



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Escuela de Posgrado

**Clima institucional y desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N°
20354 Manuel Emilio Scorza Torre, 2022**

Tesis

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Superior e Investigación
Universitaria**

Autor

Jesus Antonio Grados Torres

Asesor

Dra. Tania Mirtha Condor Peraldo


Dra. *Tania Mirtha Condor Peraldo*
DNU. 380

Huacho - Perú

2026



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

Escuela de Posgrado

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Jesus Antonio Grados Torres	40355076	23/11/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Tania Mirtha Condor Peraldo	41544567	https://orcid.org/0000-0002-0477-4068
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Maria Elena Pacheco Romero	40252146	https://orcid.org/0000-0002-8941-4984
Daniel Lecca Ascate	15731334	https://orcid.org/0000-0001-5758-2521
Julia Marina Bravo Montoya	15724272	https://orcid.org/0000-0002-2286-1827

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20354 MANUEL EMILIO SCORZA TORRE, 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%	10%	8%	9%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	3%
3	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	3%
5	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	"Prácticas de liderazgo en equipo directivos y su influencia en el desarrollo y bienestar docente para la retención de su talento : estudio de caso de una institución privada de	1%

DEDICATORIA

*Al todo poderoso por guiar y cuidar mis pasos en
cada etapa de mi vida.*

*A mi familia por estar siempre a mi lado
motivándome a continuar con mi carrera
profesional.*

JESÚS ANTONIO GRADOS TORRES

AGRADECIMIENTO

Agradecimiento a la institución y docentes que apoyaron en el proceso de ejecución y conclusión del estudio.

Agradecimiento a mis asesores quienes facilitaron los procedimientos para la culminación de la investigación.

JESÚS ANTONIO GRADOS TORRES

ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación	3
1.5 Delimitaciones del estudio	4
1.6 Viabilidad del estudio	5
CAPÍTULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Antecedentes de la investigación	6
2.1.1 Investigaciones internacionales	6
2.1.2 Investigaciones nacionales	7
2.2 Bases teóricas	8
2.3 Bases filosóficas	18
2.4 Definición de términos básicos	18
2.5 Hipótesis de investigación	19
2.5.1 Hipótesis general	19
2.5.2 Hipótesis específicas	19
2.6 Operacionalización de las variables	19
CAPÍTULO III	21
METODOLOGÍA	21
3.1 Diseño metodológico	21
3.2 Población y muestra	22
3.2.1 Población	22

3.2.2 Muestra	22
3.3 Técnicas de recolección de datos	22
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	24
3.5 Matriz de consistencia (anexo 03)	24
CAPÍTULO IV	25
RESULTADOS	25
4.1 Análisis de resultados	25
4.2 Contrastación de hipótesis	
CAPÍTULO V	36
DISCUSIÓN	36
5.1 Discusión de resultados	36
CAPÍTULO VI	38
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	38
6.1 Conclusiones	38
6.2 Recomendaciones	39
REFERENCIAS	40
7.1 Fuentes bibliográficas	40
7.2 Fuentes hemerográficas	
7.3 Fuentes electrónicas	43
ANEXOS	44

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	20
Tabla 2.	20
Tabla 3 Nivel alcanzado en “clima institucional”	25
Tabla 4 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones “Clima Institucional”	26
Tabla 5 Nivel alcanzado en la dimensión “Desempeño docente”	27
Tabla 6 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones “Desempeño docente”	28
Tabla 7 Prueba de normalidad de “Clima institucional – Desempeño docente”	29
Tabla 8 Correlación entre las variables “Clima institucional y desempeño docente”	29
Tabla 9 Correlación de “clima institucional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.”	30
Tabla 10 Correlación de “clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”	31
Tabla 11 Correlación de “clima institucional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”	33
Tabla 12 Correlación de “clima institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”	34

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 “Distribución porcentual de docentes según el nivel de la variable Clima Institucional”	25
Ilustración 2 “Distribución porcentual de docentes según las dimensiones de Clima Institucional”	26
Ilustración 3 “Distribución porcentual de docentes según el nivel de la variable Desempeño docente”	27
Ilustración 4 “Distribución porcentual de docentes según el nivel de desempeño docente”	28
Ilustración 5 “Diagrama de dispersión entre el clima institucional y el desempeño docente”	30
Ilustración 6 Diagrama de dispersión entre clima institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.....	31
Ilustración 7 “Diagrama de dispersión entre clima institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”	32
Ilustración 8 “Diagrama de dispersión entre clima institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”	33
Ilustración 9 “Diagrama de dispersión entre clima institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”	35

RESUMEN

Este informe final nombrado “Clima institucional y desempeño docente en el nivel primaria de la institución educativa N° 20354 Manuel Emilio Scorza Torre, 2022” donde se planteó determinar la relación efectiva entre el clima institucional y desempeño docente en el nivel primaria, considerando al enfoque cuantitativo como metodología, así como el diseño no experimental, de nivel correlacional, donde la muestra fue de tipo censal de 11 docentes del nivel primaria a quienes se le formuló la técnica de la encuesta y dos cuestionarios, uno para la variable “clima institucional” que tiene 19 ítems y el otro para la variable “desempeño docente” que cuenta con 28 ítems, ambos validados con “Alfa de Cronbach”. Los resultados concluyeron la relación directa significativa entre Clima institucional y desempeño docente en los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, mostrándose la existencia de una correlación positiva con un coeficiente de relación $r = 0.775$ y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

Palabras claves: clima institucional, desempeño docente, docentes de primaria.

ABSTRACT

Tips final report named "Institutional climate and teaching performance at the primary level of the educational institution No. 20354 Manuel Emilio Scorza Torre, 2022" where it was proposed to determine the effective relationship between the institutional climate and teaching performance at the primary level, considering the approach quantitative as a methodology, as well as the non-experimental design, of a correlational level, where the sample was of the census type of 11 primary level teachers to whom the survey technique and two questionnaires were formulated, one for the variable "institutional climate". which has 19 items and the other for the variable "teaching performance" which has 28 ítems, Beth validated with "Cronbach's Alpha". The results concluded the significant direct relationship between institutional climate and teaching performance in the teachers of the I.E. N° 20354 "Manuel Emilio Scorza Torre", showing the existente of a positive correlation with a coefficient of relationship $r = 0.775$ and a value = 0.000 less than the level of significance $\alpha = 0.05$ and of high intensity.

Keywords: institutional climate, teaching performance, primary school teachers.

INTRODUCCIÓN

El clima institucional es un conjunto de características que son percibidas por los docentes de la institución educativa y determinan su desempeño y comportamiento en la labor pedagógica que realizan en el aula. Este informe “Clima institucional y desempeño docente en el nivel primaria de la institución educativa N° 20354 Manuel Emilio Scorza Torre, 2022” se realizó con la finalidad de conocer la relación de las dos variables los cuales tienen gran correspondencia con los logros de aprendizaje de los estudiantes.

La productividad general de una institución y el mayor porcentaje del logro de competencias de los estudiantes, de acuerdo al Currículo Nacional, son determinantes para la calidad educativa, estas se consiguen partiendo desde el desempeño docente y para ello deben de convivir en un clima de armonía entre directivos, docentes, estudiantes y padres de familia.

El desarrollo del estudio se ha estructurado de la siguiente forma:

Capítulo I. Detalla la realidad problemática del tema en estudio el que refiere al clima institucional y el desempeño docente, para formular el problema general y los específicos, de la misma forma se formula el objetivo general y específico, pasando a detallar la justificación del estudio, la delimitación y viabilidad para la ejecución del estudio.

Capítulo II. Detalla antecedentes de estudios internacionales y nacionales, el desarrollo del marco teóricos donde describe las bases teóricas de ambas variables con sus respectivas dimensiones, así mismo las bases filosóficas para luego pasar a la hipótesis general y específicas, los conceptos básicos y la operacionalización de las variables.

Capítulo III. Detalla la metodología, el enfoque cuantitativo, el diseño, nivel de investigación y tipo del estudio, seguidamente se describe a la población y la muestra, puntualizando también las técnicas e instrumentos para recoger datos.

Capítulo IV. Detallan los resultados del estudio, en el Capítulo V se presenta la discusión de los resultados del estudio con otros estudios del capítulo II, luego se detalla el Capítulo VI de las conclusiones, recomendaciones y referencias. Capítulo VII de detallan los anexos que formaron parte para la ejecución de la investigación.

El autor

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La educación en todos sus niveles ha sido paralizada por dos años de manera presencial, sin embargo, tuvo continuación de forma virtual, producto del confinamiento por COVID 19. Esta pandemia ha traído muchas consecuencias negativas en todos los aspectos de la sociedad, en cuanto a educación se ha observado un atraso significativo que según las cifras podremos recuperarlo en el año 2035 (Naciones Unidas, 2021). La situación sanitaria también ha afectado el estado socioemocional de los docentes, tal es así que un estudio sobre docentes en pandemia, muestra que los maestros sienten ansiedad en un 59%, seguido de “insomnio (55,1%), irritabilidad (29,8%), aumento del apetito (26,6%), y desánimo (22,8%)” en ese mismo estudio se les preguntó sobre su estado emocional respondiendo sentir el estrés el 77% de maestros, “49,8% frustración, 41% angustia, 31,4% impotencia, 27,1% inseguridad, 17,3 desorientación y 9,8% aburrimiento” (Gavotto & Castellanos, 2021)

El estado emocional de cada persona en un grupo de trabajo puede afectar positivamente o negativamente el clima institucional y como consecuencia la afectación también se dirige al desempeño del profesional en las funciones que realiza.

En el Perú en época de pandemia se realizó un estudio a docentes de educación básica, donde demuestra el estado emocional de los maestros, evidenciando que “el 50% de los docentes se ubican en un nivel alto de Agotamiento Emocional, 10,7% en un nivel medio y el 39,3% en un nivel bajo” (Celio, 2021, pág. 116). Las referencias de estas cifras se deben de tomar en cuenta en la etapa de presencialidad ya que los principales problemas de convivencia en los hogares como en los centros de trabajo son el estado emocional en que se encuentran las personas.

En la actualidad se realiza estudios sobre el clima institucional en todos los ámbitos educativos, empresariales y organizaciones, el cual tiene como finalidad conocer el nivel de convivencia de sus miembros y cuánto puede afectar en el desempeño del trabajador. Esto debido a que en la actualidad se vive en un ritmo de vida acelerado y el estado emocional en el que se encuentra el docente puede afectar los logros de aprendizaje de los estudiantes.

