



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

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DE IQUITOS**

2021

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
EDUCACIÓN SECUNDARIA CON ESPECIALIDAD EN CIENCIAS
SOCIALES**

PRESENTADO POR:

MARCOS DAVID PACAYA FLORES

ASESOR:

Lic. EDGAR REATEGUI NORIEGA, Mgr.

IQUITOS, PERÚ

2022

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS N°165-CGT-FCEH-UNAP-2022

En Iquitos, en el auditorio de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades a los 26 días del mes de setiembre del 2022 a horas 10.00 a.m., se dio inicio a la sustentación pública de la Tesis titulada: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 MICAELA BASTIDAS DE IQUITOS 2021, aprobado con R.D. N°1405-2022-FCEH-UNAP del 09/09/22, presentado por el bachiller MARCOS DAVID PACAYA FLORES, para optar el Título Profesional de Licenciado en Educación Secundaria, con especialidad en Ciencias Sociales, que otorga la Universidad Nacional de acuerdo a Ley y Estatuto.

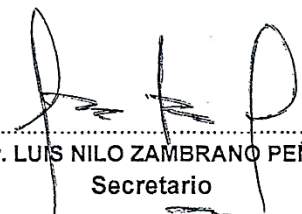
El Jurado Calificador y dictaminador designado mediante R.D. N° 489-2022-FCEH del 26/04/22, está integrado por:

Dr. FREDDY ABEL AREVALO VARGAS	Presidente
Mgr. LUIS NILO ZAMBRANO PEÑA	Secretario
Mgr. JUAN PABLO MONCADA IBAÑEZ	Vocal

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

El Jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones: La Sustentación Pública y la Tesis han sido APROBADO con la calificación BUENA. Estando el bachiller apto para obtener el Título Profesional de Licenciado en Educación Secundaria con especialidad en Ciencias Sociales.

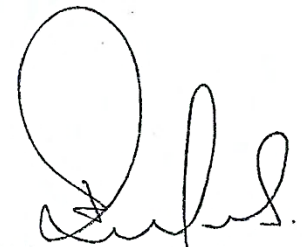
Siendo las 11:30 am se dio por terminado el acto DE SUSTENTACIÓN



Mgr. LUIS NILO ZAMBRANO PEÑA
Secretario



Dr. FREDDY ABEL AREVALO VARGAS
Presidente



Mgr. JUAN PABLO MONCADA IBAÑEZ
Vocal



Mgr. EDGAR REATEGUI NORIEGA
Asesor


JURADOS Y ASESOR



Lic. FREDDY ABEL AREVALO VARGAS Dr.
PRESIDENTE



Lic. LUIS NILO ZAMBRANO PEÑA Mgr.
SECRETARIO



Lic. JUAN PABLO MONCADA IBÁÑEZ Mgr.
VOCAL

ASESOR



Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA Mgr.

DEDICATORIA

A Dios por la vida que me ha dado y la salud.

A mi Madre, Sra. ELSA PAULA FLORES PACAYA por su apoyo incondicional en mis estudios y por darme las fuerzas necesarias para terminar mi carrera profesional.

Marcos David

AGRADECIMIENTO

Agradezco de todo corazón a las siguientes personas:

Al **Lic. EDGAR REÁTEGUI NORIEGA Mgr.**, por su exigencia académica, paciencia y compromiso para orientarme en la realización de la presente investigación.

Al Director y Sub-Directora, docentes, trabajadores administrativos, estudiantes de la institución educativa: **N° 601050 “MICAELA BASTIDAS”**; por su valiosa colaboración en la diligencia del instrumento de evaluación que hicieron posible la culminación de esta importante investigación.

El Autor

ÍNDICE

	páginas
PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
JURADO Y ASESORES	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Bases teóricas	7
2.3. Definición de términos básicos	10
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	11
2.1. Formulación de la hipótesis	11
2.2. Variables y su operacionalización	12
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño	14
3.2. Diseño muestral	15
3.3. Procedimiento y recolección de datos	16
3.4. Procesamiento y análisis de datos	16

3.5. Aspectos éticos	17
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	18
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	41
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	43
CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES	44
CAPITULO VIII: FUENTE DE INFORMACIÓN	45
ANEXOS	48
1. Matriz de consistencia	49
2. Cuestionario	50
3. Informe de validez y confiabilidad	53
4. Consentimiento informado	65

ÍNDICE DE TABLAS

		páginas
01	La comunicación en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	18
02	La motivación en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	20
03	La confianza en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	22
04	La participación en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	24
05	El clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas de Iquitos 2021	26
06	Las capacidades pedagógicas en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	28
07	La emocionalidad en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas de Iquitos 2021	30
08	La responsabilidad laboral en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	32
09	Las relaciones interpersonales en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	34
10	El desempeño docente en la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas de Iquitos 2021	36
11	Relación entre el clima institucional y desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas de Iquitos 2021	38

ÍNDICE DE FIGURAS

		páginas
01	La comunicación en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	18
02	La motivación en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	20
03	La confianza en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	22
04	La participación en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	24
05	El clima institucional en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas de Iquitos 2021	26
06	Las capacidades pedagógicas en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	28
07	La emocionalidad en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas de Iquitos 2021	30
08	La responsabilidad laboral en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	32
09	Las relaciones Interpersonales en docentes de la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas	34
10	El desempeño docente en la Institución Educativa N° 601050 Micaela Bastidas de Iquitos 2021	36

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo: Determinar que el clima institucional se relaciona con el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

Se planteó como problema general: ¿Cómo influye el clima institucional con el Desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021? Y como objetivos específicos: Describir el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. Evaluar el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. Establecer la relación entre el clima institucional y desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

El tipo de investigación utilizado fue el Descriptivo correlacional, cuyo diseño general fue el no experimental y el diseño específico el transeccional correlacional.

La Población fue de 120 docentes. El tamaño de la muestra estuvo conformado por 91 docentes de la I.E N° 601050 “Micaela Bastidas”. Se utilizó la estadística para poblaciones menores a 1500.

El análisis de resultados se realizó utilizando la estadística descriptiva e inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) se encontró: $X^2_c = 15.9 > X^2_t = 9.48$, $gl = 4$, $p < 0.05\%$, concluyendo que: El clima institucional se relaciona en un grado moderado con el desempeño de los docentes. Por lo que se recomienda a las autoridades de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de la ciudad de Iquitos, realizar permanentemente acciones de evaluación del desempeño de sus docentes para que estos mejoren su ejercicio profesional para brindar a los estudiantes una educación superior.

Palabras Claves: Clima Institucional. Desempeño Docente.

ABSTRACT

The objective of the research was: To determine that the institutional climate is related to the performance of the teachers of the Educational Institution No. 601050 "Micaela Bastidas" of Iquitos 2021.

It was raised as a general problem: How does the Institutional Climate influence the Performance of the Teachers of the Educational Institution No. 601050 "Micaela Bastidas" of Iquitos 2021? And as specific objectives: Describe the institutional climate in the teachers of the Educational Institution No. 601050 "Micaela Bastidas" of Iquitos 2021. Evaluate the performance of the teachers of the Educational Institution No. 601050 "Micaela Bastidas" of Iquitos 2021. Establish the relationship between the institutional climate and performance in the teachers of the Educational Institution No. 601050 "Micaela Bastidas" of Iquitos 2021.

The type of research used was descriptive correlational, whose general design was non-experimental and the specific design was cross-sectional correlational.

The Population was 120 teachers. The sample size was made up of 91 teachers from the I.E N° 601050 "Micaela Bastidas". Statistics were used for populations less than 1,500.

The analysis of results was carried out using the non-parametric descriptive and inferential statistics Chi Square (X^2) it was found: $X^2_c = 15.9 > X^2_t = 9.48$, $gl = 4$, $p < 0.05\%$, concluding that: The institutional climate is related to a degree moderate with the performance of teachers. Therefore, it is recommended to the authorities of the Educational Institution No. 601050 "Micaela Bastidas" of the city of Iquitos, to permanently carry out actions to evaluate the performance of their teachers so that they improve their professional practice to provide students with a higher education.

Keywords: Institutional Climate. Teaching Performance.

INTRODUCCIÓN

El desempeño del docente está referido al ejercicio de sus competencias adquiridas durante su formación profesional inicial y en servicio, en las que da cuenta del dominio de sus conocimientos teóricos y prácticos acerca de los procesos de enseñanza - aprendizaje y del comportamiento humano en general, de las actitudes que promueven el aprendizaje, del dominio de su materia, del conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que facilitan el aprendizaje de los estudiantes; condiciones que muchas veces se encuentran opacados porque en las Instituciones Educativas la comunidad docente vive en un ambiente negativo, situación que se ha podido apreciar en los miembros de la Institución Educativa N° 601050, Micaela Bastidas de Iquitos. Esta situación se evidencia en el descontento, en la distensión de las relaciones interpersonales, falta de compañerismo, limitaciones para el trabajo en equipo y no hay participación en la toma de decisiones, factores que influyen grandemente en el desempeño del docente, razón por la que se realiza la investigación: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS” DE IQUITOS 2021.

El estudio se plantea como **Objetivo General:** Determinar que el clima institucional se relaciona con el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021

Por ello, el clima en la Institución Educativa constituye la percepción que tiene la comunidad educativa de la realidad objetiva presente. Un buen nivel de comunicación entre los miembros de la Institución, así como el respeto mutuo, los sentimientos de pertenencia, atmósfera amigable, aceptación y ánimo mutuo, junto con su sensación general de satisfacción son factores que determinan un clima favorable al rendimiento laboral y por ende al buen desempeño docente (Alves, 2000). Es por ello que el estudio tiene como propósito principal determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

La investigación se justifica en los aspectos teórico, metodológico, práctico y social.

En lo teórico porque presenta información científica teórica sistematizada sobre las variables en estudio, en lo metodológico porque orienta la forma de obtener la muestra mediante la fórmula estadística, en lo práctico porque será útil en la solución del clima institucional y en lo social porque los beneficiarios directos serán los docentes y demás miembros de la comunidad educativa de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021, que se verán favorecidos por la mejora en el clima institucional y un mejor desempeño de sus docentes.

La investigación es viable porque se tuvo acceso a la información acerca del tema a tratar y se realizó con recursos del investigador.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes

A nivel Internacional

En el año 2021, se desarrolló una investigación de tipo cualitativo y diseño estudio de caso que incluyó como población de estudio a 67 docentes y 287 estudiantes de la universidad de la Costa de Colombia. La investigación determinó que el clima institucional de este establecimiento educativo se da a través de tres dimensiones de este clima: pedagógico curricular, afectiva y administrativa y el trabajo concluyó en que: Este estudio de caso pretende producir conocimiento de formación y, así, contribuir al desarrollo de este importante aspecto para la educación integral de los estudiantes Universitarios. (González Alexander, 2021, p. 170)

En el año 2020, se desarrolló una investigación de tipo cualitativo y diseño no experimental que incluyó como población de estudio a todas las instituciones educativas a nivel de bachillerato. La investigación determinó la existencia de una relación directa entre las variables de estudio y el trabajo concluyó que: El desempeño del docente está en estrecha relación con el liderazgo ejercido por parte del directivo, se observa con claridad que la legislación contempla funciones para los directores y entre ellas está el guiar a sus docentes hacia los objetivos planteados. (Espinoza et al., 2020, p. 11)

En el año 2017, se desarrolló una investigación de tipo descriptivo cuantitativo y diseño descriptivo que incluyó como población de estudio a integrantes de la comunidad educativa de la IE Técnico Industrial Simona Duque. La investigación determinó que factores importantes del clima institucional influyen en el rendimiento académico a nivel interno de los estudiantes. Y el trabajo concluyó que: “El clima laboral en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque tiene una tendencia positiva a estar de acuerdo, lo que beneficia al clima institucional” (Álvarez Valencia, 2017, p. 97).

