

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCION DE POSGRADO DE EDUCACIÓN Y
HUMANIDADES



**“Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundaria de la
Institución Educativa Particular “Señor de la Vida”, Nuevo Chimbote
2025”**

Tesis para obtener el Grado de Maestra en Educación con mención en
Docencia Universitaria y Gestión Educativa

Autora:

Zavaleta Vergaray, Carmen Rosa
Código ORCID: 0000-0001-6985-3237

Asesor:

Cruz Cruz, Oscar Porfirio
Código ORCID: 0000-0002-4479-8894

Chimbote – Perú

2025

Índice general

Índice general	ii
Índice de tablas	iii
Palabras clave	iv
Keywords	iv
Línea de investigación	iv
Constancia de originalidad	v
Título	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
Introducción	1
Metodología	18
Resultados	20
Análisis y Discusión	24
Conclusiones	26
Recomendaciones	27
Agradecimiento	28
Referencias bibliográficas	29
Anexos	32
Matriz de operacionalización de variables – clima institucional	32
Matriz de operacionalización de variables – desempeño docente	33
Matriz de consistencia	34
Instrumento de recolección de datos	35
Evaluación de Juicio de expertos	39
Confiabilidad de instrumento	45
Análisis de fiabilidad del instrumento: CLIMA INSTITUCIONAL	46
Análisis de fiabilidad del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE	48
Formato de publicación en repositorio	50
Reporte de similitud	51

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Nivel de Clima institucional en docentes de secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.</i>	20
Tabla 2. Nivel de clima institucional según dimensiones, en docentes de secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.....	20
Tabla 3. <i>Nivel de Desempeño en docentes de secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.</i>	21
Tabla 4. Nivel de desempeño según dimensiones, en docentes de secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.....	21
Tabla 5. Prueba de normalidad para las variables	22
Tabla 6. Análisis de correlación entre Clima institucional y Desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.....	23

Palabras clave

Clima institucional, desempeño docente

Keywords

Institutional climate, teacher performance

Línea de investigación

5.09.01.3	Línea de investigación	:	Gestión de la educación
5.00	Área	:	Ciencias sociales
5.09	Sub área	:	Otras ciencias sociales
5.09.01	Disciplina	:	Interdisciplinariedad

Constancia de originalidad



USP
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida", Nuevo Chimbote 2025**" del (a) estudiante: **ZVALETA VERGARAY CARMEN ROSA**, identificado(a) con Código N° **0199613055**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **20%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 13 de noviembre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICEVIRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

Título

“Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida”, Nuevo Chimbote 2025”

Resumen

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal y alcance descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 34 docentes, con quienes se trabajó en su totalidad. Se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos y se utilizó como instrumento el cuestionario, elaborados en escala de Likert. Los instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos y la confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose valores de 0.937 para la variable clima institucional y 0.941 para la variable desempeño docente. Los resultados evidenciaron que el 73.5% de los docentes percibió un clima institucional alto, mientras que el 26.5% lo consideró medio. En cuanto al desempeño docente, el 88.2% presentó un nivel alto y el 11.8% un nivel medio. El análisis inferencial, mediante la prueba de correlación de Pearson, arrojó un coeficiente de $r=0.730$ con una significancia $p= 0.001$, lo que permitió concluir que existe una relación directa, positiva y altamente significativa entre ambas variables.

En síntesis, se determinó que un clima institucional favorable, caracterizado por la motivación, la comunicación efectiva y la participación activa, constituye un factor determinante para optimizar el desempeño docente y, por ende, mejorar la calidad educativa. Los resultados sustentan la importancia de fortalecer la gestión institucional y promover un ambiente laboral colaborativo que fomente el compromiso y desarrollo profesional del profesorado.

Palabras clave: Clima institucional, desempeño docente.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between institutional climate and teacher performance at the secondary level of Señor de la Vida Private Educational Institution, New Chimbote 2025. The study was conducted using a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and descriptive-correlational design. The population consisted of 34 teachers, all of whom were included in the study. A survey was used as the data collection technique, and the instrument was a questionnaire developed using a Likert scale. The instruments were validated through expert judgment, and reliability was determined using Cronbach's alpha coefficient, yielding values of 0.937 for the institutional climate variable and 0.941 for the teacher performance variable. The results showed that 73.5% of teachers perceived a high level of institutional climate, while 26.5% considered it to be medium. Regarding teacher performance, 88.2% demonstrated a high level and 11.8% a medium level. Inferential analysis, using Pearson's correlation test, yielded a coefficient of $r = 0.730$ with a significance level of $p = 0.001$, leading to the conclusion that there is a direct, positive, and highly significant relationship between the two variables.

In summary, it was determined that a favorable institutional climate, characterized by motivation, effective communication, and active participation, is a key factor in optimizing teacher performance and, consequently, improving educational quality. The results support the importance of strengthening institutional management and promoting a collaborative work environment that fosters teacher commitment and professional development.

Keywords: Institutional climate, teacher performance.