El clima institucional es el ambiente donde los miembros de la comunidad educativa desarrollan actividades diarias en una permanente interrelación entre ellos, donde se presentan aspectos como la comunicación asertiva de parte de los docentes, directivos, estudiantes, padres de familia; de la misma manera el ambiente armónico depende del respeto a las costumbres sociales y culturales que se promueve entre ellos, los cuales llevan a formar un clima institucional desde la individualidad de cada uno de sus miembros.

Ante lo expuesto y encontrándonos en una etapa postpandemia, siendo el primer año de educación presencial, se ha determinado realizar el estudio con la finalidad de conocer el nivel y expectativa que tiene el docente de educación primaria de la institución educativa “Manuel Emilio Scorza Torre”, en cuanto al clima institucional y cómo esta tiene relación directa con el desempeño de las funciones pedagógicas que cumplen cada uno en sus respectivos nivel y áreas curriculares.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el clima institucional y desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022?.

¿Cómo se relaciona el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022?.

¿Cómo se relaciona el clima institucional y la participación de la gestión escuela y comunidad en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022?.

¿Cómo se relaciona el clima institucional y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre el clima institucional y desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.

Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.

Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la participación de la gestión escuela y comunidad en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.

Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

Conveniencia

El estudio es conveniente por la importancia de sus variables, los cuales nos permite conocer el nivel en que se encuentran en el clima laboral y el nivel del desempeño docente y cómo se relacionan ambas en la institución educativa del nivel primaria.

Relevancia Social

Es de relevancia en la comunidad educativa ya que permiten dar a conocer las conclusiones del estudio para a partir de ello programar actividades que busquen afianzar el comportamiento de las personas y puedan desenvolverse en un clima de armonía con el objetivo del logro de aprendizajes en favor de los educandos y de toda la comunidad educativa.

Implicaciones prácticas

Los resultados ayudarán a dar a conocer el nivel en que se encuentran los miembros de la comunidad educativa en cuanto a las dos variables en estudio “clima institucional y desempeño docente” y la relación que se produce entre estas dos.

Valor teórico

El estudio comprende la revisión de la literatura, de teorías y conclusiones de artículos científicos de los últimos años relacionadas a las variables, los cuales ayudarán a comprender el comportamiento de las personas y la relación entre el clima institucional y el desempeño de sus funciones pedagógicas.

Utilidad metodológica

Los instrumentos desarrollados en el proceso del estudio permiten recoger datos precisos para su procesamiento, los cuales sirven para futuras investigaciones de las variables en mención.

1.5 Delimitaciones del estudio

Poblacional. Su desarrollo comprende a docentes de la Institución Educativa “Manuel Emilio Scorza Torre”

Temporal. Se desarrolla en el año 2022.

Espacial. Se desarrolla en las instalaciones de la Institución Educativa “Manuel Emilio Scorza Torre”

Bibliográfica. Se realiza la revisión bibliográfica del estado del arte general y especializada de acuerdo a las variables en estudio.

1.6 Viabilidad del estudio

El estudio se considera viable para ser ejecutado porque cumple con las siguientes demandas:

Técnica: se encuentra del marco normativo del reglamento de la universidad.

Ambiental: Su proceso de desarrollo no implica daños ambientales.

Financiera: se encuentra autofinanciado por el investigador.

Social: cuenta con asesoramiento pedagógico, estadístico y metodológicos

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Guevara (2018) “*Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*” esta investigación tiene como objetivo general el diseño de una herramienta para contribuir al logro de las metas de la institución, mejorar la gestión operativa y favorecer el clima institucional, donde se aplicó una metodología exploratorio de estudio descriptivo con una muestra de 45 docentes, 16 personales administrativos y 12 personales con diversidad de roles dentro de la institución a quienes se les aplicó un cuestionario con 32 preguntas. En esta investigación se puede concluir que el desempeño de las personas se da de acuerdo a lo que conocen de la institución escolar, esto “permitió presentar una propuesta, para realizar intervenciones oportunas a nivel de estructura organizacional, gestión de desempeño, mejora en el sistema de comunicación, retribuciones, que apunten a un plan estratégico en la institución” (p. 86)

Niebles, Hoyos, & De La Ossa (2019) “*Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla*” este artículo de investigación tiene como objetivo el análisis del clima organizacional y el desempeño de profesores, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo de estudio descriptivo correlacional, con una muestra de 107 docentes a quienes se les aplicó cuestionarios de 30 preguntas. Esta investigación llegó a la conclusión que existe un clima organizacional fuerte donde muestran cada dimensión de las variables promedios fuertes en cada docente.

León, Noriega, & Murillo (2018) “*Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente*” este artículo de investigación tiene como objetivo conocer el impacto del clima organizacional en el desempeño de los maestros en la función de la institución,

tuvo una metodología de investigación cuantitativa de tipo descriptiva con un instrumento aplicado con encuesta, tiene una muestra de 25 docentes. Esta investigación llegó a la conclusión de que las dimensiones en cuanto a salario, experiencia laboral, estado civil, infraestructura, número de miembros de la familia, implementos y tiempo de servicio influyen en el clima institucional de los maestros.

Hincapié, Orellana, & Orellana (2018) “*Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia*” este artículo formuló su objetivo “determinar el clima organizacional en las instituciones escolares de Santa Marta Colombia” (p.1) Se aplicó una metodología de tipo descriptiva, no experimental y con una muestra de 83 docentes y 6 personales directivos. Esta investigación llega a la conclusión existe un clima participativo consultivo donde el directivo genera un ambiente de confianza y respeto entre el personal. El docente se siente parte del funcionamiento de la institución.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Urbina (2021) en la tesis denominada “*Clima Institucional y Desempeño Docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020*” esta investigación se trazó como objetivo conocer el grado de relación entre el clima institucional y el desempeño docente, la metodología empleada fue descriptiva - correlacional con una muestra de 25 docentes que se aplicaron 2 encuestas, de manera virtual, relacionadas al clima institucional y al desempeño docente. Se llegó a la conclusión de que hay relación entre ambas variables siendo esta correlación fuerte y directa estadísticamente donde “ $r = 0.887$ con $p = 3.4731E-9$ ”.

Saldaña & Perez (2018) “*Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca*” en esta investigación se tiene como objetivo “Determinar la relación que existe entre el clima institucional con el desempeño docente en la I.E. Divino Maestro de la ciudad de Cajamarca, 2018” (p. 3) con una metodología descriptivo correlacional, no experimental. Cuenta con una muestra de 32 docentes de los tres niveles donde se les aplicó un cuestionario de las variables clima institucional y desempeño docente. Esta investigación llegó a la conclusión que se demuestra la correlación entre las dos variables con “una relación de $r = 0,629$ con una significancia unilateral de 0,01 entre el clima institucional y el desempeño docente demostrando que el clima institucional” (p.42).

Moreano (2018) “*El Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Iniciales de distrito de Wanchaq – Cusco*” tiene como objetivo general conocer el grado de influencia del clima institucional y desempeño docente, aplicando una metodología de tipo descriptivo correlacional, no experimental que fueron aplicadas con la recolección de datos, técnica de observación y encuesta. La muestra fue de tipo muestreo censal con 47 docentes. La población fue conformada por 93 docentes. Llegando a concluir que existe la influencia de las dos variables: clima institucional y desempeño docente de la I.E.I. del distrito de Wanchaq.

Crevoisier & Guerra (2022) “*Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública desde la Perspectiva de los Docentes*” esta investigación tiene como objetivo el análisis de la importancia del clima institucional y el desempeño de los profesores de la institución pública, se aplicó una metodología de enfoque cualitativo con una entrevista y con una muestra de 12 docentes. En esta investigación se concluye que el clima institucional incide en el comportamiento y desempeño de los maestros afectando también a todos los miembros de la institución.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima institucional

Definición

El clima institucional es el ambiente que se genera en el centro laboral educativo a partir de la convivencia diaria entre los miembros de la comunidad educativa, este “constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión, además de los de innovación y cambio” (Martín, 2000, pág. 104)

Para los autores Bustos, Miranda & Peralta (2002) “es el conjunto de sentimientos y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales y determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones, su organización y su satisfacción” (p. 28), el clima institucional debe favorecer la buena convivencia entre los integrantes de la comunidad educativa el cual tendrá repercusión positiva en el logro de los objetivos educacionales.

En esa misma línea también es definida como “la percepción de los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico, a las relaciones interpersonales y a las diversas regulaciones que afectan el trabajo” (Rodríguez, 2004, pág. 16).

Esto refleja las costumbres, valores y actitudes de los miembros de la comunidad educativa que traen consigo a la institución y en este espacio de convivencia se transforman en elementos del clima.

El clima es la percepción que se tiene de la institución y del ambiente laboral, este puede ser positivo o desfavorable, cuando se habla de clima positivo es en referencia a “logros y disfrutar de un entorno laboral de alto nivel que contribuya al éxito de la institución de una manera significativa, seguridad, rendimiento, bienestar, adaptación, investigación e innovación” (Troya, Troya, & Troya, 2013, pág. 6)

En conclusión, podemos definirlo como el espacio de convivencia de los miembros de una institución a partir de la vivencia diaria, los cuales incluyen el trato, las relaciones interpersonales, la comunicación asertiva, el respeto a las costumbres desde el enfoque sociocultural.

Dimensiones del clima institucional

El clima de una institución educativa es exclusivo de los miembros que conforman la comunidad educativa, son ellos, con sus costumbres y comportamientos individuales los que generan la convivencia social. De acuerdo a ello se ha considerado las siguientes dimensiones:

- **Motivación:** toda organización sabe de la importancia de tener al personal motivado para recibir de ellos buena productividad. “la motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia” (Robbins, 2004, pág. 341) en esa misma línea el autor manifiesta que la motivación a los trabajadores de una institución “es una de las actividades más importantes y desafiantes que los gerentes llevan a cabo. Para lograr que los empleados pongan su máximo empeño en el trabajo, los gerentes necesitan saber la forma y la razón de su motivación” (Robbins, 2004, pág. 339).

La dimensión considera las condiciones ambientales para laborar, estimulación al personal por el trabajo realizado y condiciones en ambiente social favorable como indicadores para el estudio.

- **Comunicación:** es un proceso social del ser humano por el cual se ha alcanzado el desarrollo de la sociedad, “constituye el área principal en el estudio de las relaciones humanas y de los métodos para modificar la conducta humana” (Chiavenato, 2008, pág. 65), “sin comunicación no se lograría nada en las organizaciones. A los gerentes les conciernen dos tipos de comunicación: interpersonal y organizacional” (Robbins & Coulter, 2004, pág. 313). La comunicación fortalece las relaciones interpersonales de la comunidad educativa y sirve como herramienta de gestión, los cuales permiten mejorar las actividades que ejercen los docentes de aula.