En el año 2017, se realizó una investigación de tipo descriptivo y diseño correlacional que incluyó como población de estudio a 50 docentes de la UESDG-Q. La investigación determinó que existe incidencia positiva muy baja del clima organizacional en el desempeño docente. Y el trabajo concluye afirmando: “El clima organizacional y el desempeño docente son dos variables diferentes y complejas, sin embargo, es posible determinar la incidencia para intervenir oportunamente y mejorar la percepción del clima laboral de la UESDG-Q y, por lo tanto, el desempeño docente” (Medina Montesdeoca, 2017, p. 76).

A nivel Nacional

En el año 2021 se desarrolló una investigación de tipo descriptiva correlacional y diseño fue no experimental que incluyó como población de estudio a 75 docentes de la institución N° 5086 Politécnico de Ventanilla. La

investigación determinó que en los resultados se afirma la existencia de una relación directa entre el clima institucional y desempeño docente; y plantea como conclusión: Coexiste una correlación directa entre el clima institucional y desempeño docente en ambientes virtuales de la institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla, 2021, habiendo obtenido un p-valor menor que 0.01, el Rho de Spearman obtenido es de 0.437, lo cual se considera como correlación positiva de grado medio. (Lizano Cano, 2021, p. 49)

En el año 2019, se desarrolló una investigación de tipo no experimental y diseño correlacional que incluyó como población de estudio a 80 docentes de los institutos superiores del distrito de Chepén. La investigación determinó que estadísticamente existe una correlación altamente significativa entre las variables. Y el trabajo concluye que: “Existe una correlación positiva moderada entre la variable Clima institucional y la variable desempeño docente, con $Rho=0.609$, con una significancia de 0.000 ($p<0.05$)” (Salazar Mendoza, 2019, p. 41).

En el año 2018, se realizó un estudio de tipo no experimental y diseño correlacional que incluyó como población de estudio a 30 docentes del nivel inicial del colegio particular Andino. La investigación determinó la existencia de una relación directa entre clima institucional y desempeño docente. Y el trabajo concluyó que: “Se determinó una relación alta y significativa entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino 2018, con un nivel de significancia bilateral (0,00) menor e igual que el nivel de significancia (0,05) y $Rho = 0,765$ ” (Nolasco Romero, 2018, p. 84).

A nivel Local

En el año 2021, se llevó a cabo una investigación de tipo correlacional y diseño no experimental que incluyó como población de estudio a docentes. La investigación determinó que existe una relación estadísticamente medio entre el grado de relación entre la satisfacción laboral y el desempeño en docentes. Concluyendo que: La relación entre la satisfacción laboral y el desempeño es directa en docentes de la Institución educativa N° 60188 – Simón Bolívar de la Ciudad de Iquitos durante el año 2021. (Cauper Rosa & Ríos Tomas, 2021, p. 46)

En el año 2020 se desarrolló una investigación de tipo descriptiva y diseño no experimental que incluyó como población de estudio a docentes. La investigación determinó que el liderazgo se relaciona moderadamente con el desempeño docente y el trabajo concluyó que: el Liderazgo distribuido se relaciona moderadamente con una magnitud de correlación media de 0.5224 % entre las variables de estudio liderazgo distribuido y desempeño docente en la institución educativa N° 60054 “José Silfo Alvan del Castillo” – Iquitos, 2020. (Anaya Julio, 2020, p. 59)

1.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Institucional. Es la percepción que tienen los trabajadores en este caso los docentes de la realidad de su centro laboral. Algunos factores que caracterizan este fenómeno laboral son la comunicación horizontal, el respeto mutuo, los sentimientos de pertenencia, una atmósfera amigable, aceptación y una sensación general de satisfacción; los aspectos descritos, definen un clima favorable para una alta productividad.

El clima institucional en las instituciones educativas será la resultante de la percepción de lo que los docentes viven y sienten de la organización. (Alves, 2000). Por ello, (Sandoval, 2004) indica que “no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales, puramente objetivos como estructura, políticas, reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo” (p.33).

2.2.1.1. Dimensiones del Clima Institucional. El clima institucional presenta las siguientes dimensiones:

La comunicación. Es el factor esencial de convivencia y elemento axial en el funcionamiento de las organizaciones, para nuestro estudio las instituciones educativas. Por tanto, para el buen funcionamiento de las instituciones se debe mantener una buena comunicación es decir la comunicación horizontal, una comunicación en igualdad de condiciones en la que todos tengan la posibilidad de escuchar y ser escuchados.

La Motivación. Es quizás el elemento de mayor importancia para el desarrollo del clima institucional en las instituciones educativas. Reconocer la fortaleza emocional, el valor propio y los propósitos que persiguen las instituciones es una tarea de gran importancia porque esto se extenderá como un círculo de éxito a todos los integrantes del equipo.

La confianza. Al respecto (Cooper & Sawaf, 1997) señala que la confianza como detalle emocional es una manera de proceder y actuar cuando nos sentimos confiados y transmitimos esos deseos a los demás a fin se espera la misma la reciprocidad. Y sí esto se cumple las relaciones humanas se mantendrán unidas y aflorará el dialogo franco y sincero.

La participación. Es el compromiso que asumen los integrantes de un equipo de trabajo en una organización con el propósito de ser parte en el diseño, implementación, ejecución y evaluación de un objetivo común. La participación "activa" o "real" compromete a los sujetos en los procesos de toma de decisiones en el marco de una institución o programa. (Cataño & Wanger, 2002)

2.2.2. Desempeño Docente. Es el quehacer educativo referido a la práctica de los conocimientos adquiridos en su formación profesional, en donde las competencias del docente son el dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana, actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas, dominio de la materia a desarrollar y conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje. (Valdés, 2004).

La evaluación al Docente juega un papel importante en su mejora, porque es evidente que detrás de cualquier mejora significativa en la escuela subyace la actividad del docente. (Mateo, 2005) sostiene “que hay una conexión nacional entre los vértices del triángulo, evaluación de la docencia - mejora y desarrollo profesional del profesorado - mejora de la calidad de la institución educativa, es fundamental para introducir acciones sustantivas de gestión de calidad. (Mateo, 2005)

2.2.2.1. Dimensiones del Desempeño Docente. (Valdés, 2004) menciona que “los indicadores tienen la virtud, de objetivar el debate educativo en las sociedades democráticas, proporcionando una información relevante, significativa y fácilmente comprensible, incluso para los ciudadanos no especialistas en educación” (p.58), por lo que habría que estudiarlo desde:

Capacidades pedagógicas. “Como dominio complejo del trabajo humano, (p.61) para (Zabalza, 2007) son “un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad” (p.68).

Emocionalidad. “La emoción es la experimentación directa, inmediata, de cualquier sentimiento”. De acuerdo a (Valdés, 2004, p. 66) todo docente debe aprender a autorregularse, a dominar sus emociones de orientación negativa en el proceso de enseñanza aprendizaje y en general en sus relaciones interpersonales con sus alumnos, padres, directivos y colegas

Responsabilidad laboral. Referida al cumplimiento de las funciones como docente como asistencia y puntualidad entre otras.

Relaciones interpersonales. En estas relaciones desempeña un papel esencial las relaciones maestro - alumno, no sólo en el marco de la clase, sino

también en el trabajo que el maestro desarrolla fuera de la clase. (Valdés, 2004, p. 69).

2.3. Definición de Términos Básicos

Clima: Percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral. (Alvarado, 2003).

Clima Institucional: Ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no sólo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio. (Gento & Palacios, 1996) (p.86).

Desempeño: Actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas, evaluadas y que expresan su competencia (Minedu, 2012)

Docente: Persona cuya acción está orientada a promover aprendizaje en los estudiantes (Calero Pérez, 1999) (p.87).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1. Formulación de la Hipótesis

2.1.1. Hipótesis General

El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N°601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

2.1.2. Hipótesis Derivadas

El Clima institucional es medio en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

El desempeño es medio en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

La relación es directa entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

2.2. Variables y su Operacionalización

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo por su naturaleza	Escala de medición	Categorías	Índice o Valor Final	Instrumento
Variable Independiente (X) Clima Institucional	La variable Independiente: Clima Institucional , se define conceptualmente como: el cumplimiento de sus funciones que está determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno, (Montenegro, 2003).	La variable Independiente: Clima Institucional , se define operacionalmente como: factores propios del docente en sus dimensiones: Comunicación. Motivación. Confianza. Participación. Apreciados con: Alto (Siempre) 41 – 60% Medio (A Veces) 21 – 40% Bajo (Nunca) 0 – 20%	Comunicación	Fluidez de los miembros en la comunicación	1.1.	Cualitativo	Ordinal	Alto (Siempre) Medio (A Veces) Bajo (Nunca)	41 – 60% 21 – 40% 0 – 20%	Encuesta Cuestionario
				Reciprocidad entre los miembros de la I.E.	1.2.					
				Comunicación eficaz en la I.E	1.3					
				Transmisión de la información, ideas, metas y sueños entre los miembros de la I.E.	1.4					
				Directivos y jerárquicos al escuchar ideas del personal de la I.E.	1.5					
			Motivación	Reconocimiento del trabajo que realizan en la I.E.	2.1.					
				Valoración del prestigio profesional	2.2.					
				Autonomía en la I.E.	2.3					
				Motivación del profesorado en la I.E.	2.4.					
			Confianza	Reciben bono económico por su desempeño en la I.E.	2.5					
				Confianza con el profesorado en la I.E.	3.1					
				Interacción entre los miembros de la I.E.	3.2					
				Nivel de experiencias de tus compañeros de trabajo en la I.E.	3.3					
				Dialogo con el personal de la I.E.	3.4					
			Participación	Importancia del grado amical entre los compañeros de trabajo de la I.E.	3.5					
				Participación de los docentes en la I.E	4.1.					
				Participación del profesorado en las tomas de decisiones con los padres de familia	4.2.					
				Participación en la toma de decisión sobre la mejora en la I.E.	4.3.					
				Participación de los docentes en las actividades de la I.E.	4.4.					
				Consideración de su participación en el consejo educativo	4.5					

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo por su naturaleza	Escala de medición	Categorías	Índice o Valor Final	Instrumento
Variable Dependiente (Y) Desempeño Docente	La variable Dependiente: Desempeño Docente , se define conceptualmente como: una función desarrolladora que permite que el docente madure y sea consciente de sus aciertos y errores laborales, orientándose de manera constante hacia la autoevaluación crítica (Viñas, 2004).	La variable Dependiente: Desempeño Docente , se define operacionalmente como: maduración laboral de un docente en sus dimensiones: Capacidades Pedagógicas. Emocionalidad. Responsabilidad laboral. Relaciones Interpersonales, Apreciados con: Alto (Siempre) 41 – 60% Medio (A Veces) 21 – 40% Bajo (Nunca) 0 – 20%	Capacidades Pedagógicas	Domina de la temática en su curso	1.1.	Cualitativo	Ordinal	Alto (Siempre) Medio (A Veces) Bajo (Nunca)	41 – 60% 21 – 40% 0 – 20%	Encuesta Cuestionario
				Clases sean interesantes	1.2.					
				Ideas y reflexiones precisas	1.3					
				Diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	1.4					
				Diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros)	1.5					
			Emocionalidad	Lo aprendido lo aplica con sus alumnos	2.1.					
				Interés de los estudiantes por realizar su propio aprendizaje	2.2.					
				Tema motivador que busque información adicional	2.3					
				Valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración	2.4.					
				Disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	2.5					
			Responsabilidad Laboral	Direccionamiento de Investigación formativa	3.1					
				Cumplimiento del horario de clases	3.2					
				Aportaciones al logro de los objetivos de su institución	3.3					
				Participación en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional	3.4					
				Participación en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	3.5					
			Relaciones Interpersonales	Respeto por las ideas de sus alumnos	4.1.					
				Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación formativa	4.2.					
				Ambiente adecuado con sus pares	4.3					
				Relaciones humanas con el grupo de estudiantes	4.4.					
				Actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	4.5.					

