una relación significativa entre sus variables de estudio.

Asto (2019) desarrolló una tesis con el objetivo de encontrar la existencia de relación entre el clima institucional con el desempeño docente en la IE 30226, para ello realizó una investigación no experimental con el método estadístico descriptivo correlacional en 28 docentes del nivel primario a quienes aplicó un cuestionario con escala tipo lickert compuesto por 30 ítems; el resultado de correlación R_s fue de 0.635 con una significancia $p = 0.000$, determinando que entre sus variables de estudio existe relación moderada y significativa.

Munive (2017) realizó un trabajo de investigación con el objetivo de determinar la relación entre el clima institucional y sus dimensiones con el nivel de las dimensiones del desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción de Los Olivos, su investigación fue del tipo básico, descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental, en una población de 50 docentes de todos los grados. En sus resultados por dimensiones correlacionando la dimensión comunicación del clima institucional con el desempeño docente, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.523; $p=0.00$, por lo que concluye que existe correlación significativa, positiva y moderada; entre la dimensión confianza del clima institucional con el desempeño docente, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.419; $p=0.02$, por lo que concluye que existe correlación significativa, positiva y

baja; entre la dimensión participación del clima institucional con el desempeño docente, el coeficiente Rho de Spearman fue de 0.619; $p=0.00$, por lo que existe correlación significativa, positiva y moderada. Finalmente, el resultado del estadístico Rho de Spearman entre el clima institucional y el desempeño docente fue 0.657 y $p=0.00$, concluyendo que el clima institucional y el desempeño docente tienen relación significativa y que esta relación es moderada y positiva.

1.1.3. Antecedentes locales

Nizama & Isla (2021) realizó una tesis que tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Francisco Secada Vignetta, fue una investigación de tipo descriptivo correlacional, no experimental transversal, en una población de 28 unidades de análisis. En sus resultados encontró que $\chi^2= 7.03$; $p=0.00$, por lo que concluyó en que entre el clima institucional y el desempeño docente existe correlación significativa.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. El clima institucional

1.2.1.1. Definición de clima institucional

Las organizaciones poseen diferentes modelos con los que se dirige a los trabajadores para cumplir con sus funciones, estos modelos dependen del tipo de gestión y del liderazgo, lo que define el tipo de clima institucional (Aguirre, 2022).

El clima institucional en las instituciones educativas es una variable que recibe muchas definiciones, de acuerdo a los diferentes autores que trataron este tema de estudio; sin embargo, se puede definir al clima institucional en las escuelas, como una estructura compleja de cambios constantes, que es muy difícil de consensuar en un solo concepto universal (Flores, 2020).

El clima institucional hace referencia al conjunto conformado por conductas, emociones y percepciones sobre la convivencia de los docentes, directivos y demás miembros la comunidad educativa en referencia al contexto y ambiente en que se desarrolla cada miembro de manera individual, en grupos y propia institución educativa (Crevoisier & Guerra, 2022).

El clima institucional también representa el reflejo del trabajo desarrollado en equipo, así como el conjunto de habilidades interpersonales y emocionales para el logro de los objetivos.

1.2.1.2. Características del clima institucional

Las instituciones poseen características generales que son comunes; sin embargo, cada institución también posee sus propias características específicas con las que se identifican y las diferencia de las demás organizaciones; es por ello que las características que tiene una determinada institución genera su propio clima que se manifiesta en las actitudes y comportamientos del personal (Sosa, 2021).

1.2.1.3. Tipos de clima institucional

El clima institucional no puede ser único, pues hay diversos tipos debido a que existen diversas instituciones y cada uno tiene sus propias características (Crevoisier & Guerra, 2022); siguiendo el sistema de organización de Lickert Velásquez (2023) considera dos grandes tipos de climas organizacionales que poseen sus propios sub grupos, que a continuación se presentan:

a) Clima autoritario

El clima institucional autoritario, incluye dos subgrupos con características que la hacen formar parte de un grupo general:

a1. Autoritario explotador

Es un clima en el que el directivo carece de confianza de los trabajadores, por lo que las decisiones son tomadas por solamente los directivos, sin que haya participación de los otros miembros de la comunidad educativa. La característica de este tipo de clima se identifica por el temor, desconfianza, castigos, amenazas, limitada comunicación o comunicación descendente y en dirección vertical de directivo hacia empleado con pocas recompensas hacia el desempeño de los trabajadores.

a2. Autoritario paternalista

Es un clima en el que se manifiesta la protección, condescendencia, cuidado, recompensa y castigo, comprensión entre directivos y trabajadores, donde el autoritarismo del directivo es fuerte y claro, pero brindando protección a sus trabajadores y teniendo en cuenta que las decisiones son exclusivas de los directivos, mientras que los trabajadores pueden tener solo alguna oportunidad de emitir sus comentarios, pues el control se centra en el directivo.

b) Clima participativo

Este tipo de clima institucional, al igual que el tipo anterior, también incluye dos subgrupos, que son los siguientes:

b1. Consultivo

Es un clima que tiene como característica la confianza que existe entre directivos y empleados, se aplican recompensas evitando las amenazas y los castigos lo que genera comunicación fluida y motivación entre los trabajadores, aunque sigue siendo descendente y las decisiones son tomadas por los directivos; aunque los empleados también pueden tomar decisiones, siempre que sean de acuerdo a sus competencias; sin embargo, esto permite que todos se involucren en los objetivos

institucionales y se genere mayor sensación de libertad para que todos puedan participar en las discusiones sobre asuntos laborales

b2. Participativo grupal

El clima que es participativo en grupo es aquél donde los directivos tienen plena confianza en sus empleados, con lo que las decisiones son tomadas en conjunto con todos los miembros de la institución, pues se considera que todas las opiniones son importantes expresándose sin temor al castigo, con una comunicación fluida que cambian de forma ascendente a descendente y viceversa u horizontal. Aquí los empleados tienen motivación a participar en los objetivos institucionales.

1.2.1.4. Dimensiones del clima institucional

Las dimensiones del Clima institucional son las características de cada institución que pueden ser medidas y que inciden en el comportamiento de sus miembros (Sandoval, 2004). Para Munive (2017), el clima institucional, presenta diversas dimensiones; sin embargo, siguiendo su propuesta se presenta las que el mismo autor describe, que son:

a) Comunicación

La comunicación en la institución educativa representa la emisión y recepción de mensajes comunicativos con carácter recíproco entre dos o más interlocutores consolidando una relación en la comunidad humana, con lo que se mejora la convivencia en los grupos sociales. Por ello, en las instituciones educativas la comunicación es un elemento que cumple muchas funciones importantes como controlar el comportamiento de sus miembros.

b) Motivación

La motivación es un aspecto fundamental en la determinación del clima en las instituciones educativas, representando el deseo personal y grupal de esforzarse

en el logro de las metas propuestas por la institución con la finalidad de satisfacer las necesidades; es así que la motivación, debe mantenerse por periodos prolongados en los cuales se cree lealtad a la institución, denominada motivación interna, mientras que la motivación externa, representa, como bonos, premios, aumento de sueldo, la atención estímulos, externos elimina la motivación interna

c) Confianza

La confianza de los miembros de la comunidad que conforma la institución educativa es una creencia sólida y firme en la honestidad, carácter íntegro y fiable de unas hacia otras personas y viceversa, es decir hay reciprocidad, con lo que se podrá compartir necesidades, trabajo con alto rendimiento para el objetivo común.

d) Participación

La participación representa el grado en que los docentes de las instituciones educativas se involucran en las actividades institucionales, en los grupos de trabajo colegiado, en los equipos de trabajo con objetivos específicos, etc, y que además se promueve la participación de todos los miembros de las comunidades educativas, entre ellos, los padres de familia, estudiantes, siempre respetando las normas internas de la institución.

Además de las dimensiones del clima institucional antes mencionadas, Munive (2017), también presenta otras clasificaciones de las dimensiones, las mismas que se presenta a continuación:

- Likert, considera 8 dimensiones del clima institucional, que son: métodos de mando, características de las fuerzas motivacionales, características de los procesos de comunicación, características de los procesos de influencia, características de los procesos en la toma de decisiones, características en los procesos de planificación y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

- Litwin y Stringer reconocen seis dimensiones: estructura, responsabilidad individual, remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo y tolerancia.
- Pritchard y Karasick encontraron once dimensiones: autonomía, conflicto y cooperación, relaciones sociales, estructura, remuneración, rendimiento, motivación, estatus, flexibilidad e innovación, centralización en toma de decisiones y apoyo.
- Bowser y Tylor estudiaron cinco dimensiones: apertura a cambios tecnológicos, recursos humanos, comunicación, motivación y toma de decisiones.

1.2.2. El desempeño docente

1.2.2.1. Definición de desempeño docente

Para entender el desempeño docente, se considera de relevancia comprender los cambios y dinámicas en la educación peruana, así como las exigencias que parten de la supervisión, monitoreo y acompañamiento pedagógico, a través de los cuales se enfrenta a desafíos para mejorar la calidad de la enseñanza aprendizaje en las instituciones educativas la cual está a cargo del trabajo docente, por lo que estos desafíos deben responder a las demandas de la comunidad educativa y las exigencias sociales (Quillama, 2018); asimismo, la valoración que se le dé al trabajo docente y su desempeño debe ser consecuencia de un proceso sistemático que permitan obtener datos confiables para comprobar el efecto en los estudiantes (Martínez, 2021).