La dimensión considera la fluidez comunicativa entre estamentos y la fluidez de comunicación horizontal como indicadores de medición.

- **Manejo de conflictos:** Es la acción que orienta a la convivencia con criterios éticos a “aprender a ser” en soluciones a problemas que se observan en la institución. El conflicto “se produce cuando hay un enfrentamiento de intereses o de las necesidades de una persona con los de otra, o con los del grupo o con los de quien detenta la autoridad legítima” (Casamayor, y otros, 2002, pág. 18). Los conflictos que se presentan en un grupo son por intereses y necesidades vistas como insatisfechas por ellos mismos, en otros casos se presentan por el abuso de poder de quien dirige la institución.

El directivo es el personal idóneo para el manejo de conflictos dentro de una institución educativa

- **Trabajo en equipos:** es una actividad por lo cual el ser humano a conseguido muchos objetivos. Este aspecto hace referencia al trabajo en equipo o colegiado que realizan los docentes con el objetivo de que los estudiantes alcancen los logros de aprendizaje que el currículo nacional demanda. Esta dimensión evalúa el impulso para el trabajo en equipo y las decisiones toman en cuenta las opiniones del equipo.

Elementos del clima institucional

También llamado clima escolar tiene tres elementos importantes enfocados en la parte física o de infraestructura de la institución, también de las relaciones humanas entre los miembros y de la cultura social y de valores individuales que comparten en un mismo espacio.

- **Características físicas de la institución educativa:** se denominan de esta manera a la parte de la infraestructura, mobiliario, materiales y recursos para el desarrollo del aprendizaje, espacios verdes con ambientes seguros para todos los miembros de la comunidad, los cuales va a influir en el desarrollo y buen funcionamiento de la gestión educativa y por ende en un buen clima laboral ya que su equipamiento adecuado facilitará el proceso de enseñanza y aprendizaje. El Ministerio de Educación resume esta característica de la siguiente manera:

La apariencia del local institucional y de sus aulas. El tamaño de la escuela. La ratio de profesores y estudiantes en el aula. El orden y la organización de las aulas en la escuela. La disposición y calidad de materiales y recursos educativos. Presencia de árboles, plantas y jardines. Luminosidad del ambiente. Limpieza y salubridad de las instalaciones. Seguridad y comodidad de los estudiantes. (MINEDU, 2017, pág. 16).

- **El sistema social de relaciones entre los individuos y grupos:** es el vínculo que existe entre todos los miembros de la comunidad educativa, donde prima el respeto y el trato igualitario entre sus miembros. El Ministerio de Educación resume esta característica de la siguiente manera:

Las relaciones entre los estudiantes, entre estos y sus profesores y las que se dan entre maestros, directores y otros trabajadores de la institución. Un trato equitativo y justo a los estudiantes por parte de los trabajadores y los docentes. Los vínculos de pertenencia desarrollados o no hacia la institución por parte de sus distintos miembros. El grado de comparación y de competitividad entre los estudiantes. El grado en que la escuela involucra a los padres y madres. El grado en el que los estudiantes, profesores y otros trabajadores contribuyen a la toma de decisiones en la institución educativa. (MINEDU, 2017, pág. 16)

- **El sistema de creencias y valores que comparten los integrantes de la institución educativa:** esta característica está relacionada al enfoque transversal intercultural el cual

promueve el respeto y reconocimiento de cada miembro de la institución educativa en sus creencias, costumbres, identidad social y cultural como parte fundamental para una convivencia saludable. El Ministerio de Educación resume esta característica de la siguiente manera:

Es el conjunto de todos aquellos patrones de creencias, valores y tradiciones que se han ido formando a lo largo de la historia de la escuela, que son profundos y están muy arraigados en las representaciones, creencias y prácticas de cada agente educativo. Incluye, pero no se limita a lo siguiente: Los reglamentos y normas que regulan la vida comunitaria. Los ritos y ceremonias que la escuela ha desarrollado para determinadas ocasiones. Los procesos y estilos de comunicación. Los valores explícitos y no explícitos. Los supuestos básicos o creencias que tienen las personas sobre la institución. (MINEDU, 2017, pág. 16)

Importancia del clima institucional

La calidad educativa tiene una relación directa con la gestión que realiza el directivo, recae en él que la institución tenga un buen clima laboral, el directivo desde su liderazgo debe promover la cultura de paz a través de procesos de reflexión colectiva con todos los miembros de la comunidad educativa basado en valores, los cuales servirán para la unidad e integración del equipo humano con el objetivo de lograr las metas en beneficio de los estudiantes.

Tener un buen clima institucional educativo garantiza buenos resultados académicos de los estudiantes al finalizar el año escolar, esto es producto del desempeño positivo de los docentes.

El buen clima institucional influye en el desempeño del docente y el personal que conforma la institución, este crea un impacto profundo y positivo en la motivación y la satisfacción de cada uno el cual influye en la eficiencia de su desempeño repercutiendo en el logro de aprendizajes de los estudiantes.

En un ambiente positivo se observa mayor participación de los miembros de la comunidad educativa ya que se encuentra motivado y se identifica con el trabajo y la institución “participa activamente en él y considera que su desempeño laboral es importante para su propia valía” (Robbins, 2004, pág. 287).

Las habilidades socioemocionales que desarrolla cada miembro de la institución coadyuvan al buen clima laboral, estas habilidades consisten en tres aspectos importantes que todo docente debe desarrollar: ser asertivo, que es la habilidad de expresarse en forma clara lo que piensa cada uno o en otro caso, expresar lo que necesita, para ello se debe tener en cuenta el respeto a los demás miembros en sus derechos, sentimientos, etc. Otro aspecto es la empatía, donde el docente debe poner en práctica el saber escuchar, comprender y ponerse en el lugar de la otra persona, el tercer aspecto es la habilidad de escuchar al interlocutor, poniendo toda nuestra atención y disposición a la persona que habla, sin interrumpirla y demostrando respeto en todo momento.

2.2.2. Desempeño docente

Definición

Se entiende como desempeño docente al cumplimiento de funciones pedagógicas en el proceso de aprendizaje, este conjunto de acciones es de “alta motivación, preparación pedagógica y creatividad realiza el profesor, durante el desarrollo de su actividad, lo cual se manifiesta, tanto en el proceso como en el resultado de esta orientada a lograr la formación integral” (Pérez, 2008, pág. 66), este desempeño se evalúa como cualquier otro profesional y se determina desde “lo que sabe y puede ser la manera de cómo se desempeña o desde los resultados que logra con su trabajo” (Wilson, 1992, pág. 24)

La finalidad de la educación básica es el logro de los aprendizajes de los educandos, estas tienen relación directa con el desempeño que realiza el docente ya que “es el que hacer 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” (Valdés, 2004, pág. 2) estas también contemplan el dominio de contenidos que debe desarrollar en el aula, conocimientos de métodos, estrategias y técnicas que ayuden en el aprendizaje.

El desempeño docente se relaciona con lo que hace el docente de aula y lo que puede llegar a hacer en el ejercicio de su labor, para conocer el nivel del desempeño se realiza a través de una evaluación en base a un “conjunto de principios, supuestos, conceptos, así como de métodos, procedimientos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, los alumnos,

los padres y los profesores” (Manrique, 2009, pág. 19) esta evaluación debe ser justa y con propósitos formativos con la finalidad de mejorar la calidad educativa.

En conclusión, el desempeño docente es el desenvolvimiento que realiza el profesor de aula de todas sus capacidades profesionales en la programación y el desarrollo de la enseñanza y aprendizaje.

Dimensiones del desempeño docente

- Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

El docente debe tener conocimiento de las características de sus estudiantes y el contexto donde viven para programar sesiones de aprendizaje de acuerdo a sus vivencias y de esta manera promover su desarrollo integral, esta dimensión se refiere a “la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo” (MINEDU, 2012, pág. 25).

La planificación del aprendizaje se realiza en forma conjunta con los docentes de la especialidad, teniendo en cuenta los logros que debe alcanzar los estudiantes para el ciclo donde se encuentran.

Para este proceso el docente debe contar con conocimientos de la realidad de la zona donde trabaja, de “las principales características sociales, culturales —materiales e inmateriales— y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje” (MINEDU, 2012, pág. 25). Teniendo presente que su finalidad es el desarrollo integral del estudiante en base a la cultura donde se desenvuelve.

- Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

El docente es el guía y mediador del aprendizaje, e la misma manera recae la responsabilidad de crear un clima de armonía para la convivencia democrática dentro y fuera del aula. Esta dimensión “comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad en todas sus expresiones” (MINEDU, 2012, pág. 25).

La capacidad de dominio de contenidos y conocimientos del docente en el área que desempeña le permitirá una enseñanza enriquecedora para sus estudiantes a través de diversas estrategias y técnicas de estudio, esto en “un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes” (MINEDU, 2012, pág. 25). El docente interactúa con los estudiantes en el proceso de aprendizaje y su buen dominio emocional les transmite seguridad a sus estudiantes.

- **Participación de la gestión escuela y comunidad:**

El docente se integra al trabajo en equipo y colegiado con actitud democrática en las reuniones de gestión educativa apoyando en el desarrollo del PEI con la finalidad de crear aprendizajes efectivos en los estudiantes, esta competencia describe la relación del docente y la “comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable” (MINEDU, 2012, pág. 26). Todo profesional de la educación debe conocer el lugar donde se encuentra laborando, las costumbres y creencias de sus habitantes para a partir de ello se desenvuelva con respeto a la cultura de la comunidad, de la misma manera cumpliendo con responsabilidad las actividades que le corresponde.

- **Profesionalidad e identidad docente**

El docente reflexiona sobre su desenvolvimiento pedagógico en el proceso de enseñanza y aprendizaje, asimismo hace una reflexión sistemática en la práctica de los otros docentes, del “trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas” (MINEDU, 2012, pág. 26)

El docente realiza su labor en el marco de valores de respeto, solidaridad, responsabilidad, justicia, honestidad y ética profesional.