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño

3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional.

Fue descriptivo porque describió la situación de la Variable Independiente (X) Clima institucional y la Variable Dependiente (Y) Desempeño Docente.

Fue correlacional porque se relacionó los resultados obtenidos de la variable dependiente: (Y) Desempeño Docente. (Ávila, 1999)

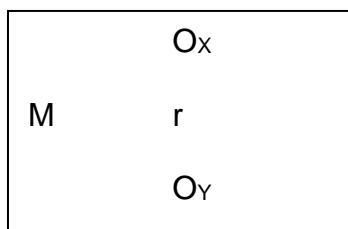
3.1.2. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación fue el no experimental y el diseño específico fue el transeccional correlacional.

Fue no experimental porque no se manipuló la Variable Independiente (X): Clima Institucional.

Fue transeccional correlacional porque se recolectó los datos en un solo lugar y en un mismo tiempo.

El diseño es:



Donde:

M = Muestra

O_x = Observación a la variable independiente: Clima Institucional.

O_y = Observación a la variable dependiente: Desempeño Docente.

r = Posible relación entre las variables. (Hernández, et al, 2006)

3.2. Diseño Muestral

3.2.1. Población

La población estuvo conformada por 120 docentes de la I.E. N°601050 Micaela Bastidas de Iquitos 2021.

3.2.2. Muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se aplicó la fórmula estadística para poblaciones menores a 1500:

$$n = \frac{NZ^2 (pe) (qe)}{E^2N + Z^2 (pe. qe)}$$

Donde:

n: ?

N: 120

Z²: 1,96

pe: 0.50 aciertos

qe: 0.50 errores

E: 0.05 confiabilidad

Al reemplazar los datos se obtuvo

$$n = \frac{120 \times 3.84 \times 0.25}{0.0025 \times 120 + 3.84 \times 0.25} = \frac{115.2}{1.26} = 91 \text{ docentes}$$

La muestra quedó estructurada por 91 docentes de la I.E N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica que se utilizó en la recolección de información fue: la encuesta para ambas variables.

3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento utilizado para ambas variables fue el cuestionario, el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación; obteniéndose: Para la Variable Independiente (X): Clima Institucional: 67.6 de Validez, y 0,924 de Confiabilidad, ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de Excelente confiabilidad lo que permitió su aplicación. Para la Variable Dependiente (Y): Desempeño Docente: 67.1 de Validez, y 0,938 de Confiabilidad, ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de Excelente confiabilidad lo que permitió aplicar el instrumento.

La fuente de recolección de datos fue la fuente directa porque los informantes fueron los Docentes que conforman la muestra, asimismo se empleó fuente primaria. (Ávila, 1999).

3.4. Procesamiento y Análisis de Datos

3.4.1. Procesamiento de Datos

Los datos recogidos fueron procesados en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional SPSS versión 26 en español y MINITAB

versión 17 en español, sobre el cual se organizó la información en cuadros para luego representarlos en gráficos.

3.4.2. Análisis e Interpretación de Datos

El análisis e interpretación de los datos se realizó utilizando la estadística descriptiva. (Frecuencia, Promedio (\bar{x}) y porcentaje) para el estudio de las variables en forma independiente y la estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) $p < 0.05$ % para la prueba de la hipótesis.

3.5. Aspectos Éticos

Aspectos éticos y bioéticos. Los datos fueron utilizados de manera confidencial respetando la privacidad de los participantes.

Credibilidad. El estudio recogió información útil y valedera de la realidad o situación de los participantes de la investigación.

Auditabilidad. El estudio de investigación estuvo libre de privaciones para otros investigadores durante su ejecución.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

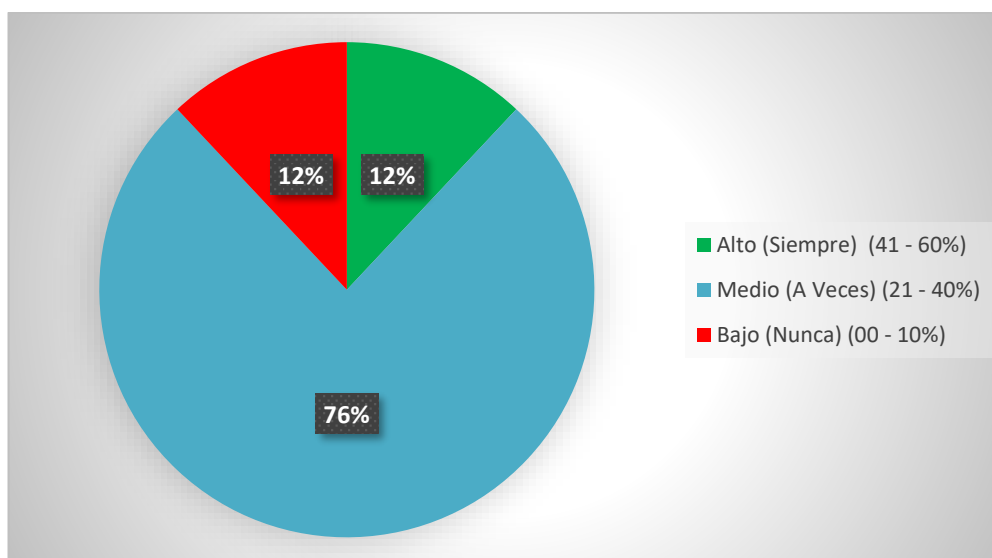
4.1.1. Descripción del clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021

TABLA N° 1
La Comunicación en docentes de la Institución Educativa N° 601050
“Micaela Bastidas”

CLIMA INSTITUCIONAL		Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Comunicación									
1.1.	Fluidez de los miembros en la comunicación	6	7.0	80	88.0	5	5.0	91	100.0
1.2.	Reciprocidad entre los miembros de la I.E.	10	11.0	70	77.0	11	12.0	91	100.0
1.3.	Comunicación eficaz en la I.E.	12	13.0	60	66.0	19	21.0	91	100.0
1.4.	Transmisión de la información, ideas, metas y sueños entre los miembros de la I.E.	14	15.0	66	73.0	11	12.0	91	100.0
1.5.	Directivos y jerárquicos al escuchar ideas del personal de la I.E.	12	13.0	68	75.0	11	12.0	91	100.0
T O T A L (\bar{x})		11	12.0	69	76.0	11	12.0	91	100.0

Fuente: Base de datos del autor

FIGURA N° 1
La Comunicación en docentes de la Institución Educativa N° 601050
“Micaela Bastidas”



Fuente: Tabla N° 1

En la tabla y gráfico N° 1 se observa lo siguiente:

Del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 69 (76.0%) Docentes, expresaron que es medio la Comunicación en el clima institucional, sobresaliendo con 88.0% el indicador: Fluidez de los miembros en la comunicación. 11 (12.0%) Docentes, expresaron que es alto la comunicación en el clima institucional, sobresaliendo con 15.0% el indicador: Transmisión de la información, ideas, metas y sueños entre los miembros de la I.E. 11 (12.0%) Docentes, expresaron que es bajo la comunicación en el clima institucional, sobresaliendo con 21.0% el indicador: Comunicación eficaz en la I.E. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% la Comunicación en el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

TABLA N° 2

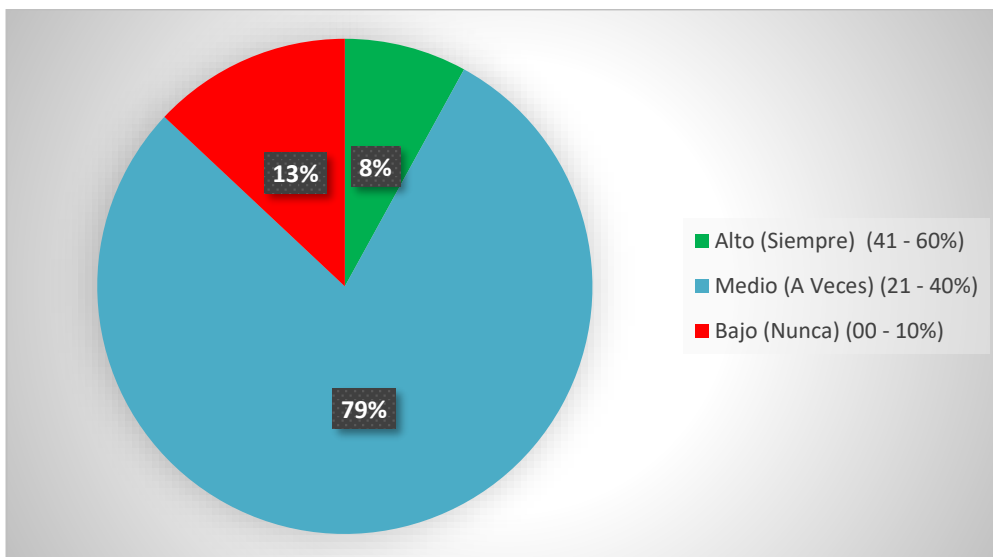
**La Motivación en docentes de la Institución Educativa N° 601050
“Micaela Bastidas”**

CLIMA INSTITUCIONAL		Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
2.1	Reconocimiento del trabajo que realizan en la I.E	7	8.0	72	79.0	12	13.0	91	100.0
2.2	Valoración del prestigio profesional	7	8.0	74	81.0	10	11.0	91	100.0
2.3	Autonomía en la I.E.	5	5.0	76	84.0	10	11.0	91	100.0
2.4	Motivación del profesorado en la I.E.	11	12.0	70	77.0	10	11.0	91	100.0
2.5	Reciben bono económico por su desempeño en la I.E	7	8.0	66	73.0	18	19.0	91	100.0
T O T A L (\bar{x})		7	8.0	72	79.0	12	13.0	91	100.0

Fuente: Base de datos del autor

FIGURA N° 2

**La Motivación en docentes de la Institución Educativa N° 601050
“Micaela Bastidas”**



Fuente: Tabla N° 2

En la tabla y gráfico N° 2 se observa lo siguiente:

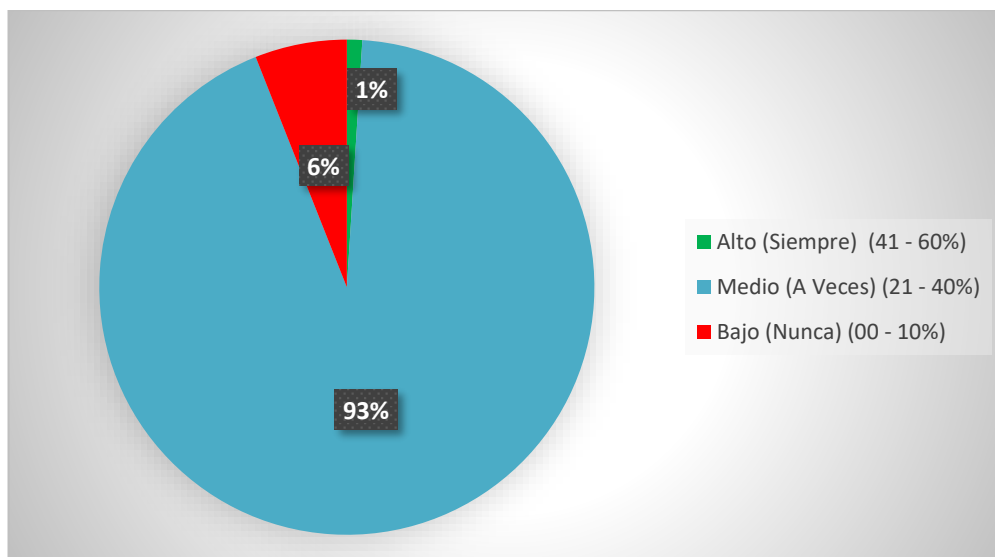
Del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 72 (79.0%) Docentes, expresaron que es medio la Motivación en el clima institucional, sobresaliendo con 84.0% el indicador: Autonomía en la I.E. 12 (13.0%) Docentes, expresaron que es bajo la Motivación en el clima institucional, sobresaliendo con 19.0% el indicador: Reciben bono económico por su desempeño en la I.E. 7 (8.0%) Docentes, expresaron que es alto la Motivación en el clima institucional, sobresaliendo con 12.0% el indicador: Motivación del profesorado en la I.E. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% la Motivación en el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

TABLA N° 3
La Confianza en docentes de la Institución Educativa N° 601050
“Micaela Bastidas”

CLIMA INSTITUCIONAL		Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Confianza									
3.1.	Confianza con el profesorado en la I.E.	0	0	82	90.0	9	10.0	91	100.0
3.2.	Interacción entre los miembros de la I.E.	0	0	86	95.0	5	5.0	91	100.0
3.3.	Nivel de experiencias de tus compañeros de trabajo en la I.E.	5	5.0	80	88.0	6	7.0	91	100.0
3.4.	Dialogo con el personal de la I.E.	0	0	88	97.0	3	3.0	91	100.0
3.5.	Importancia del grado amical entre los compañeros de trabajo de la I.E.	0	0	86	95.0	5	5.0	91	100.0
T O T A L (\bar{x})		1	1.0	84	93.0	6	6.0	91	100.0

Fuente: Base de datos del autor

FIGURA N° 3
La Confianza en docentes de la Institución Educativa N° 601050
“Micaela Bastidas”



Fuente: Tabla N° 3

En la tabla y gráfico N° 3 se observa lo siguiente:

Del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 84 (93.0%) Docentes, expresaron que es medio la Confianza en el clima institucional, sobresaliendo con 97.0% el indicador: Dialogo con el personal de la I.E. 11 (12.0%) Docentes, expresaron que es bajo la Confianza en el clima institucional, sobresaliendo con 10.0% el indicador: Confianza con el profesorado en la I.E. 1 (1.0%) Docentes, expresaron que es medio la Confianza en el clima institucional, sobresaliendo con 5.0% el indicador: Nivel de experiencias de tus compañeros de trabajo en la I.E. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% la Confianza en el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

TABLA N° 4

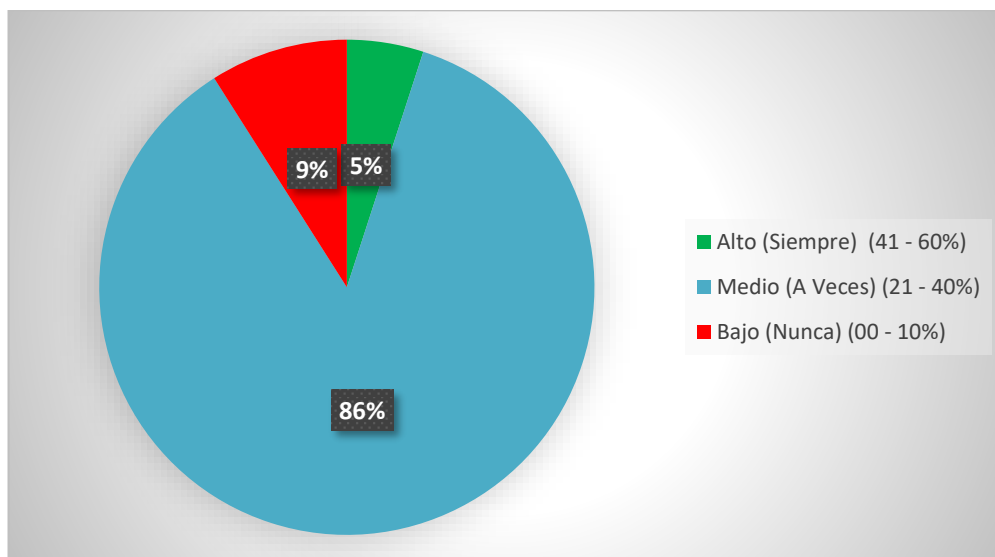
**La Participación en docentes de la Institución Educativa N° 601050
“Micaela Bastidas”**

CLIMA INSTITUCIONAL		Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
4.1	Participación de los docentes en la I.E.	0	0	86	95.0	5	5.0	91	100.0
4.2	Participación del profesorado en las tomas de decisiones con los padres de familia	0	0	80	88.0	11	12.0	91	100.0
4.3	Participación en la toma de decisión sobre la mejora en la I.E.	5	5.0	80	88.0	6	7.0	91	100.0
4.4	Participación de los docentes en las actividades de la I.E.	11	12.0	78	86.0	2	2.0	91	100.0
4.5	Consideración de su participación en el consejo educativo	7	8.0	66	73.0	18	19.0	91	100.0
T O T A L (\bar{x})		5	5.0	78	86.0	8	9.0	91	100.0

Fuente: Base de datos del autor

FIGURA N° 4

**La Participación en docentes de la Institución Educativa N° 601050
“Micaela Bastidas”**



Fuente: Tabla N° 4

En la tabla y gráfico N° 4 se observa lo siguiente:

Del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 78 (86.0%) Docentes, expresaron que es medio la Participación en el clima institucional, sobresaliendo con 95.0% el indicador: Participación de los docentes en la I.E. 8 (9.0%) Docentes, expresaron que es bajo la Participación en el clima institucional, sobresaliendo con 19.0% el indicador: Consideración de su participación en el consejo educativo. 5 (5.0%) Docentes, expresaron que es alto la Participación en el clima institucional, sobresaliendo con 12.0% el indicador: Participación de los docentes en las actividades de la I.E. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% la Participación en el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

TABLA N° 5

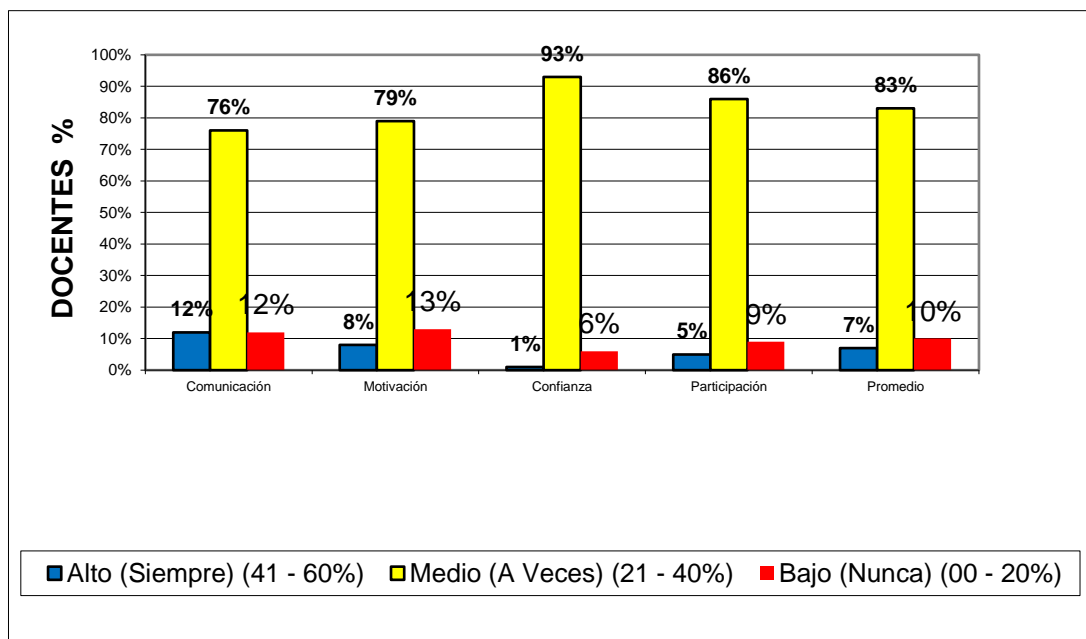
**El Clima Institucional en docentes de la Institución Educativa N° 601050
“Micaela Bastidas” de Iquitos 2021**

CLIMA INSTITUCIONAL		Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
5.1	Comunicación	11	12.0	69	76.0	11	12.0	91	100.0
5.2	Motivación	7	8.0	72	79.0	12	13.0	91	100.0
5.3	Confianza	1	1.0	84	93.0	6	6.0	91	100.0
5.4	Participación	5	5.0	78	86.0	8	9.0	91	100.0
T O T A L (\bar{x})		6	7.0	76	83.0	9	10.0	91	100.0

Fuente: Tablas N° 1, 2, 3, 4.

FIGURA N° 5

**El Clima Institucional en docentes de la Institución Educativa N° 601050
“Micaela Bastidas” de Iquitos 2021**



Fuente: Tabla N° 5

En la tabla y gráfico N° 5 se observa lo siguiente:

Del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 76 (83.0%) Docentes, expresaron que es medio el clima institucional, sobresaliendo con 93.0% los indicadores de la dimensión: Confianza. 9 (10.0%) Docentes, expresaron que es bajo el clima institucional, sobresaliendo con 13.0% los indicadores de la dimensión: Motivación. 6 (7.0%) Docentes, expresaron que es alto el clima institucional, sobresaliendo con 12.0% los indicadores de la dimensión: Comunicación. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

Con estos resultados se logró el objetivo específico N° 01 que señala: Describir el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

Aceptando también la hipótesis derivada: El Clima institucional es medio en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

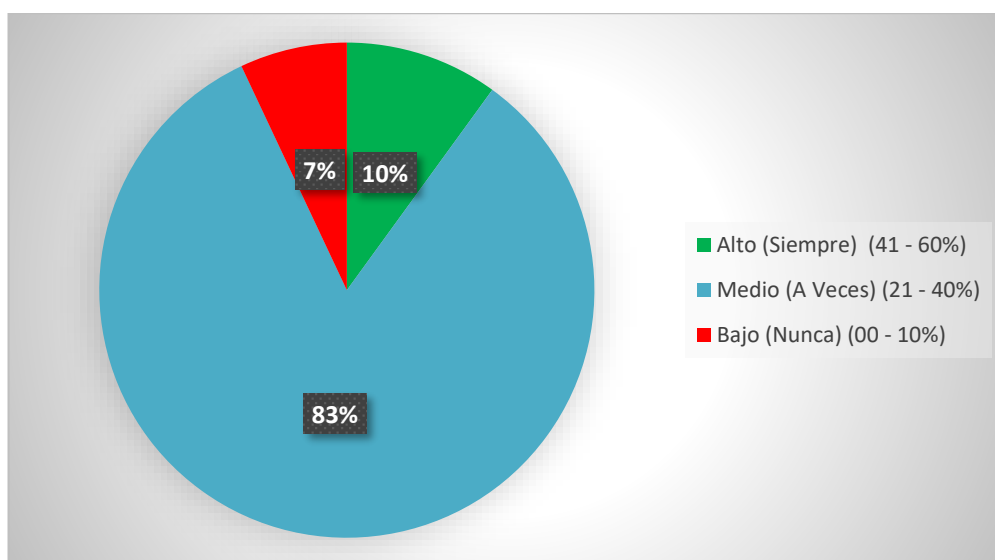
4.1.2. Evaluación del desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021