Introducción

A continuación, se muestran las investigaciones que sustentan el problema de la tesis. Asimismo, se exponen los estudios relacionados con el clima institucional y, posteriormente, los referidos al desempeño docente.

Entre los antecedentes internacionales, se encuentran:

Con base a lo indicado por Navarro y Centurión (2024), un estudio de revisión sistemática analizó sobre recientes investigaciones entre el clima institucional y el desempeño docente. De otro lado, se identificó que un entorno escolar con apoyo directivo, comunicación fluida y trabajo colaborativo favorece significativamente el rendimiento del profesorado. El artículo concluye que mejorar el clima institucional contribuye directamente a elevar la calidad del desempeño docente, recomendando que las políticas educativas prioricen estos factores.

Baque (2021), señala en su investigación titulada El liderazgo y la gestión administrativa: su influencia en la satisfacción laboral docente en instituciones educativas adventistas de la Unión Ecuatoriana. El estudio concluyó que la satisfacción laboral de los docentes de la Unión Ecuatoriana está directamente influenciada por el liderazgo y la gestión administrativa ejercida por el directivo. Para llegar a esta conclusión, se empleó una muestra de 81 directivos y 353 profesores, y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman para analizar los datos cualitativos obtenidos mediante la escala de Likert. El estudio final subraya las necesidades de que las organizaciones realicen exámenes de satisfacción periódicos para identificar las exigencias del personal y consecuentemente, reducir la insatisfacción y la rotación de empleados.

Rovira (2020), en su trabajo sobre dirección cambiante y su incidencia en el ejercicio docente, tuvo por finalidad analizar la incidencia de la dirección cambiante en el ejercicio educador por medio de una indagación de referencias bibliográficas y de

experiencias para la confección de un programa de ilustración. Se observó una fuerte correlación (81,1%) entre la dimensión Influencia idealizada y el ejercicio educador en el personal administrativo y docente de la Unidad Educativa Guillermo Ordóñez Gómez. Esto indica que es crucial que el líder manifieste sus ideas y que la comunidad confíe en su gestión. Dicha confianza mutua se convierte en un motor para promover la innovación cultural y el desarrollo del aprendizaje en el equipo de trabajo.

Briones (2020), en su investigación indica que para decidir en los factores que inciden en la calidad pedagógico a partir de los estándares de desempeño docente, concluyó que la comunicación afectiva y efectiva entre profesores y padres de familia es vital para generar un buen ambiente institucional. También resaltó la importancia de que los docentes manejen su marco legal de derechos y obligaciones, lo que les permitirá cumplir sus responsabilidades con eficiencia, eficacia y efectividad.

De los antecedentes nacionales, se encuentran:

En un contexto similar, Nina-Cuchillo et al. (2024), a través de una indagación cuantitativa y correlacional causal, la muestra censal es de 85 profesores en la Centro Educativo Emblemática Ricardo Bentín (Lima, Perú), buscaron resolver la influencia del clima institucional en el desempeño docente. Los resultados obtenidos fueron alarmantes, pues se concluyó que el clima institucional estaba en un nivel bajo y el desempeño de los docentes en un nivel deficiente. Por último, un clima institucional influye en el desempeño docente de forma directa y significativa.

Tipula (2023), en su estudio correlacional y cuantitativo, buscó establecer la relación entre el clima institucional y desempeño docente en una escuela de San Juan de Lurigancho, trabajando con una población fue de 60 docentes. Los resultados alcanzados mediante el Rho de Spearman, demostraron una relación significativa entre el Clima institucional y el Desempeño docente, la cual fue clasificada como una correlación

positiva de magnitud moderada ($Rho=0.996$), con un p-valor estadísticamente significativo ($p = .000 < .05$)

La investigación de More y Espinoza (2021), tuvo como objetivo principal establecer la influencia que ejerce la dirección del clima institucional sobre el desempeño del colegio Educativa N° 7044 San Martín de Porres. El estudio, cuya confiabilidad fue confirmada mediante alfa de Cronbach, se obtuvo valores de 0,922 y 0,839, concluyó que ambas variables “Gestión del Clima Institucional” y “Desempeño Docente”, presentan una percepción mayoritariamente favorable. Adicionalmente, se demostró la existencia de una correlación positiva entre la gestión del clima y el desempeño del personal.

Castillo (2022), en su estudio desarrollado en una institución educativa de Huancavelica, titulado *Administración educadora y el ejercicio educador*, se centró en observar la unión entre la administración educadora y la práctica pedagógica del docente. Se concluye que el 56 % de los participantes consideró que la administración educativa se desarrolla de manera eficiente, mientras que el 61 % evaluó el ejercicio docente como favorable. Asimismo, se evidenció una relación positiva entre la administración educadora y la labor pedagógica, lo que sugiere una correspondencia significativa entre ambos factores.