Funciones del docente

La calidad educativa es un tema primordial en todos los sectores sociales, económicos, políticos, científicos, etc., en el cual destaca el desempeño laboral del docente. La función

docente comprende actividades curriculares, tutoría, atención a padres de familia, actualización y perfeccionamiento pedagógico, entre muchas otras más que se describen a continuación:

- **Función curricular:** es la capacidad de adaptar y contextualizar el currículo “en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del proyecto educativo Institucional” (Espinoza, Vilca , & Pariona, 2014, pág. 23).
- **Función didáctica:** la didáctica es el arte de enseñar, esta función consiste en la capacidad del maestro para transmitir conocimientos a sus estudiantes empleando diversos recursos, medios, materiales, aplicando estímulos motivadores, entre otros. En el proceso de aprendizaje el docente tiene la función de aclarar los objetivos, contenidos y criterios de evaluación en cada sesión, orientar sobre la organización y desarrollo del proceso de aprendizaje, prevenir dificultades que pueden ocurrir en el aprendizaje, complementar y retroalimentar los aprendizajes.
- **Función tutorial:** incide en toda la actividad docente, se asume la responsabilidad de guiar a un grupo que se encuentra en formación académica, “permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto e sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia” (Espinoza, Vilca , & Pariona, 2014, pág. 23). Su importancia en el desarrollo integral del estudiante ha llevado al Ministerio de Educación a ser tratado en todos los niveles de educación básica, siendo el responsable y tutor, el docente de aula.
- **Función evaluadora:** “constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de interaprendizaje. A través de esta actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística” (Espinoza, Vilca , & Pariona, 2014, pág. 23).
- **Formación permanente:** en la actualidad vivimos en un mundo interconectado con la tecnología el cual permite el acceso de la información académica con los últimos conocimientos en paradigmas educativos, es por ello que los conceptos y teorías van cambiando de acuerdo a las investigaciones que se desarrollan cada año, siendo necesario que el docente se actualice y capacite en su área de desempeño para estar acorde con los nuevos conocimientos y transmitirlos a sus estudiantes.

Factores del desempeño docente

El desempeño docente debe entenderse al ejercicio en su función pedagógica en el marco del contexto escolar y sociocultural donde se desenvuelve profesionalmente, es en este contexto donde se presentan diversos factores que pueden influir en su desempeño laboral, los cuales son detallados a continuación:

- **Liderazgo del directivo:** hace referencia a la buena conducción de la institución con todos los miembros de la escuela para su buen desarrollo, “si existe un liderazgo autoritario los subordinados sentirán miedo para desarrollarse en su puesto de trabajo, no existirá confianza y por ende no habrá un buen desempeño de los colaboradores” (Huayamabe, 2014, pág. 10).
- **Estímulos:** La ley de educación considera diversos premios y estímulos a todo aquel que tenga el título profesional de docente, entre las cuales mencionamos: “a) Mención honorífica con el otorgamiento de las Palmas Magisteriales y otros reconocimientos similares. b) Agradecimientos, felicitaciones y condecoraciones mediante resolución directoral regional, ministerial o suprema. c) Viajes de estudio, becas y pasantías al interior del país o al exterior” (Ley 29944, 2012), de la misma manera pueden acceder a cargos administrativos con remuneración y ascensos mediante concurso.
- **La motivación:** el comportamiento del docente en la institución educativa es producto de cómo se siente y de la orientación del objetivo que persigue, por lo tanto, la motivación se origina de factores internos y externos. La motivación tiene relación en el comportamiento y este “no es casual ni aleatorio; siempre está dirigido u orientado hacia algún objetivo. El comportamiento está orientado hacia objetivos, en todo comportamiento existe un impulso, un deseo, una necesidad, expresiones que sirven para indicar los motivos del comportamiento” (Berardi, 2015, pág. 14).
- **Clima institucional:** en toda institución laboral existen las relaciones interpersonales, que es el contacto que tienen los seres humanos con las demás personas, un buen clima institucional se relaciona con el ambiente armónico y pacífico de espacio laboral para lograr este nivel, las personas deben “aprender a interrelacionarse con las demás personas respetando su espacio y aceptando a cada uno como es, con sus defectos y sus virtudes, recordando que nuestros derechos terminan cuando comienzan los de los demás” (Rodríguez, 2017, pág. 9)
- **Infraestructura:** el lugar donde se desenvuelve laboralmente el docente también influye en su desempeño, una institución que no se encuentra bien equipada, con falta de mobiliario, sin los servicios básicos no puede estar en condiciones de brindar un aprendizaje de calidad.

- **Responsabilidad:** es un principio humano, una cualidad relacionada al cumplimiento de las obligaciones y cuidadoso en la toma de decisiones en la función donde se desempeña, en la docencia hace referencia al cumplimiento de sus funciones como “la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución” (Valdés, 2004, pág. 4)

2.3 Bases filosóficas

El docente es un ser humano que desempeña sus funciones dentro de una institución educativa, su labor requiere de dominios profesionales en su área, dominio emocional para relacionarse con miembros de su institución, manejo de estrategias y técnicas para la enseñanza, entre otras cualidades que debe tener para su función pedagógica. Las características que desarrolla el docente son de forma integral, por ello el estudio se sustenta en la filosofía del humanismo quien tuvo de exponente a Sócrates y sus ideales de la educación integral del ser humano “por lo que es determinante la calidad de los procesos de enseñanza y cómo se incorpora el desarrollo personal y social de los estudiantes con énfasis en el progreso de las habilidades socioemocionales” (Chimalistac, 2018). El humanismo viene de la palabra latina “homo” que significa “hombre” quien tiene la capacidad para razonar, pensar y plantar las ramas de la sabiduría.

2.4 Definición de términos básicos

Clima institucional: “determinado por todos aquellos factores físicos, elementos estructurales, personales, funcionales y culturales de la institución que, integrados interactivamente en un proceso dinámico específico, confieren un peculiar estilo o tono a la institución, condicionante a su vez de distintos productos educativos” (Ojeda, 2014).

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” (Valdés, 2004, pág. 2).

Función curricular: es la capacidad de adaptar y contextualizar el currículo “en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del proyecto educativo Institucional” (Espinoza, Vilca , & Pariona, 2014, pág. 23).

Responsabilidad: es “la asistencia y puntualidad, el grado de participación en las sesiones metodológicas o en jornadas de reflexión entre los docentes, el cumplimiento de la normatividad, capacitarse constantemente, implicación personal en la toma de decisiones de la institución” (Valdés, 2004, pág. 4).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.

Existe una relación significativa entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.

Existe una relación significativa entre el clima institucional y la participación de la gestión escuela y comunidad en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.

Existe una relación significativa entre el clima institucional y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.

2.6 Operacionalización de las variables

Tabla 1.*Variable 1: “clima institucional”*

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ITEMS</i>
Motivación	- Condiciones ambientales para laborar. - Estimulación al personal por el trabajo realizado. - Buenas condiciones en ambiente social favorable.	1 - 5
Comunicación	- Fluidez comunicativa entre estamentos. - Fluidez de comunicación horizontal	6 - 10
Manejo de conflictos	- Tranquilidad ante conflictos. - Negociación frente a conflictos en la I.E.	11 -15
Trabajo en equipos	- Impulso para trabajo en equipo. - Las decisiones toman en cuenta las opiniones del equipo	16 - 20

Tabla 2.*Variable 2: “desempeño docente”*

<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ITEMS</i>
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes.	- Conocimiento de los estudiantes de forma individual y sociocultural. - Conocimiento de programación curricular.	1 -8
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.	- Ejecución de la programación - Organización del aula. - Uso de estrategias, técnicas y recursos.	9 - 16
Participación de la gestión escuela y comunidad.	- Trabajo colegiado. - Capacidad de elaborar proyectos de innovación.	17 - 22
Profesionalidad e identidad docente.	- Respeto a los derechos humanos. - Ética profesional.	23 - 28

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque de la investigación

De enfoque cuantitativo que “supone derivar de un marco conceptual pertinente al problema analizado, una serie de postulados que expresen relaciones entre las variables estudiadas de forma deductiva. Este método tiende a generalizar y normalizar resultados” (Bernal, 2006, pág. 57)

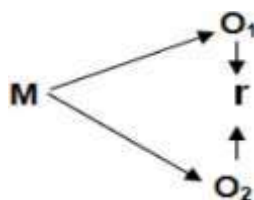
3.1.2. Tipo de investigación

Su desarrollo es de tipo básica de tipo Básica ya que “tiene como objetivo mejorar el conocimiento *per se*, más que generar resultados o tecnologías que beneficien a la sociedad en el futuro inmediato” (Tam, Vera, & Oliveros, 2008, pág. 146),

3.1.3. Diseño de la investigación

La pesquisa corresponde al no experimental, se observa “sin que el investigador altere el objeto de investigación. En la investigación no experimental, se observan los fenómenos o acontecimientos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos”. (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018, pág. 140)

De corte transversal siendo su esquema:



M	=	Muestra de docentes
O1	=	Medición de “clima institucional”
O2	=	Medición de “desempeño docente”
r	=	Posible relación entre ambas variables.

3.1.4. Nivel de investigación.

El estudio se desarrolla en el nivel correlacional, su finalidad es “establecer el grado de relación o asociación no causal existente entre dos o más variables. Se caracterizan porque primero se miden las variables y luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación” (Marroquin, 2012, pág. 4).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Se considera como población a la totalidad de docentes de la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” estando constituida por 11 docentes de aula que comprende el nivel primario.

Para Mejía (2005) la “población es la totalidad de sujetos o elementos que tienen características comunes. En otras palabras, una población es la totalidad de los miembros de la unidad de análisis” (pág. 95).

3.2.2 Muestra

La muestra se conforma por los 11 docentes, de tipo censal donde todos los participantes son considerados para el estudio “la muestra es toda la población, este tipo de método se utiliza cuando se cuenta con una base de datos de fácil acceso” (Fernández, 2003, pág. 37).

3.3 Técnicas de recolección de datos

- **Técnica:** el desarrollo del estudio corresponde a la técnica de la encuesta que son “procedimientos estandarizados de investigación mediante los cuales se recoge y analiza

una serie de datos de una muestra de casos representativa de una población (...) del que se pretende explorar, describir, predecir y/o explicar una serie de características” (Casa, Repullo, & Donado, 2002, pág. 143).

- **Instrumento:** de acuerdo a la técnica corresponde al cuestionario para recoger datos, es “un conjunto de preguntas, normalmente de varios tipos, preparado sistemáticamente y cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación o evaluación, y que puede ser aplicado en formas variadas” (García, 2003, pág. 2).

Ficha técnica del instrumento “clima institucional”

Denominación	: Cuestionario de “gestión institucional”
Autor y año	: Urbina (2021)
Objetivo	: Conocer el nivel de clima en la institución educativa.
Alcances	: Docentes de la institución del nivel primaria.
Duración	: 35 minutos.
Material	: Copias de cuestionario, lapicero y borrador
Descripción	: Su aplicación es personal, contando con 19 ítems y 4 dimensiones.
Calificación	: Cada ítem tiene la siguiente puntuación: 0 = Nunca 1 = A veces 2 = Siempre

Ficha técnica del instrumento “desempeño docente”

Denominación	: Cuestionario de “desempeño docente”
Autor y año	: Pino (2017)
Objetivo	: Conocer el nivel en que se encuentran los docentes en cuanto a su desempeño pedagógico.
Alcances	: Docentes del nivel primaria, nombrados y contratados.
Duración	: 35 minutos.
Material	: Fotocopias de cuestionarios, lapiceros, corrector.
Descripción	: Su aplicación es personal que tiene cuatro dimensiones y 28 ítems
Calificación	: Cada ítem tiene la siguiente puntuación: Valor 1, Nunca Valor 2, Casi Nunca.