TABLA N° 6
Las Capacidades Pedagógicas en docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas”

DESEMPEÑO DOCENTE		Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Capacidades Pedagógicas									
1.1.	Domina de la temática en su curso	11	12.0	80	88.0	0	0	91	100.0
1.2.	Clases sean interesantes	8	9,0	78	86.0	5	5.0	91	100.0
1.3.	Ideas y reflexiones precisas	8	9.0	76	83.0	7	8.0	91	100.0
1.4.	Diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje	10	11.0	74	81.0	7	8.0	91	100.0
1.5.	Diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros)	9	10.0	70	77.0	12	13.0	91	100.0
T O T A L (\bar{x})		9	10.0	75	83.0	7	7.0	91	100.0

Fuente: Base de datos del autor

FIGURA N° 6
Las Capacidades Pedagógicas en docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas”



Fuente: Cuadro N° 6

En la tabla y gráfico N° 6 se observa lo siguiente:

Del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 75 (83.0%) Docentes, expresaron que es medio las Capacidades Pedagógicas en el desempeño de los docentes, sobresaliendo con 88.0% el indicador: Domina de la temática en su curso. 9 (10.0%) Docentes, expresaron que es alto las Capacidades Pedagógicas en el desempeño de los docentes, sobresaliendo con 12.0% el indicador: Domina de la temática en su curso. 7 (7.0%) Docentes, expresaron que es alto las Capacidades Pedagógicas en el desempeño de los docentes, sobresaliendo con 13.0% el indicador: Diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros). Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% las Capacidades Pedagógicas en el desempeño de los docentes en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

TABLA N° 7

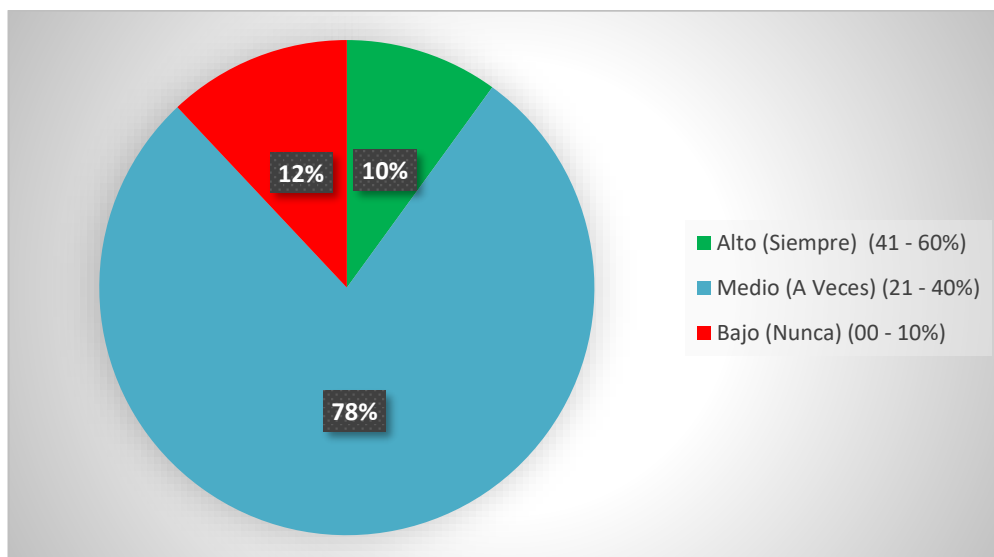
**La Emocionalidad en docentes de la Institución Educativa N° 601050
"Micaela Bastidas"**

DESEMPEÑO DOCENTE		Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
2.1.	Lo aprendido lo aplica con sus alumnos	8	9.0	70	77.0	13	14.0	91	100.0
2.2.	Interés de los estudiantes por realizar su propio aprendizaje	4	5.0	72	79.0	15	16.0	91	100.0
2.3.	Tema motivador que busque información adicional	8	9.0	72	79.0	11	12.0	91	100.0
2.4.	Valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración	10	11.0	74	81.0	7	8.0	91	100.0
2.5.	Disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase	12	13.0	70	77.0	9	10.0	91	100.0
T O T A L (\bar{x})		8	10.0	72	78.0	11	12.0	91	100.0

Fuente: Base de Datos del Autor

FIGURA N° 7

**La Emocionalidad en docentes de la Institución Educativa N° 601050
"Micaela Bastidas" de Iquitos 2021**



Fuente: Tabla N° 7

En la tabla y gráfico N° 7 se observa lo siguiente:

Del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 72 (78.0%) Docentes, expresaron que es medio la Emocionalidad en el desempeño de los docentes, sobresaliendo con 81.0% el indicador: Valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración. 11 (12.0%) Docentes, expresaron que es bajo la Emocionalidad en el desempeño de los docentes, sobresaliendo con 16.0% el indicador: Interés de los estudiantes por realizar su propio aprendizaje. 8 (10.0%) Docentes, expresaron que es alto la Emocionalidad en el desempeño de los docentes, sobresaliendo con 13.0% el indicador: Disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% la Emocionalidad en el desempeño de los docentes en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

TABLA N° 8

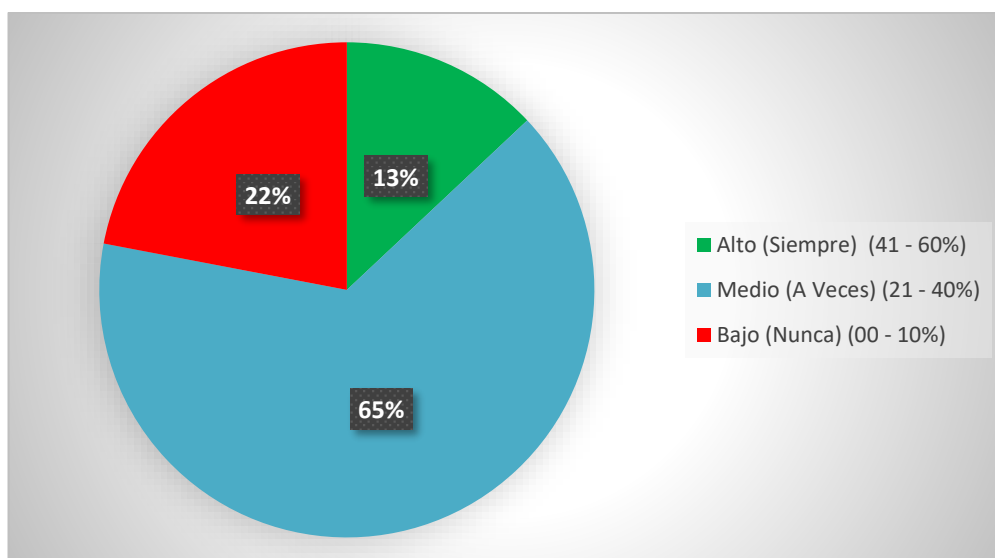
La Responsabilidad laboral en docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas”

DESEMPEÑO DOCENTE		Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Responsabilidad Laboral									
3.1.	Direccionamiento de Investigación formativa	10	11.0	60	66.0	21	23.0	91	100.0
3.2.	Cumplimiento del horario de clases	10	11.0	64	70.0	17	19.0	91	100.0
3.3.	Aportaciones al logro de los objetivos de su institución	10	11.0	62	68.0	19	21.0	91	100.0
3.4.	Participación en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional	13	14.0	58	64.0	20	22.0	91	100.0
3.5.	Participación en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina	18	20.0	50	55.0	23	25.0	91	100.0
T O T A L (\bar{x})		12	13.0	59	65.0	20	22.0	91	100.0

Fuente: Base de datos del autor

FIGURA N° 8

La Responsabilidad laboral en docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas”



Fuente: Tabla N° 8

En la tabla y gráfico N° 8 se observa lo siguiente:

Del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 59 (65.0%) Docentes, expresaron que es medio la Responsabilidad laboral, sobresaliendo con 70.0% el indicador: Cumplimiento del horario de clases. 20 (22.0%) Docentes, expresaron que es bajo la Responsabilidad laboral, sobresaliendo con 25.0% el indicador: Participación en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina. 12 (13.0%) Docentes, expresaron que es alto la Responsabilidad laboral, sobresaliendo con 20.0% el indicador: Participación en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% la Responsabilidad laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

TABLA N° 9

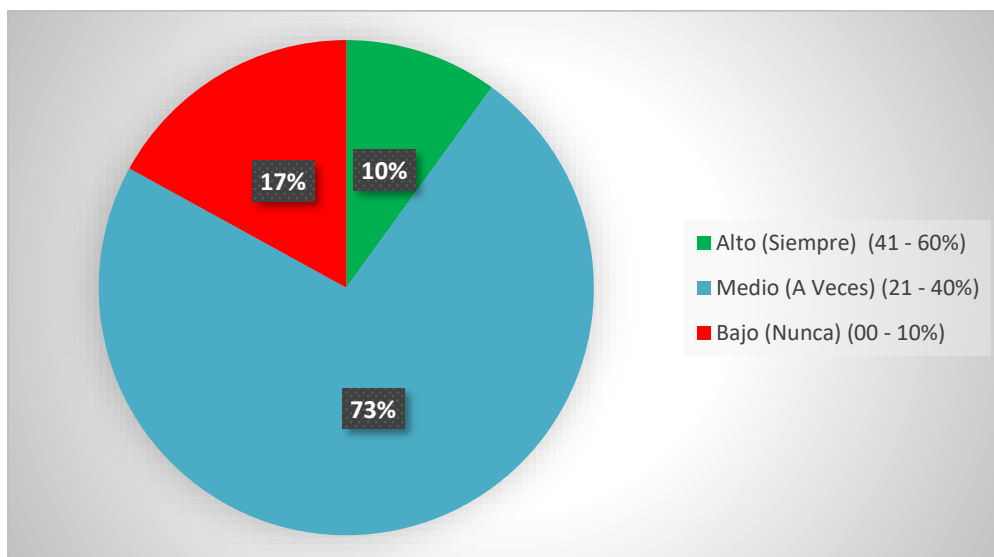
**Las Relaciones Interpersonales en docentes de la Institución Educativa
N° 601050 “Micaela Bastidas”**

DESEMPEÑO DOCENTE		Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Relaciones Interpersonales									
4.1.	Respeto por las ideas de sus alumnos	10	11.0	62	68.0	19	21.0	91	100.0
4.2.	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación formativa	13	14.0	58	64.0	20	22.0	91	100.0
4.3.	Ambiente adecuado con sus pares	8	9.0	70	77.0	13	14.0	91	100.0
4.4.	Relaciones humanas con el grupo de estudiantes	4	5.0	72	79.0	15	16.0	91	100.0
4.5.	Actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo	8	9.0	72	79.0	11	12.0	91	100.0
T O T A L (\bar{x})		7	10.0	68	73.0	16	17.0	91	100.0