El desempeño docente busca reflexionar sobre las bases teóricas que fomentan las acciones dentro del proceso educativo, permitiendo su análisis y evaluación en los procesos educativos y que benefician la calidad educativa (Monier, Peña, Campoverde, Villalva, & Soriano, 2023)

Para Guzmán (2015) citado por Villarreal (2018), el desempeño docente representa la experiencia y el dominio de conocimientos y competencias que posee el docente y se evidencia en la práctica educativa en situaciones reales de aprendizaje.

Asimismo, el desempeño docente es el conjunto de decisiones, actividades y tareas que realiza el docente dentro de la institución educativa, orientando a las personas para realizar aportes que permitan la transformación de su espacio socio cultural (Martínez, 2021); siendo el desempeño docente una variable que tiene relación asociativa directa con los niveles de la calidad educativa (Escribano, 2018).

Considerando que el trabajo del docente se encuentra asociado a los aprendizajes de los estudiantes, es que se requiere que su desempeño sea el resultado de su permanente formación profesional y que le permita la construcción efectiva de conocimientos, en espacios apropiados, de acuerdo a la demanda educativa en una sociedad cambiante (Ccoto, 2023).

1.2.2.2. Dominios del desempeño docente

El rol que desempeña el docente en su trabajo profesional, se desarrolla dentro de un contexto político, económico, social y cultural, es este contexto el que hace necesario comprender las dimensiones del desempeño de los docentes (Velásquez, 2023).

Los desempeños profesionales de los docentes están agrupados en dominios, los que repercuten favorablemente en el aprendizaje de los estudiantes; en este sentido, se identifica cuatro dominios que evidencian el desempeño docente: preparación para la enseñanza, desarrollo de la enseñanza en el aula y la escuela, articulación de la gestión escolar con las familias y la comunidad; y, comprensión de la identidad docente y su desarrollo profesional e identidad (Ministerio de Educación, 2022), los mismos que se describe en los siguientes párrafos:

- **Preparación para el aprendizaje**

En este dominio de desempeño profesional se encuentra el dominio pedagógico y de las disciplinas del saber, la planificación de su trabajo pedagógico, con la elaboración de programaciones curriculares, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje, selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y de evaluación de los aprendizajes, considerando un enfoque intercultural e inclusivo a través de las características sociales, culturales materiales e inmateriales y cognitivas de los estudiantes.

- **Enseñanza para el aprendizaje**

En este dominio el desempeño profesional se manifiesta en la conducción del propio proceso de enseñanza aprendizaje, considerando los aspectos del dominio mencionado anteriormente, agregando el trabajo de mediación pedagógica y la generación de un clima favorable para el aprendizaje, con motivación permanente y el dominio de los contenidos temáticos a desarrollar; asimismo aplica diversos criterios e instrumentos para identificar el nivel de logro de los aprendizajes y desafíos de los estudiantes.

- **Participación en la gestión institucional articulada a la comunidad**

Este dominio comprende el desempeño docente que le permite participar en la gestión institucional con una visión democrática en las comunidades para el aprendizaje, considerando comunicación efectiva entre los diversos miembros de la comunidad educativa, participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional y la promoción de un clima institucional favorable a través del respeto y la valoración hacia la comunidad, así como la responsabilidad compartida entre los docentes y familias para el mejor aprendizaje de los estudiantes.

- **Desarrollo profesional e identidad docente**

En este dominio se encuentra el desempeño caracterizado por acciones que realiza para su formación y desarrollo profesional docente, su reflexión sobre el quehacer pedagógico y el de sus colegas docentes, en el trabajo en equipo, en su responsabilidad sobre los procesos de aprendizaje y el dominio de la información existente sobre las políticas educativas nacionales y regionales.

1.3. Definición de términos básicos

Clima institucional.

Perspectiva holística de los componentes de la institución educativa que incluye el aspecto de interacción social, características individuales y el funcionamiento de la institución (Crevoisier & Guerra, 2022)

Comunicación.

Emisión y recepción de mensajes que se da entre dos o más interlocutores que mejora la convivencia en los grupos sociales (Munive, 2017).

Confianza

Percepción de un ambiente de trabajo agradable que favorece las relaciones interpersonales entre los docentes (Crevoisier & Guerra, 2022)

Participación

Grado en el que los miembros de la comunidad educativa se involucran en las actividades de la institución educativa (Munive, 2017).

Desempeño docente.

Experiencia y el dominio de conocimientos y competencias del docente evidenciadas en la práctica educativa a través de situaciones reales de aprendizaje (Villarreal, 2018).

Motivación.

Factores internos y externos que en parte determinan las acciones de las personas (Real Academia Española, 2022).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de hipótesis

La hipótesis se articula con el marco teórico y los antecedentes de estudio (Berardi R. , 2015), es una proposición presentada con la finalidad de responder de manera tentativa a la formulación del problema de investigación y fundamentándose en las teorías para presentar la posible relación entre dos o más variables (Arias Odon, 2016), las mismas que posteriormente se contrastan de manera empírica, para confirmar si ésta es verdadera o falsa (Berardi L. , 2015).

En el presente estudio se plantea la siguiente hipótesis:

Existe relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023.

2.2. Variables y su operacionalización

La operacionalización de variables consiste en hacer una conversión de variables; es decir, convertir aquellas variables complejas, en variables que sean empíricas o prácticas. Este proceso, permite al investigador apropiarse en forma empírica de los conceptos, para que las variables adquieran diferentes valores y puedan ser susceptibles de ser medidas (Berardi L. , 2015). La operacionalización de las variables se presenta en la Tabla 1, teniendo como referencia a Munive (2017).

Operacionalización de variables

| Variables | Definición conceptual | Tipo | Indicador | Escala de medición | Categorías | Valores | Medio de verificación |
|---------------------|--|--------------|---|---------------------------|-----------------------|--------------------------|------------------------------|
| Clima institucional | Conjunto de componentes que expresan una perspectiva holística de la institución educativa acerca de la interacción social, características individuales y el funcionamiento de la institución (Crevoisier & Guerra, 2022) | Cuantitativa | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Motivación • Confianza • Participación | Ordinal | Alto Medio Bajo | 89-120 57-88 24-56 | Cuestionario |
| Desempeño docente | Experiencia y el dominio de conocimientos y competencias del docente evidenciadas en la práctica educativa a través de situaciones reales de aprendizaje (Villarreal, 2018). | Cuantitativa | <ul style="list-style-type: none"> • Preparación para el aprendizaje • Enseñanza para el aprendizaje • Participación en la gestión institucional • Desarrollo profesional | Ordinal | Alto Medio Bajo | 89-120 57-88 24-56 | Cuestionario |

Nota: Munive (2017)

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño

3.1.1. Tipo de investigación

Existen diferentes tipos de investigación, los mismos que se clasifican de acuerdo a ciertos criterios (Arias Odon, 2016). La investigación fue pura, debido a que es el tipo de estudio que tiene como finalidad exclusiva la de buscar conocimientos (Baena Paz, 2017).

En cuanto al nivel o alcance, en un primer momento fue descriptivo, pues este tipo de investigación describe, registra, analiza e interpreta la naturaleza del objeto a ser estudiado (Tamayo y Tamayo, 2003); es decir, se analiza cada variable describiendo sus características. Posteriormente fue correlacional, pues los estudios correlacionales son aquellos buscan exponer la relación o asociación entre dos variables (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014); en este tipo de estudio, se define la correlación existente a partir de la descripción de cada variable.

3.1.2. Diseño de investigación

Se considera diseño de investigación a la estrategia adoptada en la investigación para lograr responder a la formulación del problema, con lo que se define y justifica el tipo de investigación (Arias Odon, 2016).

El diseño fue no experimental pues es aquel diseño que no acepta la manipulación deliberada de las variables, por lo que se observa el comportamiento de las variables en su estado natural (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014).

Por el periodo o espacio de tiempo, la investigación fue transversal, pues la ejecución del estudio, se dio en un momento del tiempo y este momento estuvo definido (Tevni, 2000)

3.2. Diseño muestral

3.2.1. Población de estudio

La población que forma parte de la investigación se encuentra relacionada al término universo y hace referencia a todos casos que interesan para el estudio, aunque sean elementos diferentes, poseen y se reconoce ciertas características comunes (Berardi L. , 2015)

La población estuvo conformada todos los docentes del nivel primario de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023, que hacen un total de 45 docentes (Tabla 2)

Tabla 1

Población de docentes de la IE Sagrado Corazón en el año 2023.

| Grado | Género | | Total |
|-------|--------|----|-------|
| | H | M | |
| 1° | 0 | 8 | 8 |
| 2° | 0 | 6 | 6 |
| 3° | 2 | 5 | 7 |
| 4° | 0 | 7 | 7 |
| 5° | 5 | 6 | 11 |
| 6° | 1 | 5 | 6 |
| Total | 8 | 37 | 45 |

Nota: Cuadro de asignación de personal

3.2.2. Muestra

Para el presente estudio, la muestra fue censal, pues se consideró apropiado considerar como muestra al total de la población; es decir 45 docentes, por lo que no se tuvo en cuenta la consideración de los criterios de inclusión y exclusión de los participantes del estudio.

3.3. Procedimiento de recolección de datos

Para el proceso de recolección de datos en la presente investigación, se aplicó un instrumento de recolección de datos, concretizado a través de dos cuestionarios, que miden los índices de las variables de estudio, para ello se cumplió con lo siguiente:

- a) Se solicitó y recibió la aceptación en la dirección de la IE Sagrado Corazón
- b) Se procedió a aplicar el cuestionario a las unidades de análisis por un tiempo de 15 días aproximadamente.
- c) El tiempo que se empleó para la entrevista en cada unidad de análisis es de 10 minutos.
- d) La aplicación del instrumento estuvo a cargo de un personal preparado y capacitado para la recolección de datos.
- e) Para no atentar contra la ética de la investigación y la confidencialidad de la información vertida por los sujetos participantes en el estudio, luego del análisis e interpretación de los datos, se procedió al resguardo seguro de los instrumentos de recolección de datos.