Rojas (2020), en su estudio titulado *La gestión educativa y el ejercicio docente en la escuela pública Ramiro Prialé del distrito de Challabamba – Cusco*, se buscó analizar la relación entre la gestión educativa y la labor pedagógica. El autor concluyó que existe una correspondencia significativa entre la gestión institucional y el desempeño docente. Los hallazgos también revelaron la presencia de correlaciones tanto positivas como nulas entre las variables, todas evaluadas bajo un nivel de significancia estadística de 0.5.

Vargas (2023), en una investigación desarrollada en un centro educativo del distrito de Huarochirí, centrada en el análisis de la situación administrativa y el ejercicio

educador, buscó examinar la relación entre la estructura organizacional y el desempeño pedagógico. Los resultados demostraron que la mejora de la situación administrativa está directamente ligada al incremento del trabajo del educador. Estas asociaciones significativas confirmaron una correlación positiva alta entre las variables (Rho de Spearman de 0.791).

Melendez & Aliaga (2020), realizaron la investigación en el colegio Carlos Wiesse de la ciudad de Juanjuí, orientada al análisis de la situación institucional y el ejercicio ocupacional de los docentes, buscó comprobar el grado de correspondencia entre el entorno institucional y el desempeño laboral desde la percepción del profesorado. Los hallazgos indicaron una correlación significativa en ambas variables, con el coeficiente de correlación de 0.505, reflejando relación positiva de nivel medio entre la situación institucional y el desempeño profesional de los docentes.

Arias (2021), en una investigación llevado a cabo en un centro educativo de la provincia de San Ignacio, centrada en la situación administrativa y su relación con el ejercicio educador, se tuvo como propósito describir la conexión existente entre la gestión organizacional y la labor docente. Los hallazgos demostraron que existe un vínculo de alta intensidad entre la gestión y la labor docente.

Cardenas (2020), en su trabajo sobre la situación ocupacional y el ejercicio educador en maestros de una Universidad de Lima, cuyo fin fue describir la existencia de una correspondencia entre la situación ocupacional y ejercicio docente de una Universidad de Lima, llegando a la deducción que hay un enlace considerable en ambas variables. Los resultados obtenidos llevan a refutar la hipótesis negativa y a admitir la hipótesis de investigación, que hay correspondencia significativa inmediata fuerte entre la dimensión práctica de investigación y ambiente laboral.

Pérez (2021), en un estudio efectuado en el colegio Santa María de la Esperanza, ubicado en Trujillo, se buscó describir la incidencia del ambiente administrativo en el ejercicio educador. Los resultados evidenciaron una correlación elevada en la gestión administrativa y el desempeño docente, con un coeficiente de 0.608, demostrando una relación positiva y significativa.

Esquivel (2021), en una investigación aplicada en un colegio del distrito de Santiago, enfocado en la situación ocupacional dentro de la administración educadora, se propuso describir como el ambiente laboral afecta a la administración. Los hallazgos indicaron una relación causal positiva con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.818 y un índice de determinación del 67 %, lo que refleja una fuerte influencia en el ambiente laboral.

Raez et al., (2023), desarrollaron esta indagación con el propósito de identificar la relación entre la motivación y el clima institucional en 81 profesores pertenecientes a los centros educativos American Children High School y la I.E.N 6052 América, en San Juan de Miraflores. Se utilizó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, con diseño no experimental y transeccional descriptivo. Para la recolección de información se aplicó la encuesta, como instrumento el cuestionario y el nivel del clima institucional para recopilar los datos. Los resultados concluyeron que la motivación constituye un factor esencial para fortalecer un clima institucional adecuado, siendo un recurso clave y decisivo para el progreso del ámbito educativo.

Con los antecedentes locales, se encuentran:

Carpio & Saldaña (2022), realizaron una investigación con profesores del Centro Educativo N.º 88021 “Alfonso Ugarte”, del distrito de Nuevo Chimbote, y cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente, año 2022. La pesquisa se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo, utilizando un método correlacional con un diseño transversal. La muestra consistió en 67 docentes,

y la información fue recogida mediante la aplicación de un cuestionario estructurado. Los resultados mostraron que el 91,04 % de los participantes percibió un clima institucional alto, mientras que el 8,96 % lo calificó como regular. En relación con el desempeño docente, el 98,51 % indicó poseer un nivel alto de competencias laborales y solo el 1,49 % lo consideró un nivel bajo. El análisis estadístico demostró una correlación positiva moderada ($r = 0.579$) y estadísticamente significativa ($p < 0.05$) entre ambas variables, lo que indica que un clima institucional favorable se asocia con un mejor desempeño por parte del profesorado.

Flores y García (2023), desarrollaron una investigación cuyo objetivo principal es establecer la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los educadores del Colegio Santa Inés. La investigación, que se alinea con la búsqueda histórica de las instituciones educativas por optimizar el desempeño profesional a través de un ambiente favorable. La indagación se elaboró bajo un diseño no experimental y con un enfoque aplicado con alcance correlacional y orientada desde el paradigma cuantitativo. La muestra total es la población de 85 docentes. Los resultados revelaron que la percepción del clima organizacional en el Colegio Santa Inés es predominantemente negativa, con un 54.1% de docentes percibiéndolo en situación de riesgo y un 34.1% como inadecuado, frente a solo un 11.8% que lo considera adecuado. Respecto al desempeño laboral, la mayoría (71.8%) se ubicó en un nivel medio, con un 16.5% en nivel bajo y un 11.8% en nivel alto. Se concluyó que existe una vinculación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral, confirmando que un ambiente positivo en la institución favorece directamente en la efectividad docente y en su contribución al logro de los objetivos educativos y a la calidad de la enseñanza.