Fuente: Base de datos del autor

FIGURA N° 9

**Las Relaciones Interpersonales en docentes de la Institución Educativa
N° 601050 “Micaela Bastidas”**



Fuente: Tabla N° 9

En la tabla y gráfico N° 9 se observa lo siguiente:

Del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 68 (73.0%) Docentes, expresaron que es medio las Relaciones Interpersonales en el desempeño de los docentes, sobresaliendo con 79.0% los indicadores: Relaciones humanas con el grupo de estudiantes y Actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo. 16 (17.0%) Docentes, expresaron que es bajo las Relaciones Interpersonales en el desempeño de los docentes, sobresaliendo con 22.0% el indicador: Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación formativa. 7 (10.0%) Docentes, expresaron que es alto las Relaciones Interpersonales en el desempeño de los docentes, sobresaliendo con 14.0% el indicador: Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación formativa. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% las Relaciones Interpersonales en el desempeño de los docentes en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

TABLA N° 10

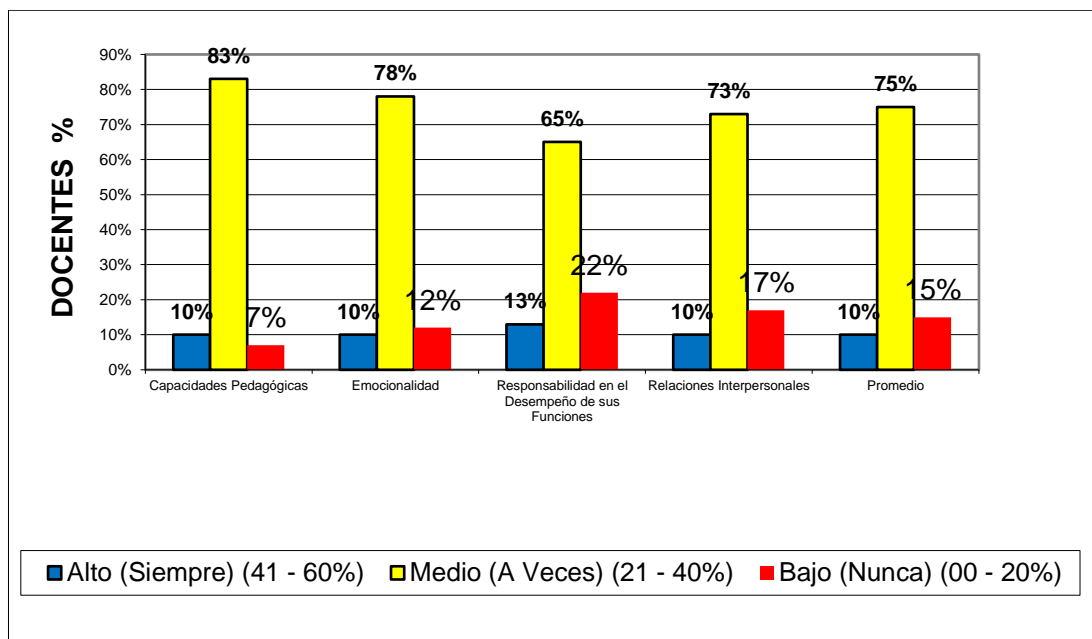
El Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021

DESEMPEÑO DOCENTE		Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
5.1.	Capacidades Pedagógicas	9	10.0	75	83.0	7	7.0	91	100.0
5.2.	Emocionalidad	8	10.0	72	78.0	11	12.0	91	100.0
5.3.	Responsabilidad laboral	12	13.0	59	65.0	20	22.0	91	100.0
5.4.	Relaciones Interpersonales	7	10.0	68	73.0	16	17.0	91	100.0
T O T A L (\bar{x})		9	10.0	68	75.0	14	15.0	91	100.0

Fuente: Tablas N° 6, 7, 8, 9.

FIGURA N° 10

El Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021



Fuente: Tabla N° 10

En la tabla y gráfico N° 10 se observa lo siguiente:

Del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 68 (75.0%) Docentes, expresaron que es medio el Desempeño Docente, sobresaliendo con 83.0% los indicadores de la dimensión: Capacidades Pedagógicas. 14 (15.0%) Docentes, expresaron que es bajo el Desempeño Docente, sobresaliendo con 22.0% los indicadores de la dimensión: Responsabilidad laboral. 9 (10.0%) Docentes, expresaron que es alto el Desempeño Docente, sobresaliendo con 13.0% los indicadores de la dimensión: Responsabilidad laboral. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% el Desempeño Docente en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

Con estos resultados se logró el objetivo específico N° 02, que dice: Evaluar el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

Aceptando también la hipótesis derivada: El desempeño es medio en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

4.2. ANÁLISIS INFERENCIAL

4.2.1. Relación entre el clima institucional y desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021

TABLA N° 11

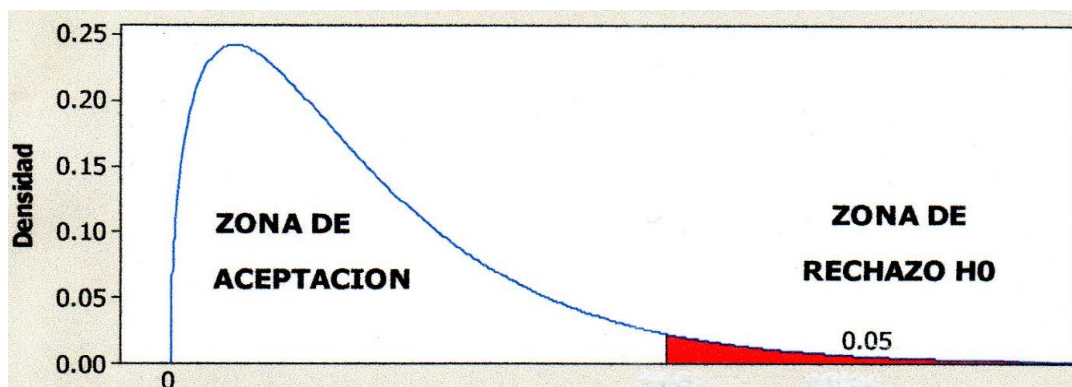
Relación entre el clima institucional y desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas”

CLIMA INSTITUCIONAL	DESEMPEÑO DOCENTE						TOTAL	
	Alto (Siempre) 41 – 60%		Medio (A Veces) 21 – 40%		Bajo (Nunca) 0 – 20%			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Alto (Siempre) 41 – 60%	1	1.0	2	2.0	3	3.0	6	6.0
Medio (A Veces) 21 – 40%	6	7.0	60	66.0	9	10.0	75	83.0
Bajo (Nunca) 0 – 20%	2	2.0	6	7.0	2	2.0	10	11.0
TOTAL	9	10.0	68	75.0	14	15.0	91	100.0

FUENTE: Cuadros N° 5, 10.

$$X^2_c = 15.9, \quad X^2_t = 9.48 \quad gl = 4, \quad p < 0.05\%$$

$$X^2_c = 15.9 > X^2_t = 9.48$$



$$X^2_t = 9.48 \quad X^2_c = 15.9$$

$X^2_c > X^2_t$ El Clima Institucional se relaciona con el desempeño docente.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo un $r = 53\%$ lo que indica que el Clima Institucional se relaciona con el Desempeño Docente con un grado moderado, aceptando la hipótesis de investigación: El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

En tabla N° 11 se observa lo siguiente:

Al analizar el Clima Institucional, se observa que del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 76 (83.0%) Docentes, expresaron que es medio el clima institucional, sobresaliendo con 93.0% los indicadores de la dimensión: Confianza. 9 (10.0%) Docentes, expresaron que es bajo el clima institucional, sobresaliendo con 13.0% los indicadores de la dimensión: Motivación. 6 (7.0%) Docentes, expresaron que es alto el clima institucional, sobresaliendo con 12.0% los indicadores de la dimensión: Comunicación. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

Al realizar el análisis del Desempeño Docente, se observa que del promedio de 91 (100%) docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. 68 (75.0%) Docentes, expresaron que es medio el Desempeño Docente, sobresaliendo con 83.0% los indicadores de la dimensión: Capacidades Pedagógicas. 14 (15.0%) Docentes, expresaron que es bajo el Desempeño Docente, sobresaliendo con 22.0% los indicadores de la dimensión: Responsabilidad laboral. 9 (10.0%) Docentes, expresaron que es alto el Desempeño Docente, sobresaliendo con 13.0% los indicadores de la dimensión: Responsabilidad laboral. Concluyendo que es Medio (A Veces) 21 – 40% el Desempeño Docente en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

Al establecer la relación entre el Clima Institucional y el desempeño docente empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) se encontró: $X^2_c = 15.9 > X^2_t = 9.48$, $gl = 4$, $p < 0.05\%$, concluyendo que el

Clima Institucional se relaciona con el desempeño docente logrando el objetivo específico N° 03: Establecer la relación entre el clima institucional y desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. Aceptando también la Hipótesis derivada: La relación es directa entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 53\%$ lo que indica que el Clima Institucional se relaciona con el Desempeño Docente con un grado moderado, aceptando la hipótesis general de investigación: El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N°601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. Así también se logró el objetivo general: Determinar que el clima institucional se relaciona con el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Al realizar el análisis de la Variable independiente, se encontró que es Medio (A Veces) 21 – 40% el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021 debido a que (Crisólogo, 1999) resalta que: Es la percepción común de un sistema de significados (valores) que comparten todos los miembros de la escuela y que distingue a una organización de otra, resultado que tiene coherencia cuando (Álvarez Valencia, 2017, p. 97) concluye que: “El clima laboral en la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque tiene una tendencia positiva a estar de acuerdo, lo que beneficia al clima institucional”

Al analizar la variable dependiente se encontró que es Medio (A Veces) 21 – 40% el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021 debido a que los docentes en su desempeño académico muestran un perfil medio en el manejo de las distintas formas del lenguaje oral, escrito, numérico, conocimiento y manejo de los avances tecnológicos, manejo de las estrategias metodológicas, medios y materiales educativos, manejo de las técnicas e instrumentos de evaluación, en su desempeño personal muestran un perfil regular en su actitud solidaria, respeta las ideas de los estudiantes, capacidad para colocarse en la situación de los estudiantes y vivir esa situación, ante esto para que el docente mejore su desempeño en el aula, es necesario que se someta periódicamente a un proceso de investigación y autoevaluación para ir aplicando mejoras, así mismo, por ello (Espinoza et al., 2020, p. 11) indica que: El desempeño del docente está en estrecha relación con el liderazgo ejercido por parte del docente, se observa claramente que la legislación contempla funciones para los directores y entre ellas está el guiar a sus docentes hacia los objetivos planteados.

En el análisis inferencial empleando la prueba estadística no paramétrica Chi Cuadrada (X^2) se ha encontrado $X^2_c = 15.9 > X^2_t = 9.48$, $gl = 4$, $p < 0.05\%$, observando que el Clima Institucional se relaciona con el desempeño docente y al aplicar el coeficiente de contingencia se obtiene $r = 53\%$ lo que indica que

el Clima Institucional se relaciona con el Desempeño Docente con un grado moderado, aceptando la hipótesis general de investigación: La relación es directa entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021. Resultado que tiene coincidencia cuando (Nolasco Romero, 2018, p. 84) concluye que: “Se determinó una relación alta y significativa entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino 2018, con un nivel de significancia bilateral (0,00) menor e igual que el nivel de significancia (0,05) y $Rho = 0,765$ ”

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones Específicas

Es Medio (A Veces) 21 – 40% el Clima Institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

Es Medio (A Veces) 21 – 40% el Desempeño Docente en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N°601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

El Clima Institucional se delimita con las dimensiones: Comunicación. Motivación. Confianza. Participación.