3.3.1. Técnicas de recolección de datos

Las técnicas de recolección de datos son consideradas como las diferentes formas que utiliza el investigador para obtener la información necesaria para el logro de sus objetivos (Arias Odon F. G., 2016). En la presente investigación, se empleó la técnica de la entrevista estructurada, la cual es una técnica que contiene preguntas cerradas para que el entrevistado logre responder con precisión (Arias Gonzáles, 2020).

3.3.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos de recolección de datos representan el apoyo concreto para el cumplimiento de la técnica propuesta (Baena Paz, 2017). Para el estudio, en ambas variables se empleó como instrumento, el cuestionario, que consiste en preguntas que el entrevistados debe responder (Arias Gonzáles, 2020). Los ítems que se presenta en los cuestionarios empleados fueron contruidos en base a una adaptación de Flores (2020), Munive (2017) y Salluca (2010).

La validación del instrumento de recolección de datos

Ambos instrumentos cuentan con validez, debido a que fueron reportados en los informes de los autores citados; sin embrago, en la presente investigación también se realizó la validación con el método denominado juicio de expertos. El equipo de expertos estuvo integrado por Gracias Azucena Pinedo Mori, Edith Raquel Balarezo Saravia y Rosario Leticia Palacios los mismos que tuvieron en cuenta la consistencia de contenidos del instrumento.

La Tabla 10 muestra los resultados de la evaluación de validez de los instrumentos de recolección de datos, que alcanzó un promedio de valoración igual a 82.4. De acuerdo a los resultados obtenidos, el instrumento de recolección de datos, se encuentra dentro de los parámetros de validez buena.

La confiabilidad del instrumento de recolección de datos

La investigación educativa requiere que los cuestionarios, escalas y test utilizados, sean confiables (Rodríguez & Reguant, 2020). La consistencia interna del instrumento, se considera aceptable cuando se encuentra entre 0.70 y 0.90 (Tuapanta, Duque, & Mena, 2017). La confiabilidad del instrumento de recolección de datos se realizó a través del coeficiente alfa de Cronbach (α).

La Tabla 11 muestra que la escala de la variable independiente (X) obtuvo un coeficiente $\alpha= 0,974$, la escala de la variable dependiente (Y) obtuvo un coeficiente $\alpha= 0,976$; y la escala total fue de 0,981.

Asimismo, la tabla 12, muestra que si se eliminaría cualquier ítem de la variable X, el valor alfa mínimo sería 0,972; si se eliminaría cualquier ítem de la variable Y, el valor mínimo sería de 0,975; mientras que si se eliminaría cualquier ítem de la escala total, el valor mínimo sería 0,980.

En cualquier caso, se asume que los ítems del instrumento se encuentran altamente correlacionados y son capaces de medir un mismo constructo, por lo que el instrumento presenta una confiabilidad aceptable para la recolección de datos.

3.4. Procesamiento y análisis de datos

3.4.1. Procesamiento de datos

En el procesamiento de datos, describe las acciones, para clasificarlos, registrarlos, tabularlos y codificarlos (Arias Odon, 2016), a través de un orden específico y controlado (Berardi L. , 2015).

Para el procesamiento de datos, se creó y organizó una base de datos digital con la utilización del Programa Estadístico para Ciencias Sociales o Statistical Package for Social Sciences, conocido como SPSS por sus siglas en inglés, (Hernández

Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014), donde se mostró los datos recogidos de la población de estudio.

Luego del procesamiento de los datos, se aplicó las pruebas estadísticas pertinentes de acuerdo a las características de los datos recogidos, éstas fueron organizadas y presentadas en tablas y gráficos estadísticos que permiten su visualización general y de fácil interpretación.

3.4.2. Análisis de datos

En el análisis de datos se define las técnicas estadísticas que pueden ser descriptivas o inferenciales que son empleadas para comprender la información (Arias Odon, 2016). El análisis se realizó en dos etapas. En la primera, se utilizó la estadística descriptiva para describir el comportamiento de cada variable con sus indicadores. En la segunda etapa, se empleó la estadística inferencial, con el fin de identificar si existe relaciones entre las variables de estudio.

Sin embargo, antes de elegir el estadístico para el análisis inferencial, se determinó el comportamiento de los datos a través de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para decidir cuál de los coeficientes de correlación es el más apropiado (Morales & Rodríguez, 2016). Este test se emplea para contrastar normalidad cuando el tamaño de la muestra es menor a 50 observaciones (Flores Tapia & Flores Cevallos, 2021). Para determinar la distribución normal de la variable, se planteó las siguientes hipótesis:

H₀ : Los datos se distribuyen según un modelo de probabilidad normal

H_i : Los datos no se distribuyen según un modelo de probabilidad normal

Para aceptar H_0 , el valor de significancia deberá ser $p > 0.05$ y se aplica pruebas paramétricas; para aceptar H_1 , el valor de significancia deberá ser $p < 0,05$ y se aplica pruebas no paramétricas (Romero Saldaña, 2016).

3.5. Aspectos éticos

En el presente estudio, se tuvo en cuenta los principios éticos de la investigación, como el anonimato de las personas involucradas en el estudio y la confidencialidad, manteniendo el resguardo de la información; asimismo, la información obtenida es empleada únicamente para los objetivos del presente estudio.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

Este capítulo se estructura en dos apartados: primero, con la presentación de resultados a nivel univariado, posteriormente se muestra los resultados aplicados al análisis bivariado

4.1. Análisis descriptivo univariado de las variables clima institucional y desempeño docente

4.1.1. Análisis de la variable Clima institucional.

Para analizar la variable Clima institucional, primero se describe los indicadores correspondientes de acuerdo a sus frecuencias, posteriormente los resultados descriptivos resumidos de la variable.

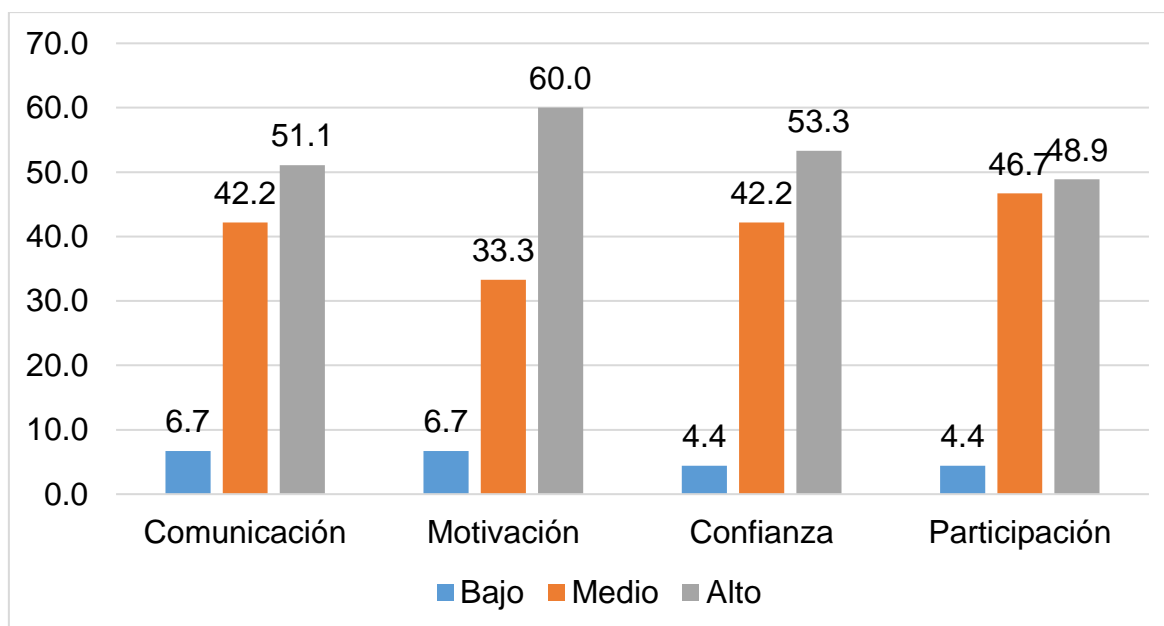
4.1.1.1. Análisis descriptivo de los indicadores del clima institucional.

La Tabla 2 y Figura 1 muestra que, en el indicador “Comunicación”, del 100% de la muestra (45 docentes); 6.7% (3 docentes) se encuentra en un nivel “bajo”; 42.2% (19 docentes) se encuentran en un nivel “medio”; y, el 51.1% (23 docentes), se encuentra en un nivel “alto”; en el indicador “Motivación”, del 100% de la muestra (45 docentes); 6.7% (3 docentes) se encuentra en un nivel “bajo”; 33.3% (15 docentes) se encuentran en un nivel “medio”; y, el 60.0% (27 docentes), se encuentra en un nivel “alto”; en el indicador “Confianza”, del 100% de la muestra (45 docentes); 4.4% (2 docentes) se encuentra en un nivel “bajo”; 42.2% (19 docentes) se encuentran en un nivel “medio”; y, el 53.3% (24 docentes), se encuentra en un nivel “alto”; en el indicador “Participación”, del 100% de la muestra (45 docentes); 4.4% (2 docentes) se encuentra en un nivel “bajo”; 46.7% (16 docentes) se encuentran en un nivel “medio”; y, el 48.9% (22 docentes), se encuentra en un nivel “alto”

Tabla 2*Resultados descriptivos de los indicadores del Clima institucional*

| Indicador | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|---------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | f _i | h _i | f _i | h _i | f _i | h _i | f _i | h _i |
| Comunicación | 3 | 6.7 | 19 | 42.2 | 23 | 51.1 | 45 | 100.0 |
| Motivación | 3 | 6.7 | 15 | 33.3 | 27 | 60.0 | 45 | 100.0 |
| Confianza | 2 | 4.4 | 19 | 42.2 | 24 | 53.3 | 45 | 100.0 |
| Participación | 2 | 4.4 | 21 | 46.7 | 22 | 48.9 | 45 | 100.0 |

Nota: Base de datos

Figura 1*Resultados descriptivos de los indicadores del Clima institucional*

Nota: Base de datos

Análisis descriptivo de los niveles de la variable Clima institucional.