Valor 3, A Veces.

Valor 4, Casi siempre

Valor 5, Siempre

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento de los datos se realizarán los siguientes análisis:

- Se aplicó el software Excel y el estadístico SPSS versión 22 para analizar e interpretación subrayando las relaciones principales de acuerdo a los objetivos e hipótesis del estudio (general y específico).
- La interpretación de los resultados se realizó apoyados en las teorías y conceptos del marco teórico.

3.5 Matriz de consistencia (anexo 03)

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 3 Nivel alcanzado en “clima institucional”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%
Regular	2	19%
Bueno	9	81%
Total	11	100,0%

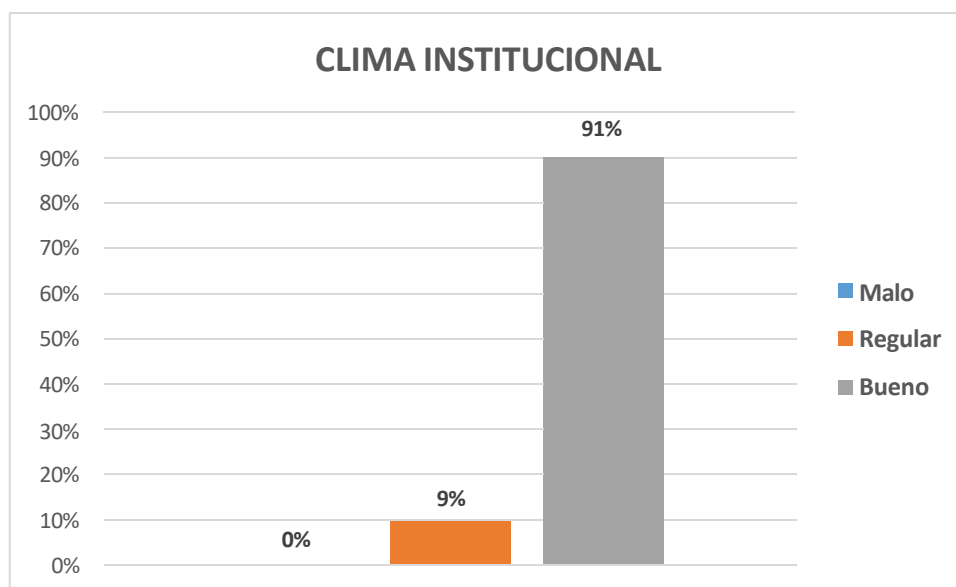


Ilustración 1 “Distribución porcentual de docentes según el nivel de la variable Clima Institucional”

Lectura de la figura 1, muestra que el 81% de docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” se encuentran en un nivel bueno de la variable “Clima Institucional”, el 19% se encuentra en un nivel regular y en el nivel malo se registra un 0%.

Tabla 4 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones “Clima Institucional”

	Dimensión Motivación		Dimensión Comunicación		Dimensión Manejo de Conflictos		Dimensión Trabajo en Equipo	
Niveles	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	3	27%	2	18%	3	27%	2	18%
Bueno	8	73%	9	82%	8	73%	9	82%
Total	11	100%	11	100%	11	100%	11	100%

Nota: “Obtenido de la encuesta aplicada a docentes de la Institución Educativa N° 20354”

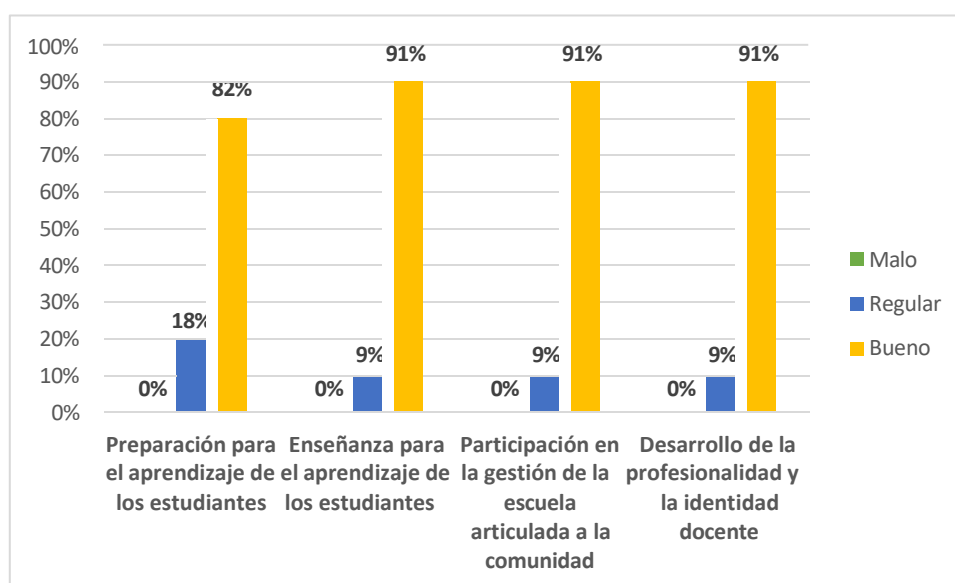


Ilustración 2 “Distribución porcentual de docentes según las dimensiones de Clima Institucional”

Lectura de la figura 2. Muestra que en la dimensión “Motivación” el 73% de los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, se encuentran en el nivel Bueno, un 27% se encuentra en el nivel Regular y un 0% en el nivel Malo. En la dimensión “Comunicación” el 82% de los docentes, se encuentran en el nivel Bueno, un 18% se encuentra en el nivel Regular y un 0% en el nivel Malo. En la dimensión “Manejo de conflictos” el 73% de los docentes, se encuentran en el nivel Bueno, un 27% se encuentra en el nivel Regular y

encontramos un 0% en el nivel Malo. En la dimensión “Trabajo en equipo” el 82% de los docentes, se encuentran en el nivel Bueno, un 18% se encuentra en el nivel Regular y un 0% en el nivel Malo.

Tabla 5 Nivel alcanzado en la dimensión “Desempeño docente”

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	0	0%
Regular	1	9%
Bueno	10	91%
Total	11	100,0%

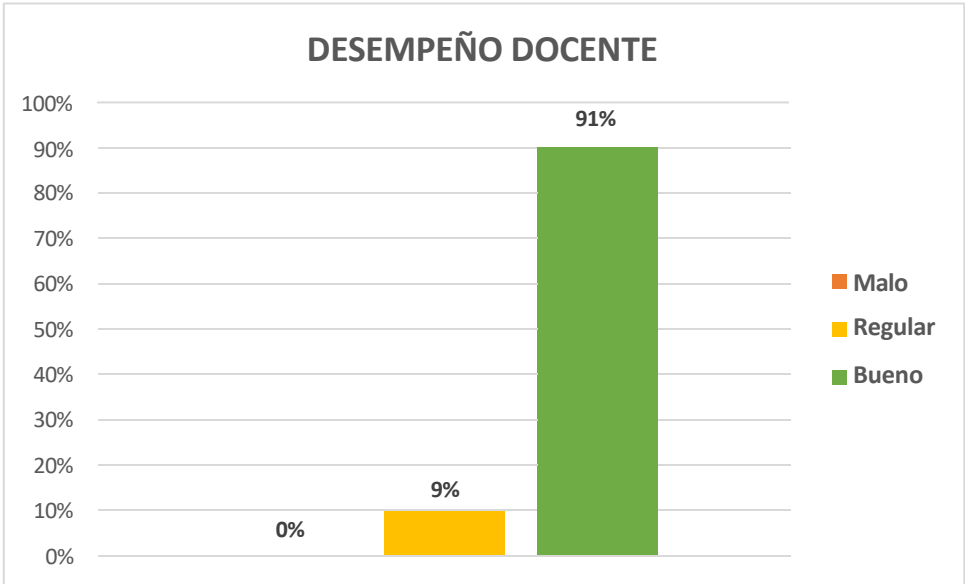


Ilustración 3 “Distribución porcentual de docentes según el nivel de la variable Desempeño docente”

Lectura de la figura 3, muestra que el 91% de docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” se encuentran en un nivel bueno de la variable “Desempeño docente”, el 9% se encuentra en un nivel regular y en el nivel malo se registra un 0%.

Tabla 6 Frecuencias y porcentajes de las dimensiones “Desempeño docente”

	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes		Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes		Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	
Niveles	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Regular	2	18%	1	9%	1	9%	1	9%
Bueno	9	82%	10	91%	10	91%	10	91%
Total	11	100%	11	100%	11	100%	11	100%

Nota: “Obtenido a partir de la encuesta aplicada a docentes de la Institución Educativa N° 20354”

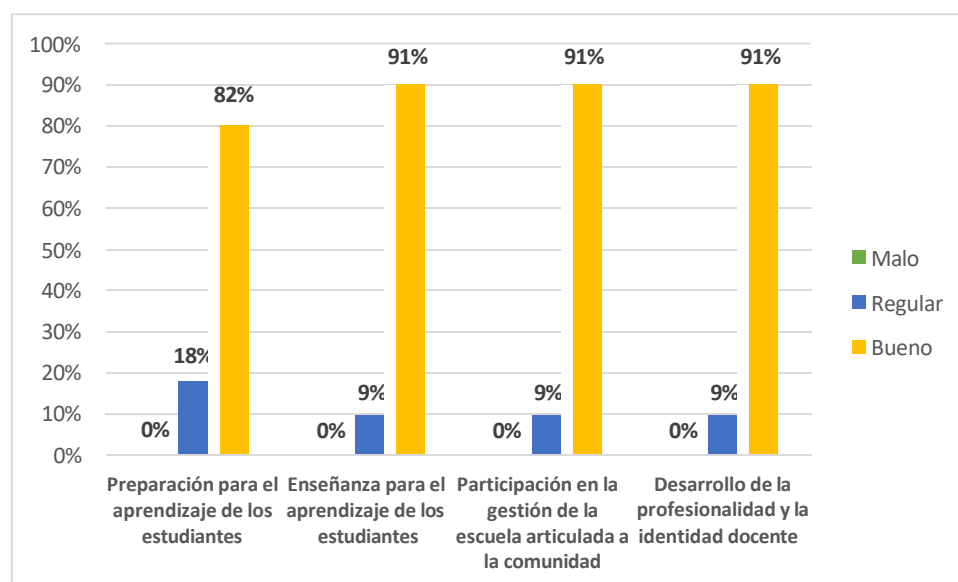


Ilustración 4 “Distribución porcentual de docentes según el nivel de desempeño docente”

Lectura de la figura 4. Muestra que en la dimensión “Preparación para el aprendizaje de los estudiantes” el 82% de los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, se encuentran en el nivel Bueno, un 18% se encuentra en el nivel Regular y un 0% en el nivel Malo. En la dimensión “Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes” el 91% de los docentes, se encuentran en el nivel Bueno, un 9% se encuentra en el nivel Regular y un 0% en el nivel Malo. En la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad” el 91% de los docentes, se encuentran en el nivel Bueno, un 9% se encuentra en el nivel Regular y encontramos un 0% en el nivel Malo. En la dimensión “Desarrollo de

la profesionalidad y la identidad docente” el 91% de los docentes, se encuentran en el nivel Bueno, un 9% se encuentra en el nivel regular y un 0% en el nivel Malo.