Ángeles y Bernaldo (2024), en su estudio tuvo como objetivo principal determinar la relación entre el liderazgo pedagógico del directivo y el clima institucional en instituciones educativas del distrito de Huari, región Áncash, durante el año 2024. La metodología empleada fue cuantitativa con un diseño no experimental y de tipo

correlacional. La muestra fue compuesta con 25 docentes, 9 auxiliares de educación y 2 integrantes del personal administrativos. Para la obtención de los datos se empleó una Escala de Apreciación Descriptiva como instrumento principal del estudio. Los resultados mostraron que la percepción del liderazgo pedagógico fue mayormente de nivel medio (58.33%), seguido de un nivel alto (33.33%). Similarmente, el clima institucional fue percibido como medio (75%), con porcentajes menores en niveles alto y bajo. El análisis estadístico reveló la correlación alta y significativa ($r = 0.987$, $p = 0.000$) entre ambas variables. En conclusión, se establece una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre el liderazgo pedagógico ejercido por los directivos y el clima institucional en los colegios de Huari.

Zarzosa (2022), en particular se buscó determinar la relación del clima institucional y la satisfacción laboral del personal administrativo de la UGEL Santa durante el año 2022. Específicamente, se analizaron las relaciones existentes entre la comunicación, la motivación, la confianza y la participación institucional, como dimensiones del clima y la satisfacción laboral. La indagación se realizó bajo un enfoque cuantitativo de tipo básico y de diseño correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores administrativos de la UGEL Santa. Los resultados señalaron que existe una correlación positiva, pero de muy baja magnitud que resulta estadísticamente significativa entre el clima institucional global y la satisfacción laboral, sugiriendo que cambios en el clima se reflejan proporcionalmente en la satisfacción. Sorprendentemente, la comunicación mostró una correlación negativa baja, mientras que la motivación, confianza y participación exhibieron correlaciones positivas bajas con la satisfacción laboral. En conjunto, estos hallazgos indican que, aunque de manera débil, los diversos componentes del clima institucional inciden en la calidad percibida del personal administrativo.

Arteaga (2022), desarrolló un tipo de investigación cuantitativa con el propósito de averiguar la relación entre el clima laboral y el desarrollo de la profesionalidad de

docente de la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de Casma en el año 2022. La investigación se desarrolló con base en la percepción de cada colaborador, fue empleada la metodología descriptiva correlacional y se utilizó la técnica de la encuesta, la que está formada por dos cuestionarios estructurados que van desde 19 a 21 ítems, basados en una escala de tipo Likert. Ambos cuestionarios pasaron por la evaluación de tres especialistas y ambos presentaron altos niveles de fiabilidad, reflejando coeficientes Alfa de Cronbach de 0.804 y 0.886. La muestra la formaron las 30 participantes seleccionadas de la población de 70 colaboradores. Los datos que se recolectaron llegaron a ser procesados en hojas de cálculo de Excel 2016 y analizados con el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 25. Se emplearon tablas de contingencia de frecuencia y correlación, métodos estadísticos y la prueba Rho de Spearman para hallar, a través de datos bivariante, la relación entre las variables. En este sentido, los resultados revelaron que existe determinada correlación moderada, directa y estadísticamente significativa entre el clima laboral y el desarrollo de la profesionalidad docente, tal y como se comprobó con el coeficiente Rho 0.632, obteniendo valor de $p = 0.000$. En tal sentido, se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, llegando a la conclusión que se llegó a la relación entre ambas variables moderadamente positiva y significativa en la institución educativa que se llegó a estudiar.

Fundamentación científica, se fundamenta en teorías que son bastante reconocidas tanto a nivel educativo como a nivel psicológico organizacional, desde el clima institucional y el desempeño docente. Ambos constructos son objeto de un análisis permanente debido a su efecto directo en la calidad educativa, las condiciones del entorno laboral y los resultados del aprendizaje.

Clima institucional:

El clima institucional hace referencia a la percepción que tienen los integrantes de una organización respecto a su entorno laboral y organizacional. Esta percepción incluye tanto el carácter favorable como desfavorable del ambiente en el que desarrollan sus funciones

la institución (Valles, 2019). Se trata de una construcción subjetiva, de carácter compartido, que incide en la forma en que los individuos interpretan su entorno de trabajo, afectando directamente en su motivación, desempeño y bienestar.