La Tabla 3 y Figura 2 muestra el análisis descriptivo de la variable “Clima institucional”, donde se observa que del 100% de la muestra (45 docentes), el 6.7%

(3 docentes) se encuentra en un nivel “bajo”; 35.6% (16 docentes) se encuentran en un nivel “medio”; y, el 57.8% (26 docentes), se encuentra en un nivel “alto”.

Tabla 3

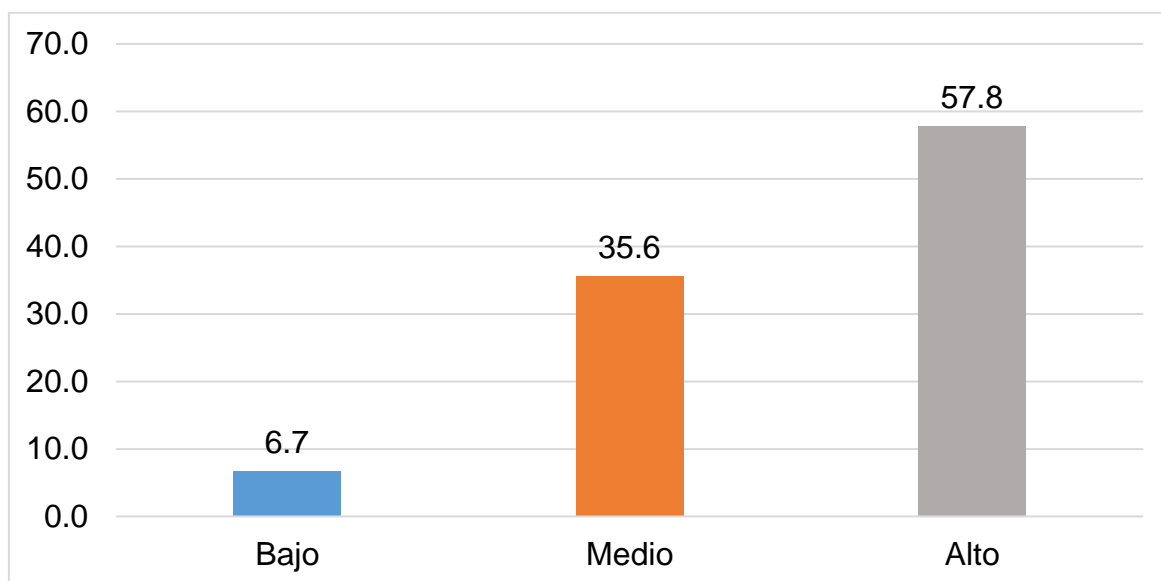
Niveles del Clima institucional

| | f _i | h _i |
|-------|----------------|----------------|
| Bajo | 3 | 6.7 |
| Medio | 16 | 35.6 |
| Alto | 26 | 57.8 |
| Total | 45 | 100.0 |

Nota: Base de datos

Figura 2

Niveles del Clima institucional



Nota: Base de datos

Análisis de la variable Desempeño docente.

Análisis descriptivo de los indicadores de la variable dependiente desempeño docente.

La Tabla 4 y Figura 3, muestra que en el indicador “Preparación para el aprendizaje”, del 100% de la muestra (45 docentes) el 2.2% (1 docente) se encuentra en un nivel “bajo”; el 26.7% (12 docentes) se encuentran en un nivel “medio”; y, el 71.1% (32 docentes) se encuentra en un nivel “alto”; en el indicador “Enseñanza para el aprendizaje”, del 100% de la muestra (45 docentes) el 2.2% (1 docente) se encuentra en un nivel “bajo”; el 20.0% (9 docentes) se encuentran en un nivel “medio”; y, el 77.8% (35 docentes) se encuentra en un nivel “alto”; en el indicador “Participación en la gestión institucional”, del 100% de la muestra (45 docentes) el 8.9% (4 docentes) se encuentra en un nivel “bajo”; el 17.8% (8 docentes) se encuentran en un nivel “medio”; y, el 73.3% (33 docentes) se encuentra en un nivel “alto”; y, en el indicador “Desarrollo profesional”, del 100% de la muestra (45 docentes) el 8.9% (4 docentes) se encuentra en un nivel “bajo”; el 13.3% (6 docentes) se encuentran en un nivel “medio”; y, el 77.8% (35 docentes) se encuentra en un nivel “alto”.

Tabla 4

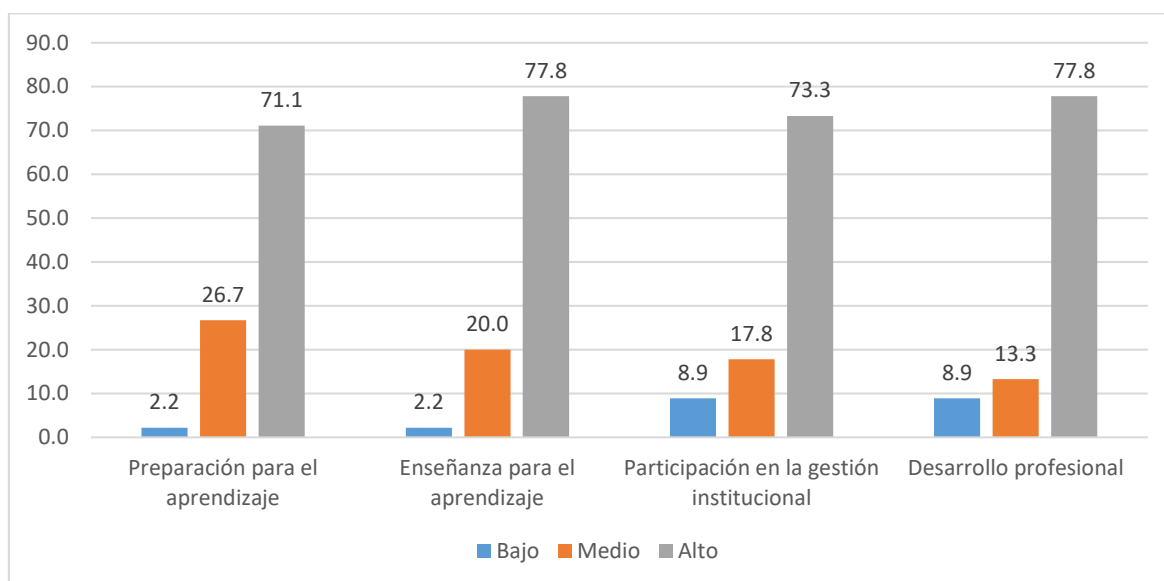
Resultados descriptivos de los indicadores del desempeño docente

| Indicador | Bajo | | Medio | | Alto | | Total | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | f _i | h _i | f _i | h _i | f _i | h _i | f _i | h _i |
| Preparación para el aprendizaje | 1 | 2.2 | 12 | 26.7 | 32 | 71.1 | 45 | 100,0 |
| Enseñanza para el aprendizaje | 1 | 2.2 | 9 | 20.0 | 35 | 77.8 | 45 | 100,0 |
| Participación en la gestión institucional | 4 | 8.9 | 8 | 17.8 | 33 | 73.3 | 45 | 100,0 |
| Desarrollo profesional | 4 | 8.9 | 6 | 13.3 | 35 | 77.8 | 45 | 100,0 |

Nota: Base de datos

Figura 3

Resultados descriptivos de los indicadores del desempeño docente



Nota: Base de datos

Análisis descriptivo de los niveles de la variable Desempeño docente.

La Tabla 5 y Figura 4 muestra el resultado descriptivo de la variable “Aprendizaje de matemática”, se observa que del 100% de la muestra (45 docentes), el 2.2% (1 docente) se encuentra en un nivel “bajo”; el 20.0% (9 docentes) se encuentran en un nivel “Medio”; y, el 77.8% (35 docentes), se encuentra en un nivel “alto”.