El Desempeño Docente se delimita con las dimensiones: Capacidades Pedagógicas. Emocionalidad. Responsabilidad laboral. Relaciones Interpersonales.

6.2. Conclusión General

El clima institucional se relaciona con un grado moderado con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N°601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021.

CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

7.1. Recomendaciones Específicas

A los directivos de la Institución Educativa N°601050 “Micaela Bastidas” de la ciudad de Iquitos durante el año 2021 continuar trabajando en el marco de un adecuado Clima Institucional a fin de que el desempeño docente mejore para superar percances en las relaciones labores, facilitar el trabajo pedagógico y brindar un servicio de alta calidad.

A los docentes de la Institución Educativa N°601050 “Micaela Bastidas” de la ciudad de Iquitos durante el año 2021 mejorar su desempeño docente mediante acciones de capacitación, investigación, autoevaluación y evaluación permanente de su desempeño para elevar su profesionalidad.

A los estudiantes de la Institución Educativa N°601050 “Micaela Bastidas” de la ciudad de Iquitos durante el año 2021 colaborar con los docentes en su trabajo pedagógico para su cumplimiento eficiente de sus funciones.

A los estudiantes de la Carrera Profesional de Ciencias Sociales continuar haciendo estudios sobre Clima Institucional y Desempeño Docente.

Hacer extensivo los resultados del estudio a otras instituciones educativas de la región y país.

7.2. Recomendación General

A las autoridades de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de la ciudad de Iquitos, realizar permanentemente acciones de evaluación del desempeño de sus docentes para que estos mejoren su ejercicio profesional para brindar a los estudiantes una mejor educación.

CAPITULO VIII: Fuente de Información

Alvarado. (2003). *Gerencia y Marketing Educativo*.

Álvarez Valencia, F. A. (2017). *El Clima Institucional como Factor Determinante en el Rendimiento Académico de los Alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. 132.

Alves, J. (2000). Liderazgo y clima organizacional. *Liderazgo y Clima organizacional*.

Anaya Julio, B. (2020). *Liderazgo distribuido y desempeño docente en la Institución Educativa 60054 “JOSE SILFO ALVAN DEL CASTILLO”* [Tesis Maestría, Universidad Científica del Perú]. <http://repositorio.ucp.edu.pe>.

Ávila. (1999). *Introducción a la Metodología de la Investigación*.

Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden* (Segunda).

Calero Pérez, M. (1999). *Tecnología Educativa. Realidades y Perspectivas*.

Cataño, & Wanger. (2002). *¿Es posible imaginar una escuela para todos?* Novedades Educativas.

Cauper Rosa & Ríos Tomas. (2021). *Satisfacción Laboral y el desempeño docente de la Institución Educativa N°60188—Simón Bolívar, Iquitos, 2021* [Tesis Maestría, Universidad Científica del Perú]. <http://repositorio.ucp.edu.pe>.

Cooper, & Sawaf. (1997). *Inteligencia emocional aplicado al liderazgo y a las organizaciones*. Norma.

Crisólogo. (1999). *Diccionario pedagógico* (Primera). Abedul.

- Espinoza, C. G. O., Castillo, D. C., Laso, A. L. del R. O., & Guaraca, M. P. O. (2020). Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano. *Journal of business and entrepreneurial studies: JBES*, 4(1), 21.
- García Dora. (2020). *Clima organizacional y desempeño docente en las unidades educativas "Fe y Alegría", Guayaquil – Ecuador, 2019* [Tesis Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe>.
- Gento & Palacios. (1996). *Instituciones educativas para la calidad total*. La Muralla.
- González Alexander. (2021). *Clima Institucional y formación en valores éticos. Estudio de caso en una universidad de la Costa Caribe Colombiana*. [Tesis de doctorado, Universidad de la plata]. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>.
- Lizano Cano, L. F. (2021). *Clima institucional y el desempeño docente en ambientes virtuales en la institución educativa N° 5086 Politécnico de Ventanilla, año 2021* [Tesis Maestría, Universidad Cesar vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe>.
- Mateo. (2005). *La evaluación educativa, su práctica y otras metáforas*. Horsori.
- Medina Montesdeoca, A. (2017). *Incidencia del clima organizacional en el desempeño docente de la Unidad Educativa Particular Santo Domingo de Guzmán – Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar.
- Minedu. (2012). *Marco del buen desempeño docente*. Minedu.
- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. Magisterio.

Nolasco Romero, J. M. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018*. 106.

Salazar Mendoza, W. J. (2019). Clima institucional y desempeño docente de los institutos superiores del distrito de Chepén, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*, 122.

Sandoval. (2004). *Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional*.

Valdés. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Pueblo y educación.

Viñas. (2004). *Conflictos en los Centros Educativos*. GRAO.

Zabalza. (2007). *Competencias docentes del profesorado universitario calidad y desarrollo profesional (Segunda)*. Narcea S.A.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Instrumento (s) de Recolección de Datos

Anexo 3: Informe de Validez y Confiabilidad

Anexo 4: Consentimiento Informado.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima Institucional y Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021

AUTOR (a): Marcos David Pacaya Flores

Pregunta de investigación	Objetivos de la Investigación	Hipótesis (cuando corresponda)	Metodología
<p>Problema General ¿Cómo influye el Clima Institucional con el Desempeño en los Docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cómo es el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021? ¿Cómo es el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021? ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021?</p>	<p>Objetivo General Determinar que el clima institucional se relaciona con el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021</p> <p>Objetivos Específicos Describir el clima institucional en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021 Evaluar el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021 Establecer la relación entre el clima institucional y desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021</p>	<p>Hipótesis General El clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Institución Educativa N°601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021</p> <p>Hipótesis Derivadas El Clima institucional es positivo en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021 El desempeño es medio en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021 La relación es directa entre el clima institucional y el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021</p>	<p>Unidad de Estudio Docentes de la I.E N°601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021.</p> <p>Tipo de Estudio La investigación es de tipo descriptivo correlacional.</p> <p>Diseño El diseño general de la investigación será el no experimental y el diseño específico será el transeccional correlacional. El diseño es:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> $\begin{matrix} & & O_x \\ & & r \\ M & & O_y \end{matrix}$ </div> <p>Donde: M = Muestra OX = Observación a la variable independiente: Clima Institucional. OY = Observación a la variable dependiente: Desempeño en Docentes. r = Posible relación entre las variables. (Hernández, et al, 2006)</p> <p>Población La población estará conformada por 120 docentes de la I.E N°601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021</p> <p>Muestra La muestra estará conformada por 91 docentes de la I.E N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021.</p> <p>Instrumento Cuestionario.</p>



UNAP

ANEXO 2: Cuestionario

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES**

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS” DE
IQUITOS 2021**

(Para docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021)

CÓDIGO: -----

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como propósito obtener información sobre: **Clima Institucional y Desempeño en Docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021**, en tal sentido le agradecemos su colaboración respondiendo a cada uno de los ítems. La información que se obtenga será confidencial. El estudio servirá para elaborar la tesis conducente a la obtención del Título Profesional de LICENCIADO EN EDUCACIÓN: Especialidad: Ciencias Sociales.

II. DATOS GENERALES

1. INSTITUCIÓN EDUCATIVA: -----
2. ÁREA CURRICULAR: -----
3. GRADO: ----- 4. SECCIÓN: -----
5. ESTUDIANTE: -----
6. EDAD: -----7. SEXO: -----
8. DÍA: ----- 9. HORA: -----

III. INSTRUCCIONES

Lee con atención las preguntas y respóndalas marcando un aspa (X) según corresponda

IV. CONTENIDO

CLIMA INSTITUCIONAL		Alto (Siempre) 41 – 60%	Medio (A Veces) 21 – 40%	Bajo (Nunca) 0 – 20%
Comunicación				
1.1.	Fluidez de los miembros en la comunicación			
1.2.	Reciprocidad entre los miembros de la I.E.			
1.3.	Comunicación eficaz en la I.E.			
1.4.	Transmisión de la información, ideas, metas y sueños entre los miembros de la I.E.			
1.5.	Directivos y jerárquicos al escuchar ideas del personal de la I.E.			
T O T A L (\bar{x})				
Motivación				
2.1.	Reconocimiento del trabajo que realizan en la I.E.			
2.2.	Valoración del prestigio profesional			
2.3.	Autonomía en la I.E.			
2.4.	Motivación del profesorado en la I.E.			
2.5.	Reciben bono económico por su desempeño en la I.E.			
T O T A L (\bar{x})				
Confianza				
3.1.	Confianza con el profesorado en la I.E.			
3.2.	Interacción entre los miembros de la I.E.			
3.3.	Nivel de experiencias de tus compañeros de trabajo en la I.E.			
3.4.	Dialogo con el personal de la I.E.			
3.5.	Importancia del grado amical entre los compañeros de trabajo de la I.E.			
T O T A L (\bar{x})				
Participación				
4.1.	Participación de los docentes en la I.E.			
4.2.	Participación del profesorado en las tomas de decisiones con los padres de familia			
4.3.	Participación en la toma de decisión sobre la mejora en la I.E.			
4.4.	Participación de los docentes en las actividades de la I.E.			
4.5.	Consideración de su participación en el consejo educativo			
T O T A L (\bar{x})				

DESEMPEÑO DOCENTE		Alto (Siempre) 41 – 60%	Medio (A Veces) 21 – 40%	Bajo (Nunca) 0 – 20%
Capacidades Pedagógicas				
1.1.	Domina de la temática en su curso			
1.2.	Clases sean interesantes			
1.3.	Ideas y reflexiones precisas			
1.4.	Diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje			
1.5.	Diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros)			
T O T A L (\bar{x})				
Emocionalidad				
2.1.	Lo aprendido lo aplica con sus alumnos			
2.2.	Interés de los estudiantes por realizar su propio aprendizaje			
2.3.	Tema motivador que busque información adicional			
2.4.	Valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración			
2.5.	Disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase			
T O T A L (x)				
Responsabilidad Laboral				
3.1.	Direccionamiento de Investigación formativa			
3.2.	Cumplimiento del horario de clases			
3.3.	Aportaciones al logro de los objetivos de su institución			
3.4.	Participación en los comités, consejos, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional			
3.5.	Participación en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina			
T O T A L (\bar{x})				
Relaciones Interpersonales				
4.1.	Respeto por las ideas de sus alumnos			
4.2.	Utiliza el espacio del curso para que el estudiantado realice investigación formativa			
4.3.	Ambiente adecuado con sus pares			
4.4.	Relaciones humanas con el grupo de estudiantes			
4.5.	Actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar, pensar de manera crítica o ser creativo			
T O T A L (\bar{x})				

Anexo 3: Informe de Validez y Confiabilidad



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES**

Estimados Profesionales:

Lic. MARISOL MONTERO ARÉVALO, Mgr.

Lic. PEDRO EMILIO TORREJÓN MORI, Mgr.

Dr. FREDDY ABEL ARÉVALO VARGAS

Con motivo de la investigación que se está realizando sobre: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS” DE IQUITOS 2021**, es necesario someter a juicio de experto la propuesta de dimensiones, indicadores e índices.