Dicha percepción está estrechamente vinculada a las dinámicas internas de la institución, tales como las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo, los canales de comunicación y los procesos administrativos. En este sentido, el clima institucional se configura a partir de la interacción entre factores individuales como actitudes, valores y experiencias, y factores organizacionales como normas, estructuras y políticas internas. Por ello, su gestión eficaz es fundamental para el desarrollo organizacional, ya que representa una convergencia entre las características personales de los trabajadores y las condiciones que ofrece la institución.

En el ámbito de las instituciones educativas, el clima institucional hace referencia al conjunto de condiciones bajo las cuales los docentes desempeñan sus funciones, los estudiantes acceden a un aprendizaje significativo y los padres de familia experimentan confianza y satisfacción respecto al servicio educativo brindado. Asimismo, los directivos encuentran en este clima un entorno propicio para el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades. No obstante, resulta relevante destacar que el clima institucional no se desarrolla de manera aislada; se manifiesta dentro del marco de una cultura institucional determinada, la cual está constituida por un sistema de normas, costumbres, valores y tradiciones que caracterizan a cada institución educativa. Esta cultura influye en la forma en que se configuran las relaciones interpersonales, se toman decisiones y las dinámicas internas, condicionando el tipo de clima que percibe en el ambiente escolar.

En relación con las dimensiones del clima institucional, se tiene lo siguiente:

Comunicación: Es una herramienta fundamental del ser humano para transmitir ideas, pensamientos, emociones y necesidades. En el ámbito organizacional, su relevancia es aún mayor, ya que influye directamente en el funcionamiento interno, la calidad de las

interacciones entre las personas y el clima laboral. Para que la comunicación sea efectiva dentro de una institución, debe reunir ciertas características esenciales: debe ser asertiva, clara, breve, precisa y oportuna. En el contexto laboral, una comunicación bien gestionada no solo favorece el entendimiento mutuo, sino que también impacta de forma directa en la percepción del clima organizacional. Una comunicación abierta y basada en la confianza promueve un ambiente laboral positivo, fortaleciendo el sentido de pertenencia, dedicación y fidelidad de los empleados. Además, la confianza generada a través de una comunicación efectiva contribuye a mejorar la satisfacción laboral, lo que, a su vez, repercute en una mayor eficiencia y armonía dentro del entorno institucional. (Gonzales, 2023) .

Motivación: Constituye un elemento esencial en la formación del clima institucional, ya que influye directamente en la actitud, el rendimiento y la permanencia de los colaboradores dentro de una organización. Se manifiesta a través de comportamientos como la satisfacción por el trabajo realizado, el respeto mutuo, la consideración hacia los demás y la construcción de relaciones interpersonales positivas. Dedicar tiempo al trabajo implica, más allá del cumplimiento de una obligación, la necesidad de encontrar sentido, propósito y entusiasmo en lo que se realiza. En este sentido, una persona motivada no percibe su labor como una carga, sino como una fuente de crecimiento y realización personal. La motivación, entonces, genera efectos psicológicos positivos, tales como la autorrealización, el fortalecimiento del sentido de competencia y el incremento del bienestar general. Por ello, fomentar un entorno institucional que promueva la motivación del personal docente resulta esencial para consolidar un clima laboral saludable y orientado al logro educativo. (Jimenez, 2017).

Participación: Es un elemento esencial en la construcción del clima institucional positivo, ya que promueve la interacción, el compromiso y la corresponsabilidad entre los distintos miembros de la comunidad educativa. La participación efectiva implica involucración activa y constante del personal docente, directivos, personal administrativo, padres de

familia y demás agentes educativos en la toma de decisiones, coordinaciones y actividades orientadas al desarrollo institucional. Este componente se caracteriza por la presencia de conductas como la asistencia y colaboración en reuniones, el respeto por las opiniones de los demás, la disposición para coordinar acciones conjuntas y la capacidad de escuchar de manera activa. Fomentar espacios de participación no solo fortalece la cohesión interna, sino que también impulsa una cultura organizacional basada en la democracia, la transparencia y la búsqueda de objetivos comunes. En consecuencia, la participación contribuye significativamente al fortalecimiento del clima institucional y a la mejora de los procesos educativos.

Desempeño docente:

la participación en las escuela es un derecho y un deber, ya que las autoridades promueven y sostienen la actuación democrática de los diversos agentes del conglomerado educador y la sociedad en favor de los logros educativos de acuerdo a las especificaciones del buen ejercicio docente (MINEDU, 2022).

Según Villareal (2019), el adecuado ejercicio educador es importante en las entidades educativas ya que de esta modo se lograrán logros satisfactorios en el proceso enseñanza-aprendizaje, además es primordial en la calidad educativa y agente esencial en la educación y para verificar el desempeño que cumple el docente, se requiere de herramientas que promuevan el fortalecimiento de su didáctica.