Tabla 5

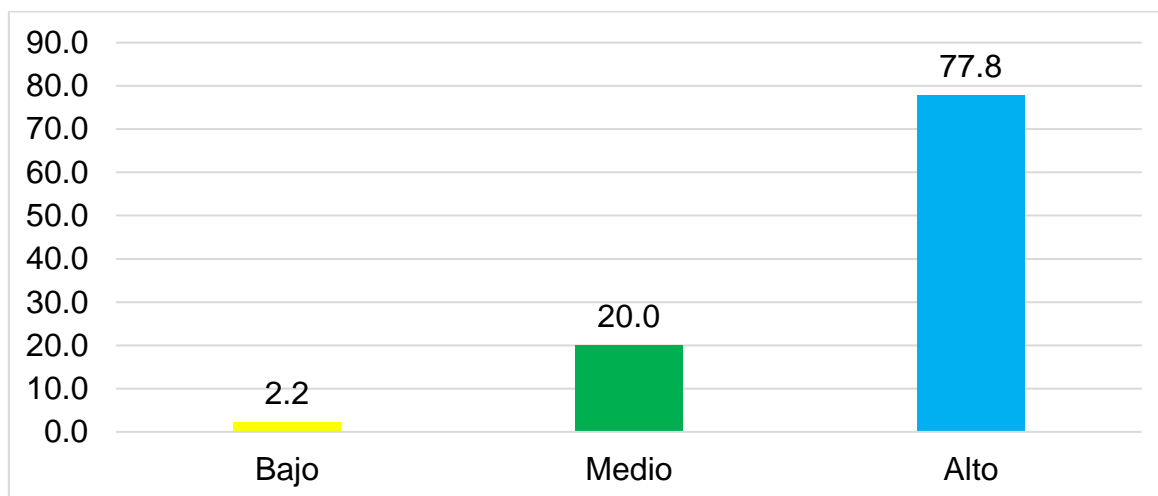
Niveles de desempeño docente

| | f_i | h_i |
|-------|-------|-------|
| Bajo | 1 | 2.2 |
| Medio | 9 | 20.0 |
| Alto | 35 | 77.8 |
| Total | 45 | 100.0 |

Nota: Base de datos

Figura 4

Niveles de desempeño docente



Nota: Base de datos

Análisis bivariado.

Resultado descriptivo de contingencia entre clima institucional y desempeño docente

A continuación, se muestra una tabla donde se presenta las frecuencias absolutas y frecuencias relativas de las variables de estudio. Considerando que se busca investigar el comportamiento de una variable independiente y una dependiente, la primera se ubicará en columnas y la variable dependiente en filas (Cárdenas, 2015). En el resultado de contingencia de la Tabla 6 y Figura 5, se observa que del 100,0% de docentes que tienen un nivel “bajo” de “Clima institucional”, 33,3% (3 docentes) presentan “bajo” nivel de “Desempeño docente; el 66.7% (2 docentes) presentan un nivel “medio” de “Desempeño docente”; y, el 0.0% (0 docentes) presenta un nivel “alto” de “Desempeño docente”; del 100,0% de docentes que tienen un nivel “medio” de “Clima institucional”, 0.0% (0 docentes) presentan “bajo” nivel de “Desempeño docente; el 31.2% (5 docentes) presentan un nivel “medio” de “Desempeño docente”; y, el 68.8% (11 docentes) presenta un nivel “alto” de

“Desempeño docente”; del 100,0% de docentes que tienen un nivel “alto” de “Clima institucional”, 0.0% (0 docentes) presentan “bajo” nivel de “Desempeño docente; el 7.7% (2 docentes) presentan un nivel “medio” de “Desempeño docente”; y, el 92.3% (24 docentes) presenta un nivel “alto” de “Desempeño docente”;

Tabla 6

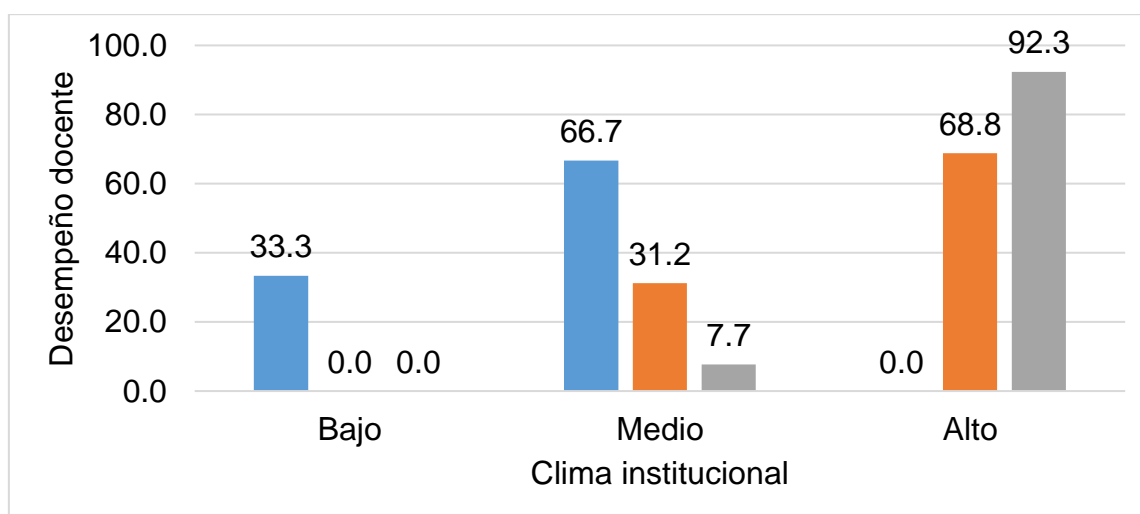
Tabla de contingencia entre el clima institucional y el desempeño docente

| Desempeño docente | Clima institucional | | | | | | Total | |
|-------------------|---------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Bajo | | Medio | | Alto | | f _i | h _i |
| | f _i | h _i | f _i | h _i | f _i | h _i | | |
| Bajo | 1 | 33.3 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 1 | 2.2 |
| Medio | 2 | 66.7 | 5 | 31.2 | 2 | 7.7 | 9 | 20.0 |
| Alto | 0 | 0.0 | 11 | 68.8 | 24 | 92.3 | 35 | 77.8 |
| Total | 3 | 100.0 | 16 | 100.0 | 26 | 100.0 | 45 | 100.0 |

Nota: Elaboración propia

Figura 5

Resultado de contingencia entre el clima institucional y el desempeño docente



Nota: Base de datos

Análisis de normalidad de datos

Antes de iniciar el análisis y probar la hipótesis, se debe determinar si la distribución de las variables consideradas en la muestra es normal o no, esto permitirá decidir sobre la elección para aplicar los métodos estadísticos paramétricos o no paramétricos.

Significancia p-valor

La significancia está representada por el p-valor (Romero Saldaña, 2016), habitualmente un $p < 0.05$ indicará que sí existe un valor significativo (Molina Arias, 2017). Alfa (α) representa la significancia (Parada Guachalla, 2019). Para el presente estudio se tendrá en cuenta

$$\alpha = 0.05 \quad \text{ó} \quad \alpha = 5\%$$

Hipótesis estadística

H_0 : Los datos se distribuyen según un modelo de probabilidad normal

H_i : Los datos se distribuyen según un modelo de probabilidad no normal

Regla de decisión

La Regla de decisión, fue la siguiente:

Si $p\text{-valor} = \alpha$, Se acepta H_0 o se rechaza H_i .

Si $p\text{-valor} > \alpha$, Se acepta H_0 o se rechaza H_i .

Si $p\text{-valor} < \alpha$, Se rechaza H_0 - Se acepta H_1 .

Si existen resultados con $p < 0.05$ y $p > 0.05$, basta un $p < 0.05$ (no cumple principio de normalidad), para decidir que todos los datos no siguen una distribución normal por lo tanto se debe aplicar pruebas no paramétricas (Incadem, 2020).

Test de normalidad

El test de Shapiro-Wilk, se emplea para contrastar la normalidad cuando el tamaño de la muestra es menor de 50 observaciones ($n < 50$) (Romero Saldaña, 2016).

Teniendo en cuenta que la muestra fue de 45 ($n < 50$), se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk

Resultados e interpretación de la prueba de normalidad

En la Tabla 7, se observa los resultados de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, cuyos resultados de la variable Clima institucional y desempeño docentes con sus respectivos indicadores, fue p-valor < 0.05 , y teniendo en cuenta la regla de decisión, se concluye que la variable de estudio y sus indicadores no tienen una distribución normal de su población.

Tabla 7

Resultados del test de Shapiro-Wilk

| Variable y dimensiones | Estadístico | g.l. | p-valor | Distribución |
|---|-------------|------|---------|--------------|
| Clima institucional | 0.938 | 45 | 0.018 | No normal |
| Comunicación | 0.945 | 45 | 0.033 | No normal |
| Motivación | 0.952 | 45 | 0.058 | Normal |
| Confianza | 0.964 | 45 | 0.181 | Normal |
| Participación | 0.960 | 45 | 0.122 | Normal |
| Desempeño docente | 0.931 | 45 | 0.010 | No normal |
| Preparación para el aprendizaje | 0.857 | 45 | 0.000 | Normal |
| Enseñanza para el aprendizaje | 0.889 | 45 | 0.000 | No normal |
| Participación en la gestión institucional | 0.845 | 45 | 0.000 | No normal |
| Desarrollo profesional | 0.880 | 45 | 0.000 | No normal |

Nota: Base de datos

Análisis estadístico inferencial entre clima institucional y desempeño docente

Para realizar el análisis estadístico, se tendrá en cuenta la hipótesis de investigación:

Hipótesis de investigación

Existe relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023.

Luego se formula la hipótesis estadística:

Hipótesis estadística

H_i : Existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023.

H_o : No existe relación estadísticamente significativa entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023.

Nivel de significancia

Se tendrá en cuenta un nivel de significancia $p < 0.05$

Elección de prueba estadística

El test estadístico utilizado para medir la correlación entre las variables de estudio, es el Coeficiente Rho de Spearman. Esta decisión responde a los resultados mostrados en los antecedentes de estudio, la distribución de datos que en este caso no proviene de una distribución normal (Sagaró del Campo, 2020), además que esta prueba acepta datos nominales, ordinales, y datos de intervalo o de razón (Mondragón Barrera, 2014). Los valores de este coeficiente oscilan entre 1 a -1, siendo los valores extremos los que indican la mayor correlación y el 0 la ausencia

de correlación. El signo del coeficiente indica la dirección de la correlación (Sagaró del Campo, 2020).