4.2. Prueba de Normalidad de Shapiro - Wilk

Tabla 7 Prueba de normalidad de “Clima institucional – Desempeño docente”

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
<i>Clima institucional</i>	,948	11	,091
<i>Desempeño docente</i>	,952	11	,123

De la tabla 7 se observa de ambas variables presenta un p-valor > 0.05 lo cual señala que las puntuaciones de ambas variables se distribuyen en forma normal, en razón de ello para probar la hipótesis de correlación se usó la prueba R de Pearson.

4.2.1. Contrastación de hipótesis general

Hipótesis Alterna (Ha) Existe una relación significativa entre el Clima institucional y Desempeño docente de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”

Hipótesis nula (Ho) No existe una relación significativa entre el Clima institucional y Desempeño docente de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”

Tabla 8 Correlación entre las variables “Clima institucional y desempeño docente”

		Técnicas grupales	Aprendizaje significativo
<i>Clima institucional</i>	Correlación de Pearson	1,000	,775**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
<i>Desempeño docente</i>	Correlación de Pearson	,775**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	11	11

** “La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

En la tabla 8, se muestra la existencia de una correlación positiva entre el clima institucional y desempeño docente de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, encontrándose un

coeficiente de relación $r = 0.775$ y un valor $p = 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

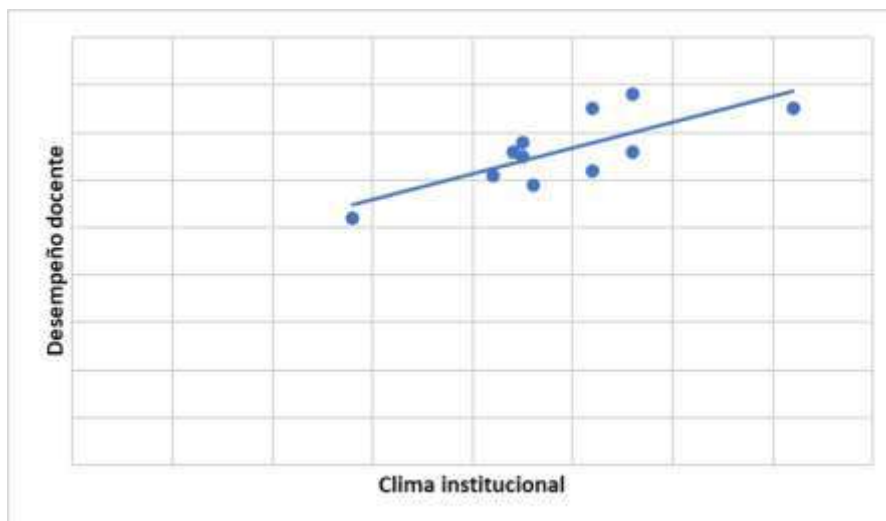


Ilustración 5 “Diagrama de dispersión entre el clima institucional y el desempeño docente”

4.2.2. Contrastación de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hipótesis Alternativa (Ha) Existe una relación significativa entre el Clima institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”

Hipótesis nula (Ho) No existe una relación significativa entre el Clima institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”

Tabla 9 Correlación de “clima institucional y la dimensión preparación para el aprendizaje de los estudiantes.”

		Técnicas grupales	Aprendizaje significativo
<i>Clima institucional</i>	Correlación de Pearson	1,000	,695**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
	Correlación de Pearson	,695**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	

estudiantes

** “La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

En la tabla 9, se muestra que existe una correlación significativa entre Clima institucional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0.695$ y un valor $p = 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

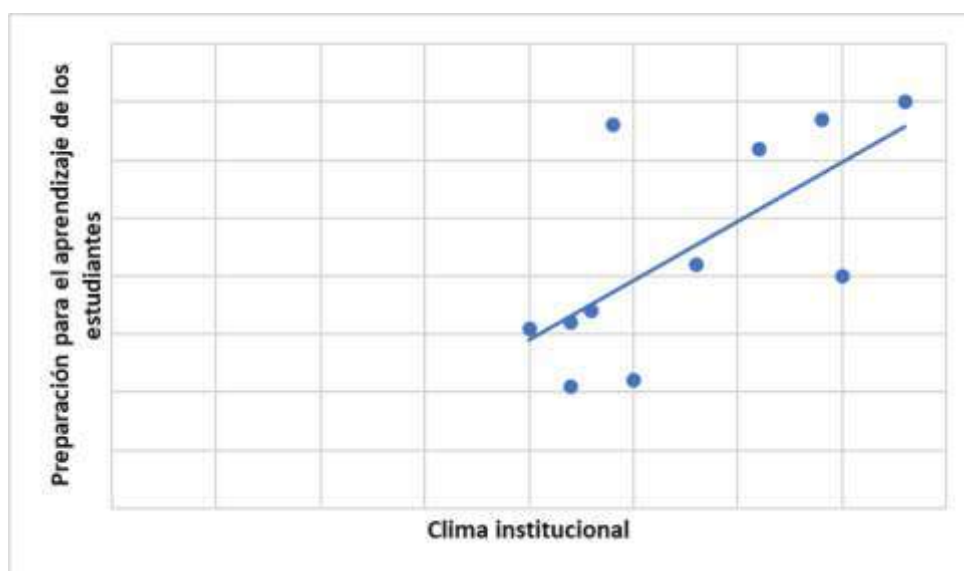


Ilustración 6 “Diagrama de dispersión entre clima institucional y Preparación para el aprendizaje de los estudiantes”

Hipótesis específica 2

Hipótesis Alternativa (Ha) Existe una relación significativa entre el Clima institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”

Hipótesis nula (Ho) No existe una relación significativa entre el Clima institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”

Tabla 10 Correlación de “clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los

estudiantes”

		Técnicas grupales	Aprendizaje significativo
<i>Clima institucional</i>	Correlación de Pearson	1,000	,713**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
<i>Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes</i>	Correlación de Pearson	,713**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	11	11

** “La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

En la tabla 10, se muestra que existe una correlación significativa entre Clima institucional y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0.713$ y un valor $= 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

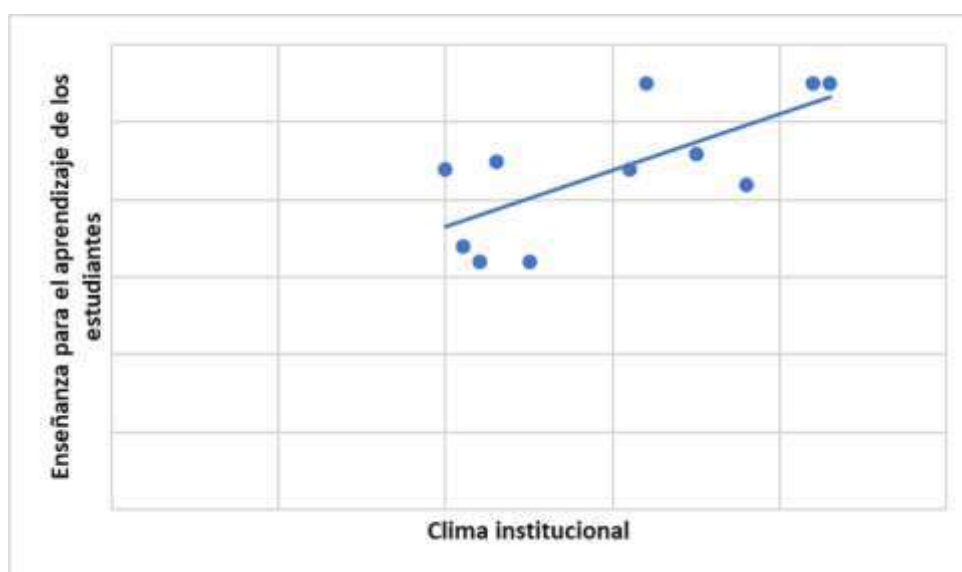


Ilustración 7 “Diagrama de dispersión entre clima institucional y Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes”

Hipótesis específica 3

Hipótesis Alterna (Ha) Existe una relación significativa entre el Clima institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”

Hipótesis nula (Ho) No existe una relación significativa entre el Clima institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad de los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”

Tabla 11 Correlación de “clima institucional y participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”

		Técnicas grupales	Aprendizaje significativo
<i>Clima institucional</i>	Correlación de Pearson	1,000	,629**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
<i>Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad</i>	Correlación de Pearson	,629**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	11	11

** “La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

En la tabla 11, se muestra que existe una correlación significativa entre “Clima institucional” y la dimensión “Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”, de los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0.629$ y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