El ejercicio educador es una función importante para la educación de calidad, porque es un rol humanista que va más allá de impartir conocimiento que se adapta a las necesidades de los estudiantes y su contexto. La seguridad, la responsabilidad y la capacidad primordial necesaria en relación a la formación y logros para toda la existencia. (Escribano, 2018)

El ámbito del buen desempeño docente, define todas las características y actividades que son imprescindibles y necesarios para el buen ejercicio educador y que sean elementos a considerar por parte de los educadores de educación básica en nuestra región. Viene a ser un acuerdo especializado y comunitario entre el Estado, los educadores y la comunidad en torno a las destrezas que se desea que practiquen los educadores de nuestra nación con la finalidad que logren sus aprendizajes todos los educandos, es decir, se refiere a un elemento competente y estratégica integral en el avance del educador.

El ámbito del buen ejercicio docente, también está referido a un pacto estratégico y colectivo entre el gobierno, los educadores y la ciudadanía en relación a las habilidades que se añora que controlen los educadores de nuestra nación, en diversas fases de su trayectoria educadora, con la finalidad de obtener los logros de todos los educandos. Se refiere a un factor estratégico en el progreso integral de los educadores. En otras palabras, es la percepción que se plantea el gobierno en torno al magisterio, y así sea concretizado en las aulas de las escuelas hacia sus estudiantes. (MINEDU, 2022)

En concordancia a las dimensiones del desempeño docente se tiene los siguientes dominios:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes, conlleva a la configuración del trabajo pedagógico a través de la redacción del plan curricular, de las unidades didácticas y de las sesiones de aprendizaje, todo ello en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Supone el reconocimiento de las características sociales, culturales (materiales e inmateriales) y cognoscitivos del alumno, así como del dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares. También implica adecuada selección de materiales didácticos apropiados, de estrategias prácticas, de medidas de evaluación del aprendizaje. (MINEDU, 2022, pág. 25)

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, alude a la gestión del proceso de formación mediante el enfoque, con la finalidad de promover la inserción y la valoración

de la diversidad en todos sus aspectos. Implica, en ese sentido, la mediación pedagógica del docente para producir un espacio adecuado en el proceso de enseñanza, el buen manejo de los contenidos, la motivación del alumno, así como la utilización de diferentes estrategias metodológicas y evaluativas. Incluye el uso adecuado de recursos didácticos, así como diferentes criterios e instrumentos necesarios para identificar los logros, dificultades en el proceso de enseñanza y los aspectos de la enseñanza que requieren mejora. (MINEDU, 2022, pág. 25).

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente, es indispensable que el profesional se detenga y valore permanentemente su trayectoria y las dinámicas internas de la institución a partir de esta introspección, es así de poder edificar mecanismos de crecimiento (personales y grupales) que le permitan consolidar su rol y su sentido de responsabilidad inherente a la profesión. Se debe enmarcar, incluso, todo su rendimiento profesional dentro de una ética fuerte que respete los derechos fundamentales de las personas, actuando con honradez, equidad y un alto sentido del compromiso social. (MINEDU, 2022, pág. 26).

El clima institucional y el desempeño docente, se explican desde la gestión organizacional, sino también desde enfoques psicológicos y pedagógicos que resaltan el rol de la motivación, la satisfacción laboral y la interacción social en los procesos educativos.

El presente trabajo de investigación, se sustenta en teorías psicológicas y organizacionales que explican la relación entre el clima institucional y el desempeño docente desde una perspectiva motivacional y sociocultural. En primer lugar, la teoría de la jerarquía de necesidades propuesta por Maslow (1954) sostiene que el ser humano se motiva a partir de la satisfacción progresiva de necesidades fisiológicas, de seguridad, afiliación, estima y autorrealización. En el contexto educativo, Robbins & Judge (2017) destacan que este modelo continúa siendo un marco válido para comprender la motivación laboral del docente, ya que el reconocimiento, la pertenencia y las oportunidades de

desarrollo profesional inciden directamente en su desempeño. Asimismo, Lazaroiu (2015) y Pacheco (2020) afirman que un clima institucional favorable aporta a la satisfacción de las necesidades sociales y de autorrealización, que se traduce en mayor compromiso y productividad del profesorado.

Por otra parte, la teoría de los dos factores de Herzberg et al. (1959) explica que la satisfacción laboral depende de dos grupos de elementos: los factores higiénicos, relacionados con las condiciones de trabajo, la supervisión y la remuneración, y los factores motivacionales, vinculados con el logro, la responsabilidad y el crecimiento personal. Investigaciones recientes como las de Lussier & Hendon (2018) y Saleem et al. (2017) confirman que estos factores siguen determinando la motivación y el desempeño de los trabajadores, especialmente en entornos educativos. En el ámbito latinoamericano, Aguirre & Arévalo (2021) destacan que la aplicación adecuada de los factores motivacionales favorece un clima institucional positivo, estimulando la satisfacción y eficiencia del docente.