La Tabla 8, muestra el resultado del estadístico Rho de Spearman = 0,488, lo que quiere decir que entre el clima institucional y el desempeño docente, existe una correlación “positiva considerable” (Mondragón Barrera, 2014), con un valor de significancia bilateral $p = 0,001 < 0,05$; lo que significa que la correlación encontrada es altamente significativa.

Por lo que se rechaza H_0 y se acepta H_i , aceptándose que existe evidencia para afirmar que entre el nivel de comprensión lectora y el rendimiento académico en el área de Comunicación, existe relación moderada (Sagaró del Campo, 2020), la misma que es estadísticamente significativa ($p < 0.5$).

Tabla 8

Resultado de correlación de Spearman

| | | Clima institucional | Desempeño docente | |
|-----------------|---------------------|----------------------------|-------------------|-------|
| Rho de Spearman | Clima institucional | Coeficiente de correlación | 1,000 | |
| | | Sig. (bilateral) | ,488 | |
| | Desempeño docente | N | . | ,001 |
| | | Coeficiente de correlación | 45 | 45 |
| | | Sig. (bilateral) | ,488 | 1,000 |
| | | N | ,001 | . |

Nota: Base de datos

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

De acuerdo las referencias consultadas, se puede mencionar que sobre el clima institucional y el desempeño docente, existe investigaciones internacionales, nacionales y locales, lo que demuestra que el estudio de estas variables es de interés en distintos contextos.

Asimismo, ambas variables contienen un cierto consenso en las dimensiones definidas por los investigadores, como son, comunicación, confianza, motivación, participación (Velásquez, 2023), teniendo en cuenta que además estos indicadores en ciertos estudios, son considerados como dimensiones, como es el caso de Munive (2017).

En términos generales, la mayoría de docentes (57.8) se encuentra en un nivel alto de clima institucional, semejante resultado encontró Flores (2020) la señalar que el 54% de la muestra que forma parte de su estudio, se encuentra en un buen clima institucional. Estos resultados difieren en mayor porcentaje con lo encontrado por Cabrera (2024) quien halló que solo el 31% se encuentra en un nivel bueno, aunque si a esto se suma el 15% que considera un muy buen clima institucional, se estaría llegado a porcentajes semejantes.

Sin embargo, en el presente estudio, en cuanto al indicador “comunicación” solamente el 6.7% de docentes se encuentran en un nivel bajo, lo que hace que estos resultados sean semejantes en cuanto a lo encontrado por Velásquez (2023), quien halla en este indicador tan solo al 3.33% con una motivación mala, mientras que la mayor frecuencia 63.33% se encuentra con buena motivación; sin embargo, se debe tener en cuenta que en su estudio tiene en cuenta cinco categorías para medir el clima institucional (muy mala, mala, regular, buena y muy buena); por otra

parte otro resultado destacado por su mayor frecuencia en el nivel alto, es el indicador motivación, que obtiene al 60.0% de la muestra en el nivel alto, mientras que Velásquez (2023), lo considera como el indicador con promedio más consistente.

Al contrastar resultados con Medina (2017), con una muestra de 50 sujetos, muy semejante a nuestro estudio, halló que el desempeño docente se encuentra en el nivel medio, por lo que es un resultado algo diferente si comparamos con nuestro estudio, ya que en la institución educativa Sagrado Corazón los docentes en su mayoría (77.8%) se encuentran en un nivel alto; Tipula (2023), con una muestra superior (60 docentes) también encuentra correlación significativa ($Rho= 0.996$; $p=0.000$); mientras que Velásquez (2023), por su parte destaca un 50% de docentes siempre se encuentra en constante preparación, lo que representa un indicador promedio del desempeño docente.

En cuanto a los resultados de correlación que representan el objetivo general, y se demuestra en el coeficiente Rho de Spearman (0.488) y su significancia estadística (0.001), es semejante a lo hallado por Medina (2017), quien también demuestra correlación entre clima institucional y desempeño docente, aunque la correlación encontrada es muy baja. Por otra parte, en la presentación de resultados semejantes de correlación, también se encuentra a Velásquez (2023), quien utilizando el coeficiente Rho de Spearman (0.640), afirma que la correlación entre clima institucional y desempeño docentes es una correlación positiva y directa, semejante a nuestro estudio, donde demostramos que la correlación es positiva, siguiendo una dirección directa. Utilizando el mismo coeficiente estadístico, Asto (2019) en el resultado de su tesis, y Munive (2017), encuentran correlación positiva y moderada.

Por su parte en el estudio de Flores (2020) coincide en mencionar la correlación positiva y significativa, aunque aplicando el coeficiente $r = 0.67$, también logró una significancia $p=0.000$. En la misma perspectiva estadística, se encuentra la investigación de Castillo (2019), quien también encontró correlación significativa al aplicar el coeficiente $r = 0.714$ con significancia $p=0.000$; cabe mencionar que el coeficiente de Spearman puede ser calculada con la fórmula de Pearson, si antes las puntuaciones se transformaron a rangos (Martínez Ortega, Tuya Pendas, Martínez Ortega, & Pérez Abreu, 2009).

Nizama & Isla (2021) en su tesis emplearon el coeficiente chi cuadrado para medir la correlación entre clima institucional y el desempeño docente, este caso en particular es el único encontrado que mide correlación con un coeficiente diferente al coeficiente r y el coeficiente Rho de Spearman; sin embargo, también encuentra correlación entre ambas variables con una significancia $p= 0.000$

Un caso que también demuestra la correlación entre ambas variables es el estudio de Crevoisier & Guerra (2022), aunque con una muestra de tan solo 12 docentes, agregando además que el clima institucional es un aspecto no solo de implicancia en el desempeño docente, sino también es muy importante en la institución educativa. Por su parte Cabrera (2023), también afirma que entre el clima institucional y el desempeño docentes, sí existe correlación.

Se debe precisar que en ningún caso se encontró correlaciones altas, pero sí todos los estudios encontraron correlaciones significativas.

Asimismo, se debe enfatizar en que el tamaño de la muestra para este tipo de estudio, oscila entre 12 y 56 docentes, por lo que nuestro estudio en comparación a los antecedentes citados, se encuentra entre las muestras de mayor tamaño.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

1.1. Conclusiones específicas

1.1.1. Conclusiones relacionadas al clima institucional

- a) La motivación representa el indicador con mayor frecuencia en el nivel alto de clima institucional, con el 60.0%, mientras que el indicador participación, representa el indicador con la menor frecuencia en el nivel alto con el 48.9%.
- b) La participación del clima institucional, es el indicador con menor frecuencia en el nivel bajo, lo que hace que la mayor frecuencia de docentes se encuentre entre el nivel medio y alto del clima institucional.
- c) En términos generales, la mayor frecuencia de docentes percibe que el clima institucional en la institución educativa Sagrado Corazón se encuentra en un nivel alto.

1.1.2. Conclusiones relacionadas a desempeño docente

- a) En cuando a los resultados de los indicadores del desempeño laboral, la mayoría de docentes se encuentran en un nivel alto, superando en todos los casos el 70.0%.
- b) Los indicadores preparación para el aprendizaje y enseñanza para el aprendizaje, son los indicadores que presentan la menor frecuencia en el desempeño laboral, haciendo el 2.2% en cada caso.
- c) Se asume que el nivel general de desempeño docente, es bueno, debido a que la mayoría de docentes (77.85) manifiestan un nivel alto.

1.2. Conclusiones generales

- a) En cuanto a la relación entre el clima institucional y el nivel de desempeño docente, la mayoría de docentes que muestran estar en un clima institucional alto, también consideran que el desempeño docente es alto.
- b) Los docentes que presentan un nivel medio de clima institucional medio, en su mayoría presentan un nivel alto de desempeño docente
- c) Los docentes que presentan un nivel bajo de clima institucional, en su mayoría presentan un nivel medio de desempeño docente
- d) El clima institucional es una variable que se encuentra estadísticamente relacionada con el desempeño de los docentes en la institución educativa Sagrado Corazón.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

- a) Los docentes deben promover y asumir acciones que promuevan mayor participación activa en actividades institucionales, como son las reuniones oficiales o asambleas, para lograr que esto contribuya a mejorar los resultados del clima institucional.
- b) Generar mayor confianza entre docentes y procurar una comunicación asertiva con lo que se lograría reducir la presencia de niveles bajos del clima institucional.
- c) El director de la institución educativa debe promover acciones que contribuyan a disminuir el porcentaje de docentes que perciben un clima institucional bajo, con actividades motivacionales que generen confianza para que los docentes sean participativos y con comunicación adecuada.
- d) Promover capacitaciones o talleres sobre la importancia del desempeño docente, buscando complementar las actividades del docente con relación al clima institucional, demostrando la importancia de ambos aspectos.
- e) Desarrollar estudios que analicen el clima institucional y el desempeño docente en otras instituciones educativas, con lo que se podrá lograr el conocimiento de otros espacios educativos sobre los aspectos antes mencionados
- f) Realizar estudios que incluyan a directivos, personal administrativo y padres de familia, con la finalidad de ampliar los conocimientos sobre el clima que perciben los otros estamentos educativos.

CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia latina*, 6(1).

Obtenido de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/1578/2199/>

Arias Gonzales, J. L. (2020). *Métodos de investigación onli* (Primera edición digital

ed.). (Autor-Editor, Ed.) Arequipa, Perú. Obtenido de https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf

Arias Odon, F. G. (2016). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (Séptima edición ed.). Caracas: Editorial Episteme.