Para la evaluación de las mencionadas variables, Ud. Ha sido seleccionado a fin de emitir opinión de experto, para lo cual hemos considerado su elevada preparación científica – técnica y experiencia en la actividad TÉCNICA - PEDAGÓGICA, así como en los resultados obtenidos de su trabajo como profesional, y como directivo, pues sus opiniones resultarán de gran valor: De modo anticipado le agradecemos su valiosa colaboración.

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombre (s):.....
Nombre y dirección de su Centro Laboral actual:
Teléfono Fijo: Celular:
Nivel en el que labora:
Título Universitario que posee:
Grado Académico (el más Alto):
Años de experiencia profesional:
Experiencia en Investigación: SI () NO ()
Años de Experiencia en Jefaturas:
Cargo que Desempeña:
Otras Responsabilidades que Ocupa:

Acompaño: Matriz de consistencia. Instrumento (s) de Recolección de Información. Instrumento de Validez y Confiabilidad.

Sugiero que el informe sea devuelto bajo la siguiente evaluación:

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : **Montero Arevalo Marisol**
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación : **Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021**
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable Independiente (X): **Clima Institucional**
 1.6. Autor del Instrumento : Marcos David Pacaya Flores
 1.7. Criterios de Aplicabilidad:

VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 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	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																					
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): Clima Institucional																					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																					
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)																					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																					
PROMEDIO DE VALORACIÓN																						

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha:

Firma del experto informante

D.N.I. N° 41332845

Teléf. N° 955661339

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : **Montero Arévalo Marisol**
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación : **Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021**
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable Dependiente (Y): **Desempeño en Docentes**
 1.6. Autor del Instrumento : Marcos David Pacaya Flores
 1.7. Criterios de Aplicabilidad:

VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 - 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 - 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 - 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 - 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 - 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 - 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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado											✓									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables													✓							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												✓								
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica													✓							
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad														✓						
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (Y): Desempeño en Docentes													✓							
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio												✓								
8. COHERENCIA	Entre Título. (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)															✓					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																✓				
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					65,5

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha:

Firma del experto informante

D.N.I. N°

Teléf. N°

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : TORREJÓN MORI PEDRO EMILIO
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación : **Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021**
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable Independiente (X): **Clima Institucional**
 1.6. Autor del Instrumento : Marcos David Pacaya Flores
 1.7. Criterios de Aplicabilidad:

VALORACION	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 – 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 – 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 – 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 – 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 – 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado													X							
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables													X							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología													X							
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica												X								
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad												X								
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): Clima Institucional													X							
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio														X						
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)												X								
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías												X								
PROMEDIO DE VALORACION														63.3							

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD: Aplique el instrumento.

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha:

Iquitos 13/11/21



PEDRO E. TORREJÓN MORI
 Lic. Educ. - Gestión Educativa
 Exp. Gestión e Investigación Educativa
 Docente ISEA/UNP

Firma del experto informante

D.N.I. N°:

05340249

Teléf. N°:

925 227 363

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : TORREJÓN MORI PEDRO EMILIO
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4. Título de la Investigación : Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021
 1.5. Nombre del instrumento : Validador de Variable Dependiente (Y): Desempeño en Docentes
 1.6. Autor del Instrumento : Marcos David Pacaya Flores
 1.7. Criterios de Aplicabilidad:

VALORACION	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 - 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 - 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 - 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 - 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 - 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 - 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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado											X									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables													X							
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología												X								
4. ORGANIZACION	Existe una organización lógica											X									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad											X									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (Y): Desempeño en Docentes											X									
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio											X									
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)											X									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías													X							
PROMEDIO DE VALORACION												58.8									

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha:

Firma del experto informante


D.N.I. N°:

05340249

Teléf. N°:

925 227 363

Iquitos 13/11/21


 Pedro E. Torrejón Mori
 Lic. Edn. - Ciencias Sociales
 Exp. Desarrollo e Investigación Universitaria
 Distrito PGLA/UNAP

Instrumento de Validez y Confiabilidad

Arévalo Vargas Freddy Abel

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : *Arévalo Vargas Freddy Abel*
- 1.2. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
- 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
- 1.4. Título de la Investigación : *Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021*
- 1.5. Nombre del instrumento : *Validador de Variable Independiente (X): Clima Institucional*
- 1.6. Autor del Instrumento : *Marcos David Pacaya Flores*
- 1.7. Criterios de Aplicabilidad:

VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 - 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 - 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 - 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 - 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 - 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 - 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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado											X									
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables											X									
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología											✓									
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica											✓									
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad											✓									
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): Clima Institucional											✓									
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio											X									
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)											✓									
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías											X									
PROMEDIO DE VALORACIÓN													60								

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha:
11/11/21

[Firma]
Firma del experto informante

D.N.I. N° *05346874*

Teléf. N° *955224373*

Instrumento de Validez y Confiabilidad

Arévalo Vargas Freddy Abel

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del experto : *Arévalo Vargas Freddy Abel*
- 1.2. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
- 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
- 1.4. Título de la Investigación : *Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 "Micaela Bastidas" de Iquitos 2021*
- 1.5. Nombre del instrumento : *Validador de Variable Dependiente (Y): Desempeño en Docentes*
- 1.6. Autor del Instrumento : *Marcos David Pacaya Flores*
- 1.7. Criterios de Aplicabilidad:

VALORACIÓN	
CUALITATIVA	CUANTITATIVA
DEFICIENTE: (No válido, reformular)	0 - 20
REGULAR: (No Válido, modificar)	21 - 40
BUENA: (Válido, mejorar)	41 - 60
MUY BUENA: (Válido, precisar)	61 - 80
EXCELENTE: (Válido, aplicar)	81 - 100

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 - 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
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (Y): Desempeño en Docentes																				
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																				
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)																				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																				
PROMEDIO DE VALORACIÓN																					

60

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD

IV. OBSERVACIONES

Lugar y Fecha:

Iquitos 11/01/21

Firma del experto informante

[Firma manuscrita]

D.N.I. N° *05366874*

Teléf. N° *955224373*



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA
ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES**

Informe de validez y confiabilidad

**CONSOLIDADO DE LOS CERTIFICADOS DE VALIDEZ DE
CONTENIDO DE JUICIO DE EXPERTOS DE LOS INSTRUMENTOS**

I. DATOS DE IDENTIFICACIÓN:

1.1. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación

Variable Independiente (X) Clima Institucional

Variable Dependiente (Y) Desempeño en Docentes

1.2. Título de la Investigación

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS”
DE IQUITOS 2021**

1.3. Autor (es): **PACAYA FLORES, Marcos David**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN E INFORMANTES:

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

Título: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS” DE IQUITOS 2021”

Autor (es) del Instrumento: PACAYA FLORES, MARCOS DAVID

Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA INSTITUCIONAL

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Mgr. Marisol Montero Arévalo, profesora contratada de la Universidad Científica del Perú. Magister en Educación mención Gestión Educativa.

Mgr. Pedro Emilio Torrejón Mori, profesor Asociado de la Facultad de Ciencia de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Dr. Fredy Abel Arévalo Vargas, profesor principal de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria y Doctor en Educación.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mgr. Marisol Montero Arévalo	65	60	60	75	75	70	65	65	65
Mgr. Pedro Emilio Torrejón Mori	65	65	65	60	65	65	70	60	55
Dr. Fredy Abel Arévalo Vargas	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Promedio General	67.6								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 67.6 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Título: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS” DE IQUITOS 2021”

Autor (es) del Instrumento: PACAYA FLORES, MARCOS DAVID

Nombre del instrumento motivo de evaluación: CLIMA INSTITUCIONAL

- a. La confiabilidad para “Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021” se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- b. Estadísticos de confiabilidad para para “Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021”

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021)	0.924	9

- c. Criterio de confiabilidad valores

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre **CLIMA INSTITUCIONAL**, se utilizó el Alfa de CronBach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS” DE IQUITOS 2021**. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó **0.924** ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de Excelente confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

Título: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS” DE QUITO 2021”

Autor (es) del Instrumento: PACAYA FLORES, MARCOS DAVID

Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO EN DOCENTES

Se realizó la prueba de validez del instrumento de recolección de datos, a través del Juicio de Expertos, donde colaboraron los siguientes profesionales:

Mgr. Marisol Montero Arévalo, profesora contratada de la Universidad Científica del Perú. Magister en Educación mención Gestión Educativa.

Mgr. Pedro Emilio Torrejón Mori, profesor asociado de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Dr. Fredy Abel Arévalo Vargas, profesor principal de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Magister en Docencia e Investigación Universitaria y Doctor en Educación.

Profesionales	Indicadores								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Mgr. Marisol Montero Arévalo	55	65	60	65	70	65	60	75	75
Mgr. Pedro Emilio Torrejón Mori	55	65	60	55	60	60	55	55	65
Dr. Fredy Abel Arévalo Vargas	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Promedio General	67.1								

Teniendo en cuenta la tabla de valoración:

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
Deficiente	0 – 20
Regular	21 – 40
Buena	41 – 60
Muy Buena	61 – 80
Excelente	81 – 100

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, se obtuvo: 67.1 puntos, lo que significa que está en el rango de “Muy Buena”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Título: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS” DE IQUITOS 2021”

Autor (es) del Instrumento: PACAYA FLORES, MARCOS DAVID

Nombre del instrumento motivo de evaluación: DESEMPEÑO EN DOCENTES

- a. La confiabilidad para “**Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas”** de Iquitos 2021” se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- b. Estadísticos de confiabilidad para para “**Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021”**

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(Clima Institucional y Desempeño en Docentes en la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021)	0.938	9

- c. **Criterio de confiabilidad valores**

Según Herrera (1998):

VALORACIÓN	
CUANTITATIVA	CUALITATIVA
0,53 a menos	Confiabilidad nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Para la validación del cuestionario sobre **DESEMPEÑO EN DOCENTES**, se utilizó el Alfa de CronBach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 9 ítems que evalúan el instrumento sobre **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS” DE IQUITOS 2021**. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó **0.938** ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de Excelente confiabilidad lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

Anexo 4. Consentimiento informado



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA ESPECIALIDAD CIENCIAS SOCIALES

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El proyecto de investigación titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 601050 “MICAELA BASTIDAS” DE IQUITOS 2021** tiene como objetivo: Determinar que el clima institucional se relaciona con el desempeño en los docentes de la Institución Educativa N° 601050 “Micaela Bastidas” de Iquitos 2021; para lo que es necesario recolectar información con una ficha de observación, los cuales permitirán recolectar la información necesaria para el proyecto de investigación.

Solicito Sr. Docente, su colaboración y permiso para que su menor hijo o hija sea participe de este proyecto de investigación y tomar los datos necesarios, manteniendo total confidencialidad y anonimidad.

Yo _____

He leído la información que se me ha entregado.

He podido hacer preguntas sobre el estudio.

He recibido suficiente información sobre el estudio.

He hablado con el Bachiller: **PACAYA FLORES, MARCOS DAVID**

Comprendo que la participación de mi hija es bajo mi voluntad.

Comprendo que puedo retirar a mi hija del estudio en las siguientes situaciones:

1. Cuando quiera
2. Sin tener que dar explicaciones

Presto libremente mi conformidad para que mi hija participe en el estudio

Me han explicado este proyecto y me han contestado todas mis preguntas, comprendo la información descrita en este documento y accedo a la participación en forma voluntaria.

Firma del DOCENTE _____

DNI N° xxxxxxxxxxxx