Finalmente, la teoría sociocultural de (Vygotsky, 1978) complementa este enfoque al señalar que el aprendizaje y el desarrollo profesional del docente se producen mediante la interacción social y la mediación cultural. Daniels (2016) y Moll (2019) coinciden que las relaciones colaborativas dentro de la institución educativa constituyen un medio esencial para el aprendizaje compartido y la innovación pedagógica. De igual modo, Kozulin et al. (2019) sostienen que las prácticas institucionales basadas en la cooperación fortalecen las competencias docentes y promueven la mejora continua. En este sentido, Castañeda & Salazar (2021) subrayan que un clima institucional que fomenta el trabajo colaborativo y el apoyo mutuo posibilita el desarrollo profesional y el desempeño eficaz del docente.

En conjunto, estas teorías ofrecen un marco científico sólido para comprender que un clima institucional positivo caracterizado por la motivación, la comunicación efectiva y la

interacción social constructiva influye directamente en el desempeño docente. De este modo, la investigación se apoya en las perspectivas motivacionales de Maslow y Herzberg, así como en el enfoque sociocultural de Vygotsky, para analizar cómo las condiciones institucionales y las relaciones interpersonales inciden en la calidad del desempeño pedagógico en el nivel secundaria.

Esta investigación se justifica en los aspectos metodológico, social y científico: La justificación metodológica se fundamenta en el uso adecuado de datos e instrumentos para conseguir resultados fiables para confirmar la hipótesis planteada y que puedan ser usados en el estudio de otras variables o dimensiones. En nuestro ámbito observamos que las instituciones emplean diversos métodos para orientar a sus empleados, estas variables, que configuran el clima institucional, varían en función del tipo de liderazgo que se practique; es decir depende de cómo se lidera las instituciones (Fonseca & Sanchez, 2019).

Justificación social, está determinado por la cultura institucional que abarca tanto la conducta y actitudes de los miembros de la entidad, lo cual va a repercutir en la sociedad, el grado de interacción va a influir en la relación ambiente institucional y el ejercicio docente. La situación institucional constituye un elemento esencial en las instituciones, ya que determina la calidad de convivencia entre quienes participan de dicha escuela, una persona desmotivada moviliza y contagia emocionalmente al resto del equipo, por ello es necesario promover una sana convivencia, porque el cómo se siente un docente impacta en sus estudiantes (Dorna, 2022).

Justificación científica, que está basada en la forma que se realizará el estudio y su respectiva validación, aplicando métodos y técnicas acordes a una investigación científica.

El problema de la calidad educativa de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida en el nivel secundaria depende del desempeño docente, el cual está influenciado por el clima institucional. La institución afronta el reto de mejorar sus resultados

académicos, ya que se evidencian percepciones distintas sobre el ambiente laboral y un rendimiento pedagógico variable. Esto plantea una posible relación entre clima institucional y eficacia docente. Un entorno negativo genera desmotivación, falta de innovación, rotación de personal y bajo aprendizaje estudiantil, lo que hace necesario un análisis objetivo para diseñar estrategias de mejora. Para que una institución educativa tenga éxito, es fundamental que haya un buen ambiente de trabajo. La manera en que los docentes perciben este ambiente, o clima institucional, puede afectar directamente su desempeño. Este estudio busca ofrecer soluciones a los diferentes problemas que se presentan, frente a ello se plantea la siguiente interrogante ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025?

En la definición conceptual de la variable 1: Clima institucional se entiende como el conjunto de percepciones compartidas por la comunidad educativa respecto a su ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las condiciones organizacionales que impactan en la motivación, la satisfacción, el compromiso y el desempeño del personal. Constituye un aspecto fundamental para el adecuado funcionamiento y gestión de la institución, pues implica factores como la estimulación, las conexiones humanas y el desarrollo de habilidades blandas que consolidan el sentido de pertenencia y la eficiencia organizacional (Pacheco, 2020).

Seguido con la definición operacional: El clima institucional en el ámbito educativo, se refiere al comportamiento de los recursos humanos como son los docentes, estudiantes y directivos. En tal sentido, constituye un factor importante en el desempeño del personal docente en la excelencia de su trabajo, y como consecuencia, en la motivación y aprendizaje de sus estudiantes. Una adecuada gestión institucional debe propiciar un ambiente de trabajo favorable para la comunidad educativa, con respecto al clima institucional se refiere a los factores sociales, comunicaciones y psicológicos que

encuentran a diario y que los incentivan a trabajar en equipo para lograr metas (Gutierrez, 2018)

De la definición conceptual de la variable 2: Desempeño docente, según Sigüenza (2021), el ejercicio educador involucra un proceso que conlleva compartir conocimientos teóricos y prácticos con un grupo de personas haciendo uso de conocimientos pedagógicos y didácticos para dar con la fase de aprendizaje. El ejercicio docente se basa en un marco, el cual define dominios, habilidades y rendimientos que destacan a una adecuada acción educadora con la finalidad de alcanzar los aprendizajes de todos los educandos (MINEDU, 2022)

En la definición operacional: “Para fines de esta investigación, el desempeño docente se midió utilizando un cuestionario (ver anexo), cuyas dimensiones se basan en el Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2022): Preparación para el aprendizaje, Enseñanza para el aprendizaje, y Desarrollo de la profesionalidad.”