Asto, Y. (2019). *Clima institucional y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa N° 30226 Nuestra Señora de Fátima Pío Pata - El Tambo - Huancayo - 2019*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en educación con mención en docencia y gestión educativa, Universidad César Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44036/Asto_PYG-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Tercera edición ed.). Grupo Editorial Patria.

Berardi, L. (2015). La investigación cuantitativa. Abriendo puertas al conocimiento.

En L. Abero, L. Berardi, A. Capocasale, S. García Montejó, & R. Rojas Soriano, *Investigación Educativa* (págs. 65-66). Montevideo, Uruguay: Contexto S.R.L. Obtenido de https://www.clacso.org.ar/libreria-latinoamericana/contador/sumar_pdf.php?id_libro=976

- Cabrera, R. (2024). El clima institucional y su relación en el desempeño docente en una comunidad educativa. *Polo del conocimiento*, 9(3). Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/6673>
- Castillo, R. (2019). *Desempeño docente y clima institucional en la institución educativa Carlos Iván Degregori de Molino, Pachitea, 2017*. Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la educación, mención en gestión y planeamiento educativo, Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, Huánuco. Obtenido de https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5675/PP_E00232C34.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ccoto, T. (2023). Desempeño docente en la calidad educativa. *Revista Horizontes*, 7(29). Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1017/1914>
- Crevoisier, L., & Guerra, S. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa desde la perspectiva de los docentes*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en educación, Universidad Femenina Sagrado Corazón, Lima. Obtenido de https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/1013/Crevoisier%20De%20La%20Cruz%2C%20LR%3B%20Guerra%20Hualpa%2C%20SDP_2022.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Escribano, E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista educación*, 42(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/440/44055139021/html/>

- Flores Tapia, C. E., & Flores Cevallos, K. L. (mayo de 2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: Anderson-Darling, Ryan-Joiner, Shapiro Wilk y Kolmogórov-Smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas*, 23(2). Recuperado el 31 de marzo de 2023, de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/341/3412237018/3412237018.pdf>
- Flores, J. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en profesionales de la institución educativa Encarnación Villacorta Peña - Pucallpa, 2019*. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación con mención en docencia y pedagogía universitaria, Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa. Obtenido de http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4394/UNU_MAESTRIA_2020_TM_JUAN-FLORES-RIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). Mexico, Mexico: McGrawHill Education.
- Incadem. (21 de julio de 2020). Pruebas paramétricas y no paramétricas. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=vDm81Coibgk>
- López, J. (2017). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente de los instructores en la Escuela Militar de Chorrillos*. Tesis de maestría en educación con mención en teorías y gestión educativa, Universidad de Piura, Lima. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2892/MAE_EDUC_339-L.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- Martínez, G. E. (2021). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 11(21). Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672020000200113
- Martínez Ortega, R. M., Tuya Pendas, L. C., Martínez Ortega, M., & Pérez Abreu, A. (abril-junio de 2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman. Caracterización. *Revista habanera de ciencias médicas*, 8(2). Recuperado el 05 de abril de 2023, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v8n2/rhcm17209.pdf>
- Medina, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán - Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/56111/1/T2266-MDTH-Medina-Incidencia.pdf>
- Ministerio de Educación. (2022). *Marco del buen desempeño docente*. Lima. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Mondragón Barrera, M. A. (enero-diciembre de 2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1). Recuperado el 05 de abril de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5156978>
- Monier, D., Peña, R., Campoverde, D., Villalva, K., & Soriano, R. (2023). Desempeño docente: una percepción desde la teoría. *Universidad, ciencia y tecnología*, 27(118). Obtenido de

<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/download/689/124>

9

Morales, P., & Rodríguez, L. (2016). Aplicación de los coeficientes correlación de Kendall y Spearman. Recuperado el 06 de abril de 2023, de <http://www.postgradovipi.50webs.com/archivos/agrollania/2016/agro8.pdf>

Munive, R. (2017). *Clima institucional y desempeño docente de la institución educativa 2025 Inmaculada Concepción del distrito de Los Olivos, Lima-2016*. tesis para optar el grado académico de maestro en educación, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22167/Munive_OR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nizama, C., & Isla, V. (2021). *Clima institucional y desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de la institución educativa FAP Francisco Secada Vignetta - Iquitos. 2021*. Universidad Científica del Perú, San Juan Bautista. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/1574/CHRISTIAN%20ANTHONY%20NIZAMA%20BARRIENTOS%20Y%20VICTORIA%20CRISTINA%20ISLA%20SOTO%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Parada Guachalla, L. F. (2019). Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk. Recuperado el 15 de agosto de 2023, de <https://rpubs.com/F3rnando/507482>

Quillama, G. (2018). *La gestión pedagógica y el desempeño docente en la institución educativa N° 2023 Augusto Salazar Bondy de San Martín de Porres - Lima*. Tesis para optar al grado académico de maestro en ciencias de la educación con mención en gestión educacional, Universidad Nacional

- de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima. Obtenido de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/1594/TM%20CE-Ge%203530%20R1%20-%20Romero%20Lopez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Real Academia Española. (2022). Motivación. Obtenido de <https://dle.rae.es/motivaci%C3%B3n>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE*, 13(2), 1-13. doi: <https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Romero Saldaña, M. (julio de 2016). Pruebas de bondad de ajuste a una distribución normal. *Revista Enfermería del Trabajo*, 6(3), 105-114. Recuperado el 31 de marzo de 2023, de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5633043.pdf>
- Sagaró del Campo, N. M. (20 de mayo-agosto de 2020). Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas. *Revista cubana de anestesiología y reanimación*, 19(2). Recuperado el 01 de abril de 2023, de <http://scielo.sld.cu/pdf/scar/v19n2/1726-6718-scar-19-02-e603.pdf>
- Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del Cercado Callao*. Tesis para optar el grado académico de maestro en educación en la mención de evaluación y acreditación de la calidad de la educación, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5bd1ed08-a47e-40e1-82a6-bd382f9ad429/content>

- Sandoval, M. (mayo-agosto de 2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. (27). Obtenido de https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24151w/r_s11_02.pdf
- Sosa, K. (2021). *Características del clima institucional percibido por el personal de la IE Genaro Martínez Silva de Villa Pedregal Grande antes y durante el confinamiento - 2020*. Tesis para optar el grado de magister en educación con mención en gestión educativa, Universidad de Piura, Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/5209/MAE_EDUC_GE_2106.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (Cuarta edición ed.). Mexico: Editorial Limusa.
- Tevni, G. G. (27 de marzo de 2000). Tipos de investigación. Studylib.es. Recuperado el 14 de diciembre de 2022, de <https://studylib.es/doc/5564907/tipos-de-investigacion>
- Tipula, M. (2023). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación, Universidad César Vallejo, Lima. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/120563/Tipula_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tuapanta, J., Duque, M., & Mena, A. (diciembre de 2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Descubre(10)*, 37-48. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Velásquez, C. (2023). *El clima institucional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la institución educativa San Fernando-Chalaco*. Tesis para optar el grado de magíster en educación con mención en gestión educativa, Universidad de Piura, Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/6155/MAE_EDUC_GE_2301.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Villarreal, S. (2018). *Desempeño docente*. Trabajo de investigación para optar el grado académico de bachiller en educación, Universidad Científica del Perú, San Juan Bautista. Obtenido de http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/826/VILLAREAL_TRABIN_V_BACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

1. Matriz de consistencia

| Título de la investigación | Pregunta de investigación | Objetivos de la investigación | Hipótesis (cuando corresponda) | Tipo y diseño de estudio | Población de estudio y procesamiento | Instrumento de recolección de datos |
|--|--|---|---|---|--|-------------------------------------|
| Clima institucional y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón. Iquitos - 2023 | <p>Pregunta general</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué relación existe entre el clima institucional y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023? <p>Preguntas específicas</p> <p>a) ¿Cuál es el nivel de clima institucional en los docentes del nivel primario de la</p> | <p>Objetivo general</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el clima institucional y desempeño docente en el nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023. <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Describir el nivel de clima institucional en los docentes del</p> | Existe relación entre el nivel de clima institucional y el nivel de desempeño docente en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023. | <p>Tipo de estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descriptivo • Correlacional <p>Diseño de estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> • No experimental • Transversal | <p>Población de estudio</p> <ul style="list-style-type: none"> • 45 <p>Procesamiento</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estadística descriptiva • Estadística inferencial | Cuestionario |

| | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|
| | <p>institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023?</p> <p>b) ¿Cuál es el nivel de desempeño docente en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023?</p> | <p>nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023</p> <p>b) Describir el nivel de desempeño docente en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de Iquitos en el año 2023.</p> | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|

2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el clima institucional

Adaptado de Munive (2017)

Saludos!

Presentación

El presente cuestionario estudio tiene como objetivo describir el clima institucional en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de la ciudad de Iquitos durante el año 2023.

Para cumplir con el objetivo, se le solicita responder a los enunciados propuestos, marcando con un aspa (X), de acuerdo a su propia realidad, para ello cuenta con cinco opciones para calificar cada enunciado.