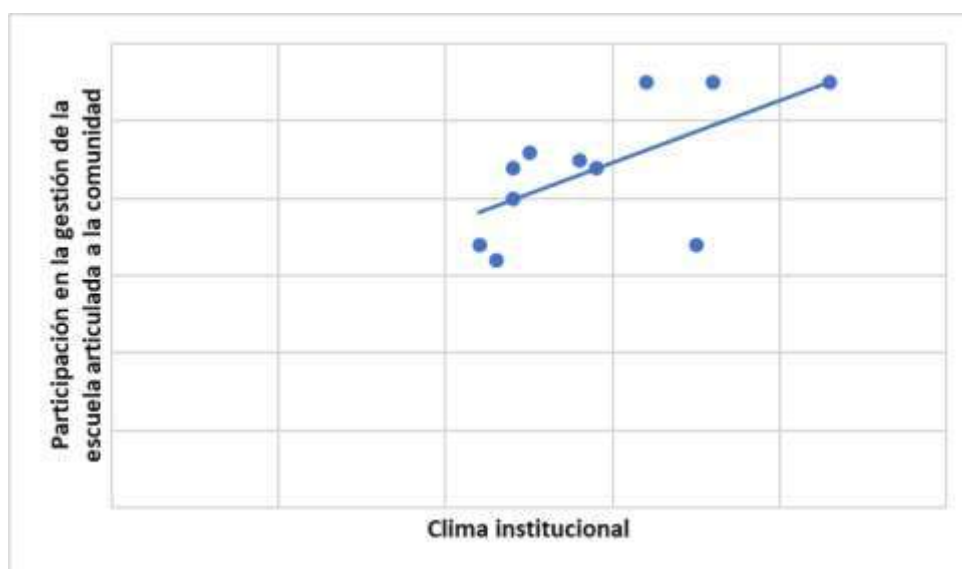


Ilustración 8 “Diagrama de dispersión entre clima institucional y Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad”

Hipótesis específica 4

Hipótesis Alterna (Ha) Existe una relación significativa entre el Clima institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”

Hipótesis nula (Ho) No existe una relación significativa entre el Clima institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”

Tabla 12 Correlación de “clima institucional y Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”

		Técnicas grupales	Aprendizaje significativo
<i>Clima institucional</i>	Correlación de Pearson	1,000	,654**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	11	11
<i>Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente</i>	Correlación de Pearson	,654**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	11	11

** “La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)”

En la tabla 12, se muestra que existe una correlación significativa entre “Clima institucional” y la dimensión “Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”, de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0.654$ y un valor $= 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

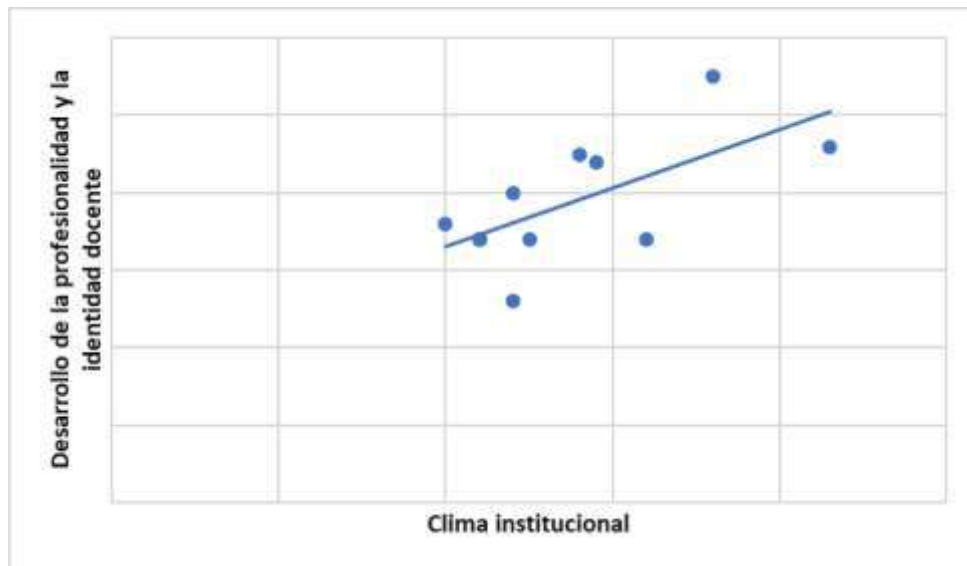


Ilustración 9 “Diagrama de dispersión entre clima institucional y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente”

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

El objetivo del estudio fue “determinar la relación existe entre la inteligencia emocional y el desarrollo de la competencia construye su identidad del área de personal social en estudiantes del tercer grado de primaria” el cual derivó la hipótesis: Existe una relación significativa entre la inteligencia emocional y el desarrollo de la competencia construye su identidad del área de personal social en estudiantes del tercer grado de primaria, donde los resultados concluyeron que si existe una correlacion directa significativa entre ambas variables, observandose en la contrastación la existencia de una correlación positiva con un coeficiente de relación $r = 0.775$ y un valor = 0,000 menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

Estos resultados coinciden con el estudio internacional realizado por Hincapié, Orellana, & Orellana (2018) cuyo estudio denominado “Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia” llevaron a formular el objetivo establecer el clima institucional en las instituciones educativas para lo cual utilizó una muestra de 83 docentes donde concluyó que existe un buen clima participativo consultivo en el cual los directivos generan ambientes basados en la confianza y respeto entre todos los miembros y a partir de ello los docentes tiene buen desempeño sintiéndose copartcipe del funcionamiento de la institución.

Otro de los estudios a nivel nacional desarrollado por Urbina (2021) en la tesis denominada “Clima Institucional y Desempeño Docente en la IE 80289” el cual planteó como objetivo establecer el grado de relación del clima institucional y el desempeño docente, donde la contratación de la hipótesis describe que a medida que aumenta el buen clima en la institución mejora el buen desempeño del docente, esto se observa por la línea de tendencia que determina una fuerte y directa estadística al tener “ $r = 0.887$ con $p = 3.4731E-9$ ” determinando el grado de relación entre las dos variables, el cual involucra que un 77.17% de lo que pase con el clima institucional repercutirá en el desempeño docente.

El estudio realizado por Saldaña & Pérez (2018) denominado “Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca” quienes trazaron el objetivo de establecer la relación entre ambas variables mencionadas concluyendo su estudio en que si existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente con $r = 0,629$ con significancia de 0,01.

Los resultados en la dimensión “preparación para el aprendizaje de los estudiantes” el presente estudio obtuvo un 91% de docentes que cumplen con esta función y un 9% se encuentra en el nivel regular, resultados que coindicen con el estudio de Saldaña & Pérez el cual fue similar con 91% en escala bueno y un 9% en escala medio.

Al revisar los resultados de estudios nacionales e internacionales y las teorías desarrolladas es innegable afirmar que el buen clima de una institución sea educativa, empresarial u organizacional traerá como consecuencia el buen desempeño de los trabajadores.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

PRIMERA: Se evidencia que existe correlación directa significativa entre Clima institucional y Desempeño docente en los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, en la contrastación se muestra la existencia de una correlación positiva encontrándose un coeficiente de relación $r = 0.775$ y un valor $p = 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

En la variable Clima institucional se encontró que un 81% de los docentes se encuentra en un nivel bueno, un 19% se encuentra en un nivel regular y en el nivel malo se registra un 0%. En la variable Desempeño docente, se encontró que un 91% de docentes se encuentra en un nivel bueno, un 9% se encuentra en el nivel regular y 0% de docentes se encuentra en el nivel malo.

SEGUNDO: Se evidencia que existe una correlación significativa entre Clima institucional y la dimensión Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0.695$ y un valor $p = 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

TERCERO: Se evidencia que existe una correlación significativa entre Clima institucional y la dimensión Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, de los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0.713$ y un valor $p = 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

CUARTO: Se evidencia que existe una correlación significativa entre Clima institucional y la dimensión Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, de los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0.629$ y un valor $p = 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

QUINTO: Se evidencia que existe una correlación significativa entre Clima institucional y la dimensión Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, de los docentes de la I.E. N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre” encontrándose un coeficiente de relación $r = 0.654$ y un valor $p = 0,000$ menor al nivel de significancia $\alpha = 0.05$ y de intensidad alta.

6.2 Recomendaciones

Los resultados del estudio fueron favorables en cuanto al clima institucional y desempeño docente de los docentes de dicha institución, para que la institución siga manteniendo estos mismos resultados podemos recomendar lo siguiente:

- Realizar cada fin de año escolar la aplicación de fichas que recojan información sobre el clima institucional (de forma anónima) y elaborar una data de bases para registrar sobre el progreso de las mismas.
- Los directivos deben programar capacitaciones y charlas sobre los dominios de la inteligencia emocional y la convivencia escolar que son factores para un buen clima, en todos los miembros de la comunidad educativa.
- Es necesario continuar con investigaciones sobre ambas variables incidiendo en las dimensiones de cada una de ellas para profundizar el estudio.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes bibliográficas

- Berardi, A. (2015). *“MOTIVACION LABORAL Y ENGAGEMENT”*. Mar del Plata, Argentina: Universidad FASTA.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación.
- Casa, J., Repullo, J., & Donado, J. (2002). *La encuesta como técnica de investigación, elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. Madrid, España.
- Casamayor, G., Antúnez, S., Armejach, R., Checa, J., Giné, N., Guitart, R., . . . Viñas, J. (2002). *Cómo dar respuesta a los conflictos: la disciplina en la enseñanza secundaria*. Barcelona: GRAO.
- Celio, J. (2021). Burnout y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por covid-19. *Puriq*, 104-119.
- Crevoisier, L., & Guerra, S. (2022). *“Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa Pública desde la Perspectiva de los Docentes”*. 2022: Universidad Femenina del Sagrado Corazón.
- Espinoza, J., Vilca , C., & Pariona, J. (2014). *EL DESEMPEÑO DOCENTE Y EL RENDIMIENTO ACADÉMICO*. Lima, Perú: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle.
- Fernández, J. (2003). *Medición de la satisfacción de los clientes de Gigante las Animas-Puebla*. México: Universidad de las Américas Puebla.
- García, T. (2003). *El cuestionario como instrumento de investigación/evaluación*. Universidad Santa Ana.
- Guevara, X. (2018). *“Clima organizacional Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa”*. Quito, Ecuador: Universidad Andina Simón Bolívar.
- Hincapié, N., Orellana, C., & Orellana, E. (2018). *“Clima organizacional en las instituciones educativas de Santa Marta, Colombia”*. Colombia: Revista Oratores.

- Huayamabe, L. (2014). *Caracterización del clima laboral en el departamento de recursos humanos del grupo KFC de Guayaquil, año 2014*. Guayaquil, Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- León, L., Noriega, E., & Murillo, M. (2018). *“Impacto del clima organizacional sobre el rendimiento laboral del docente”*. Ecuador: Fides Et Ratio.
- Ley 29944. (2012). Ley de Reforma Magisterial.
- Manrique, A. (2009). La capacitación continua de los docentes de educación básica en Sonora, México, y la política pública de evaluación: el caso del curso básico nacional al inicio del ciclo escolar. . *Estudios sociales*.
- Marroquin, R. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima, Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzman y Valle.
- Martín, M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden, . *Educación*, 103 - 117.
- Mejía, A. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima, Perú.: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño*. Lima, Perú.: Ministerio de Educación del Perú.
- MINEDU. (2017). *Participación y clima institucional para una organización escolar efectiva*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.
- Moreano, M. (2018). *“El Clima Institucional y su Relación con el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas Iniciales de distrito de Wanchaq – Cusco”*. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Niebles, W., Hoyos, L., & De La Ossa, S. (2019). *“Clima organizacional y desempeño docente en universidades privadas de Barranquilla”*. Colombia: Saber, Ciencia y Libertad.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa – cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ojeda, J. (2014). Clima organizacional en instituciones de educación primaria. *CICAG*, Vol. 11 N° 2.
- Pérez, R. (2008). *Conocimientos y habilidades en las competencias laborales*. La Habana, Cuba: EHTHFORMATUR.
- Pino, D. (2017). *“Gestión del talento humano y desempeño docente en las Instituciones Educativas de nivel Primario de la RED N° 08, UGEL 06, Ate-Vitarte, 2016”*. Lima, Perú.: Universidad César Vallejo.