I. Primera parte

Edad

Sexo

Hombre (1)

Mujer (2)

| | | | | |
|----------|------|---------|------|----------|
| Muy bajo | Bajo | regular | Alto | Muy alto |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|---|---|---|---|---|
| | Comunicación | | | | | |
| 1 | El nivel de comunicación | | | | | |
| 2 | El traslado de información | | | | | |
| 3 | Aceptación de propuestas entre docentes | | | | | |
| 4 | Funcionalidad de las normas internas | | | | | |
| 5 | Incidencia de los espacios y horarios en la comunicación | | | | | |
| 6 | La transparencia de información | | | | | |
| | Motivación | | | | | |
| 7 | Grado de satisfacción | | | | | |
| 8 | Grado de reconocimiento por el trabajo realizado | | | | | |
| 9 | Grado de reconocimiento a su prestigio profesional | | | | | |
| 10 | Grado de autonomía | | | | | |
| 11 | Condiciones de trabajo | | | | | |
| 12 | Relaciones interpersonales | | | | | |
| | Confianza | | | | | |
| 13 | Confianza en que convive en la institución educativa | | | | | |
| 14 | Sinceridad en las relaciones interpersonales | | | | | |
| 15 | Respeto entre los miembros de la institución educativa | | | | | |
| 16 | Importancia al trato amical | | | | | |
| 17 | Las conversaciones son con comodidad | | | | | |
| 18 | Las conversaciones permiten expresarse libremente | | | | | |
| | Participación | | | | | |
| 19 | Participación docente en actividades institucionales | | | | | |
| 20 | Participación en las decisiones institucionales | | | | | |
| 21 | Participación en diversos grupos | | | | | |
| 22 | Frecuencia de reuniones participativas | | | | | |
| 23 | Coordinaciones institucionales | | | | | |
| 24 | Coordinaciones interpersonales | | | | | |

Cuestionario para medir el desempeño docente

Adaptado de Flores (2020), Munive (2017) y Salluca (2010)

Saludos!

Presentación

El presente cuestionario estudio tiene como objetivo describir el desempeño en los docentes del nivel primario de la institución educativa Sagrado Corazón de la ciudad de Iquitos durante el año 2023.

Para cumplir con el objetivo, se le solicita responder a los enunciados propuestos, marcando con un aspa (X), de acuerdo a su propia realidad, para ello cuenta con cinco opciones para calificar cada enunciado.

II. Primera parte

Edad

Sexo

Hombre (1)

Mujer (2)

| Nunca | Casi nunca | Ocasionalmente | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|----------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | Preparación para el aprendizaje | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1 | Conoce las capacidades cognitivas de los estudiantes | | | | | |
| 2 | Conoce las características culturales de los estudiantes | | | | | |
| 3 | Tiene dominio de sus contenidos temáticos | | | | | |
| 4 | Conoce las emociones de los estudiantes | | | | | |
| 5 | Planifica sus sesiones, y programaciones | | | | | |
| 6 | Tiene en cuenta las necesidades de los estudiantes | | | | | |
| | Enseñanza para el aprendizaje | | | | | |
| 7 | Promueve el interés por sus clases | | | | | |
| 8 | Transfiere sus ideas con claridad | | | | | |
| 9 | Utiliza diversas estrategias de enseñanza | | | | | |
| 10 | Utiliza diversas estrategias de evaluación | | | | | |
| 11 | Genera interés por el autoaprendizaje de los estudiantes | | | | | |
| 12 | Está dispuesto a resolver las dudas de los estudiantes | | | | | |
| | Participación en la gestión institucional | | | | | |
| 13 | Desarrolla proyectos educativos y de investigación | | | | | |
| 14 | Cumple el horario establecido | | | | | |
| 15 | Contribuye al logro de objetivos institucionales | | | | | |
| 16 | Es responsable en los comités y comisiones | | | | | |
| 17 | Compromete a las familias en los aprendizajes | | | | | |
| 18 | Asiste a la reuniones y sesiones extraordinarias | | | | | |
| | Desarrollo profesional | | | | | |
| 19 | Participa en capacitaciones | | | | | |
| 20 | Reflexiona sobre su desempeño | | | | | |
| 21 | Reflexiona sobre su práctica pedagógica | | | | | |
| 22 | Mantiene diálogos académicos y colegiados | | | | | |
| 23 | Permite que los estudiantes desarrollen sus habilidades | | | | | |
| 24 | Desarrolla confianza y respeto y principios éticos | | | | | |



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Edith Rangel Palacios Soriano
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente I.E.T. 364 Bella Horizonte
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir el clima institucional
- 1.4. Autor del Instrumento: Zelida Paleslani Claudia Ximena y desempeño docente

Estudiante de Educación Inicial de la Facultad de Educación "Universidad Nacional de la Amazonia Peruana".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| INDICADORES | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | |
|--------------------|---|-------------------|---|----|----|-----------------|----|----|----|---------------|----|----|----|-------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|
| | | 0 | 6 | 11 | 16 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observables | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 75 |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al momento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una organización lógica de los ítems. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 |
| 5. JURGENCIA | Comprende los aspectos en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar las variables de estudio. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos teóricos - científicos de la Psicología. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 |
| 8. COHERENCIA | Entre los ítems, indicadores y las dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 |
| 9. PERTINENCIA | Mide lo que debe lo que tiene que medir. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido para su aplicación en la tesis

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82,2

Lugar y fecha: Iquitos, 21 de agosto del 2023

Nombre y firma del Experto

DNI: N° 05328598

N° Celular: 920370456



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Zosaya Letricia Cornejo Palacios
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Directora en la T.E "124" Angelitas del Saber
 1.3. Nombre del Instrumento motivo de evaluación: Cuestionario para medir el clima institucional y desempeño docente
 1.4. Autor del Instrumento: Claudia Ximara Zelada Rakstini
 Estudiante de Educación Inicial de la Facultad de Educación "Universidad Nacional de la Amazonia Peruana".

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

| INDICADOR | CRITERIOS | Deficiente 0 - 20 | | | | Regular 21 - 40 | | | | Buena 41 - 60 | | | | Muy Buena 61 - 80 | | | | Excelente 81 - 100 | | | | | |
|--------------------|---|-------------------|---|----|----|-----------------|----|----|----|---------------|----|----|----|-------------------|----|----|----|--------------------|----|----|----|----|--|
| | | 0 | 5 | 10 | 15 | 21 | 26 | 31 | 36 | 41 | 46 | 51 | 56 | 61 | 66 | 71 | 76 | 81 | 86 | 91 | 96 | | |
| 1. CLARIDAD | Esta formulado con lenguaje apropiado | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | | |
| 2. OBJETIVIDAD | Esta expresado en conductas observadas | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | |
| 3. ACTUALIDAD | Adecuado al momento | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | |
| 4. ORGANIZACIÓN | Existe una Organización lógica de los ítems. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | |
| 5. SUFFICIENCIA | Cubre los aspectos en cantidad y calidad. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | |
| 6. INTENCIONALIDAD | Adecuado para valorar las variables de estudio. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | |
| 7. CONSISTENCIA | Basado en aspectos Teóricos - científicos de la Psicología. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 75 | |
| 8. COHERENCIA | Entre los ítems, indicadores y sus dimensiones | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 80 | |
| 9. PERTINENCIA | Mide lo que tiene lo que tiene que medir. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | 85 | |

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: El instrumento es válido para su aplicación en la tesis

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 82,2

Lugar y fecha: Iquitos, 13 de setiembre del 2023


 Nombre y firma del Experto
 DNI: N° 07339880
 N° Celular: 951390096

Resultados de evaluación de validez

| N° | Experto | Instrumento | |
|----|----------------------------------|-----------------|------------|
| | | Ítems correctos | Porcentaje |
| 1 | Grecia Azucena Pinedo Moreno | 24 | 82.7 |
| 2 | Edith Raquel Balarezo Saravia | 24 | 82.2 |
| 3 | Rosario Leticia Cornejo Palacios | 24 | 82.2 |
| | | Puntuación | 82.4 |

Nota: Base de datos

Fórmula:

$$V = (E1 + E2 + E3) / 3$$

Donde:

V = Resultado de validez

E1 = Puntuación del experto 1

E2 = Puntuación del experto 2

E3 = Puntuación del experto 3

4. Informe de confiabilidad de instrumentos de recolección de datos

Coeficiente de confiabilidad del instrumento

| Variable | Alfa de Cronbach | Nº de ítems |
|--------------|------------------|-------------|
| Variable X | 0.974 | 24 |
| Variable Y | 0.976 | 24 |
| Escala total | 0.981 | 48 |

Nota: Base de datos

Tabla 1. Estadístico Alfa de Cronbach si se elimina el elemento

| | Alfa de Cronbach si se elimina el elemento |
|-----|--|
| x1 | ,981 |
| x2 | ,981 |
| x3 | ,981 |
| x4 | ,981 |
| x5 | ,981 |
| x6 | ,981 |
| x7 | ,981 |
| x8 | ,981 |
| x9 | ,981 |
| x10 | ,980 |
| x11 | ,980 |
| x12 | ,981 |
| x13 | ,981 |

| | |
|-----|------|
| x14 | ,981 |
| x15 | ,981 |
| x16 | ,981 |
| x17 | ,981 |
| x18 | ,981 |
| x19 | ,981 |
| x20 | ,981 |
| x21 | ,981 |
| x22 | ,981 |
| x23 | ,981 |
| x24 | ,981 |
| y1 | ,981 |
| y2 | ,981 |
| y3 | ,981 |
| y4 | ,981 |
| y5 | ,981 |
| y6 | ,981 |
| y7 | ,981 |
| y8 | ,981 |
| y9 | ,981 |
| y10 | ,981 |
| y11 | ,981 |
| y12 | ,981 |
| y13 | ,981 |
| y14 | ,981 |

| | |
|-----|------|
| y15 | ,981 |
| y16 | ,981 |
| y17 | ,981 |
| y18 | ,980 |
| y19 | ,981 |
| y20 | ,981 |
| y21 | ,981 |
| y22 | ,981 |
| y23 | ,981 |
| y24 | ,981 |

Nota: Base de datos