- Robbins, S. (2004). *Administración*. Prentice - Hall.
- Rodriguez, D. (2004). *Diagnóstico organizacional*. Santiago, Chile: Universidad Católica de Chile.
- Rodriguez, D. (2017). *“las relaciones interpersonales en el comportamiento organizacional de los trabajadores de Servientrega Ambato S.A”*. Ambato, Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Saldaña, R., & Pérez, E. (2018). *“Clima Institucional y Desempeño Docente en una Institución Educativa de Educación Básica Regular de Cajamarca”*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo.
- Tam, J., Vera, G., & Oliveros, R. (2008). Tipos, Métodos y Estrategias de Investigación Científica. *Escuela de Posgrado*, 1-10.
- Troya, I., Troya, B., & Troya, B. (2013). El clima institucional en el desempeño docente. *Universidad de Guayaquil*, 1 - 10.
- Urbina, G. (2021). *“Clima Institucional y Desempeño Docente en la IE 80289 de Magdalena de Puruchaga, Otuzco – 2020”*. Trujillo: Universidad catolica de Trujillo Benedicto XVI.
- Valdés, H. (2004). *El desempeño del maestro docente y su evaluación*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Wilson, J. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. . Barcelona: Paidós.

7.2 Fuentes electrónicas

- Bustos, P., Miranda, M., & Peralta, R. (2002). *Clima organizacional*. Obtenido de <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/clio.htm>.
- Chimalistac. (27 de noviembre de 2018). *4 ventajas de un modelo educativo con enfoque humanista*. Obtenido de <https://blog.ecagrupoeeducativo.mx/chimalistac/4-ventajas-de-un-modelo-educativo-con-enfoque-humanista>
- Gavotto, O., & Castellanos, L. (diciembre de 2021). *Las emociones negativas vividas por los maestros en las clases virtuales en tiempos de pandemia*. Obtenido de <https://www.ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1006>
- Naciones Unidas. (06 de marzo de 2021). *COVID-19: El número de niños con dificultades para leer aumentó en cien millones debido al cierre mundial de escuelas*. Obtenido

de

<https://news.un.org/es/story/2021/03/1490142#:~:text=B%C3%BAsqueda-,COVID%2D19%3A%20El%20n%C3%BAmero%20de%20ni%C3%B1os%20con%20dificultades%20para%20leer,al%20cierre%20mundial%20de%20escuelas&text=M%C3%A1s%20de%20cien%20millones%20de,la%20pandemia%20de%20>

Robbins, S., & Coulter, M. (2004). *Administración*. Obtenido de <http://www.ru.edu.uy/wpcontent/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente se desea evaluar sobre el clima institucional donde el cuestionario tiene un conjunto de ítems que desea evaluarse, cada una de ellas tiene tres alternativas de respuestas a calificar:

0 = Nunca

1 = A veces

2 = Siempre

Nº	Motivación	0	1	2
01	Se siente animado para trabajar en la institución educativa			
02	Recibo estímulos permanentes para trabajar por parte de los directivos			
03	Me siento animada por parte de los docentes que laboran conmigo			
04	Te propongo metas y objetivos para desarrollar en mi institución			
	Comunicación			
05	La conversación de mi persona con los demás profesores es fluida.			
06	Me siento predispuesto para que la comunicación con las demás personas sean la adecuada.			
07	Hago uso de un lenguaje apropiado cuando me comunico con las demás personas de la institución.			
08	En mi institución existe una adecuada comunicación vertical en ambos sentidos.			
09	En la institución donde laboro la comunicación horizontal es muy adecuada.			
	Manejo de conflictos			
10	Cuando surge algún problema este predispuesto a resolverlo por la vía pacífica.			
11	Cuando surge algún desencuentro entre profesores, los directivos se prestan de manera oportuna para mediar			
12	Los directivos, hacen reuniones frecuentes con la finalidad para neutralizar algunos problemas que pueden presentarse entre los profesores.			
13	Los profesores en mayoría muestran predisposición al diálogo entre cualquier problema surgido.			
14	Los directivos de la institución y los docentes muestren actitudes dialogantes.			
	Trabajo en equipo			
15	Se ha organizado equipos de trabajo para las diversas tareas regionales.			
16	Los trabajos que se realizan en la institución siempre se hacen con la participación de equipos			
17	Existe la predisposición colaborativa dentro de la institución para el trabajo en equipos.			
18	Los docentes demuestran interés por el trabajo en equipo			
19	Los directivos promueven la participación de los docentes impulsando los equipos de trabajo.			

ANEXO 02: INSTRUMENTO: DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente se desea evaluar sobre el desempeño docente donde el cuestionario tiene un conjunto de ítems que desea evaluarse, cada una de ellas tiene tres alternativas de respuestas a calificar:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
01	02	03	04	05

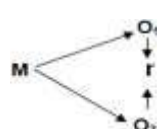
Nº	PREPARACION PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.	1	2	3	4	5
01	Conocen las características individuales socios culturales de sus estudiantes.					
02	Tienen en cuenta las características evolutivas del estudiante en el aprendizaje.					
03	Elaboran la programación curricular de manera coordinada con sus colegas de grado.					
04	Tienen en cuenta las necesidades e intereses de sus estudiantes en la elaboración en sus sesiones					
05	Demuestran conocimientos actualizados sobre las áreas o cursos de enseñanza					
06	Orienta de manera adecuada los temas tratados en clases con los estudiantes					
07	Seleccionan estrategias didácticas de acorde a la realidad y necesidades de sus estudiantes					
08	Seleccionan actividades de acorde a la realidad y necesidades de su estudiante					
	ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.					
09	Aplican estrategias de enseñanza de acuerdo a la heterogeneidad de sus estudiantes					
10	Tienen en cuenta las teorías constructivistas en sus sesiones de aprendizaje					
11	Trabajan con el enfoque de resolución de problemas en todas sus sesiones de aprendizaje					
12	Hacen uso de material didáctico para el proceso de enseñanza - aprendizaje.					
13	Propician el uso de material educativo en sus estudiantes.					
14	Desarrollan con sus estudiantes un ambiente acogedor, afectivo y seguro.					
15	Evalúan constantemente los aprendizajes de sus estudiantes haciendo uso de diversas técnicas e instrumentos de evaluación.					
16	Refuerzan las dificultades de sus estudiantes con módulos de aprendizaje					

	PARTICIPACION EN LA GESTION DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD.					
17	Interactúan con otros docentes propiciando un clima democrático en la Institución.					
18	Participan en la gestión del PEI dando tu aporte para su mejoramiento.					
19	Realizan proyectos de investigación e innovación al servicio de la calidad educativa de la Institución.					
20	Fomentan el trabajo con la familia en favor del aprendizaje de los estudiantes					
21	Integran en las practicas de enseñanza la cultura y recursos de la comunidad.					
22	Comparten con la comunidad educativa y autoridades locales los retos de una educación de calidad.					
	DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE					
23	Capacitan para mejorar las estrategias de enseñanza aprendizaje en las áreas de estudio.					
24	Aplican los conocimientos adquiridos de las capacitaciones en las sesiones de aprendizaje para mejorar el rendimiento escolar de sus estudiantes					
25	Ejercen su profesión con honestidad, justicia y responsabilidad.					
26	Respetan la heterogeneidad de sus estudiantes y sus diversos ritmos de aprendizaje.					
27	Muestran disposición para el trabajo de manera inmediata.					
28	Comparten sus dificultades en el proceso de enseñanza - aprendizaje de las áreas con sus colegas para mejorar sus prácticas pedagógicas.					

(Pino, 2017)

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL NIVEL PRIMARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 20354 MANUEL EMILIO SCORZA TORRE, 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
Problema general ¿Cómo se relaciona el clima institucional y desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022?. Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022? ¿Cómo se relaciona el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022? ¿Cómo se relaciona el clima institucional y la participación de la gestión escuela y comunidad en la Institución	Objetivo general Determinar el grado de relación que existe entre el clima institucional y desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022. Objetivos específicos Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la	Hipótesis general Existe una relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente en el nivel primaria de la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022. Hipótesis específicas Existe una relación significativa entre el clima institucional y la preparación para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la participación de la gestión escuela y comunidad en la	Variable 1 Clima institucional	Motivación Comunicación Manejo de conflictos. Trabajo en equipos	Condiciones ambientales para laborar. Estimulación al personal por el trabajo realizado. Buenas condiciones en ambiente social favorable. Fluidez comunicativa entre estamentos. Fluidez de comunicación horizontal Tranquilidad ante conflictos. Negociación frente a conflictos en la I.E. Impulso para trabajo en equipo. Las decisiones toman en cuenta las opiniones del equipo.	Enfoque. Cuantitativo Diseño de investigación. No experimental Tipo de investigación. Básica Nivel de investigación. Correlacional  M= Muestra de docentes O1: Medición de clima institucional.

Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022?. ¿Cómo se relaciona el clima institucional y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022?.	participación de la gestión escuela y comunidad en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022. Establecer la relación que existe entre el clima institucional y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.	Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022. Existe una relación significativa entre el clima institucional y la profesionalidad e identidad docente en la Institución Educativa N° 20354 “Manuel Emilio Scorza Torre”, 2022.	Variable 2 Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación de la gestión escuela y comunidad. Profesionalidad e identidad docente.	Conocimiento de los estudiantes de forma individual y sociocultural. Conocimiento de programación curricular. Ejecución de la programación Organización del aula. Uso de estrategias, técnicas y recursos. Trabajo colegiado. Capacidad de elaborar proyectos de innovación. Respeto a los derechos humanos. Ética profesional.	O2: Medición de desempeño docente r : Posible relación entre ambas variables. Población Conformado por 11 docentes. Muestra De tipo censal conformado por los 11 docentes. Técnicas e Instrumentos Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario.
--	---	---	--	---	---	---