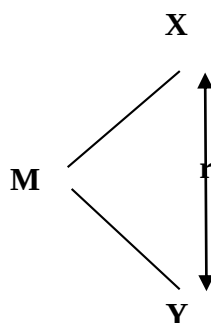
En la hipótesis general se plantea que existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.

La presente investigación tiene por objetivo: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025. Por consiguiente, como primer objetivo específico es identificar el clima institucional de docentes en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025. Segundo objetivo específico es analizar el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025. Finalmente, el tercer objetivo específico es establecer la relación entre el clima institucional y el

desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.

Metodología

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, ya que se fundamentó en la recolección y el análisis de datos numéricos con el propósito de describir las variables de estudio y establecer la relación entre ellas. Este enfoque permitió aplicar procedimientos estadísticos para garantizar objetividad, confiabilidad y validez en los resultados. La investigación enmarcó en un diseño no experimental de tipo transversal y alcance descriptivo–correlacional. (Hernández-Sampieri et al., 2022). Dicho diseño representa mediante el siguiente esquema:



M = muestra
X = variable independiente
Y = variable dependiente
r = correlaciones en cada variable

Población - Muestra.

La población estuvo conformada por 34 docentes con quienes se trabajó en su totalidad.

Técnicas e instrumentos de investigación.

Se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos por ser adecuada para obtener información específica de los docentes sobre las variables en estudio, (Hernández et al., 2022, pág. 346)

En el trabajo de investigación se utilizó como instrumento el cuestionario. Los dos cuestionarios fueron elaborados en escala Likert, uno para medir la variable clima institucional y otro para medir la variable desempeño docente. La validez de los instrumentos fue establecida mediante el juicio de expertos y la confiabilidad se determinó a través del coeficiente Alfa de Cronbach.

Resultados

Análisis descriptivo de cada una de las variables

Tabla 1. *Nivel de Clima institucional en docentes de secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.*

Nivel de clima institucional	docentes	%
Bajo	0	0.0
Medio	9	26.5
Alto	25	73.5
Total	34	100.0

De la tabla 1, correspondiente al nivel de clima institucional en los docentes de secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025, se visualiza que el 73.5% de los docentes consideran que el clima institucional es de nivel alto, el 26.5% considera que es de nivel medio y ningún docente considera que el clima institucional sea de nivel bajo.

Tabla 2. *Nivel de clima institucional según dimensiones, en docentes de secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.*

Nivel de clima institucional	Dimensiones de clima institucional					
	Motivación		Comunicación		Participación	
	docentes	%	docentes	%	docentes	%
Bajo	0	0.0	1	2.9	0	0.0
Medio	10	29.4	10	29.4	17	50.0
Alta	24	70.6	23	67.6	17	50.0
Total	34	100.0	34	100.0	34	100.0

En la tabla 2 se puede visualizar que, en la dimensión motivación y la dimensión comunicación predomina el nivel alto de clima institucional con un 70.6% y un 67.6% respectivamente. En la dimensión participación el 50% de los docentes indican que el clima es de nivel alto y este porcentaje también se cumple en los que consideran que el clima institucional es de nivel medio. También se aprecia que la comunicación es la dimensión donde los docentes indican un nivel bajo de clima institucional (2.9%)

Tabla 3. *Nivel de Desempeño en docentes de secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.*

Nivel de desempeño	docentes	Porcentaje
Bajo	0	0.0
Medio	4	11.8
Alto	30	88.2
Total	34	100.0

De la tabla 3, correspondiente al nivel de desempeño en los docentes de secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025, se visualiza que el 88.2% de los docentes consideran que el desempeño es de nivel alto, el 11.8% considera que es de nivel medio y ningún docente considera que el desempeño sea de nivel bajo.

Tabla 4. *Nivel de desempeño según dimensiones, en docentes de secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.*

Nivel de desempeño docente	Dimensiones de desempeño docente					
	Preparación para el aprendizaje		Aplican enseñanza de los aprendizajes		Desarrollo de profesionalidad e identidad docente	
	docentes	%	docentes	%	docentes	%
Bajo	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Medio	10	29.4	5	14.7	14	41.2
Alta	24	70.6	29	85.3	20	58.8
Total	34	100.0	34	100.0	34	100.0

En la tabla 4 se puede visualizar que, en las tres dimensiones de desempeño docente el nivel alto es que más predomina, con 85.3%, 70.6% y 58.8%, para dimensión aplican enseñanza de los aprendizajes, preparación para el aprendizaje y desarrollo de profesionalidad e identidad docente, respectivamente. También se aprecia que ningún docente considera que exista un nivel bajo de desempeño docente para estas dimensiones en estudio.

Análisis inferencial

Tabla 5. *Prueba de normalidad para las variables*

Variable / Dimensión	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Grados de libertad	Sig.
Clima institucional	0.943	34	0.075
Desempeño docente	0.940	34	0.063

Según la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, se tiene que los puntajes para cada una de las variables tienen una distribución normal ($\text{sig} > 0.05$ para las dos variables), por lo tanto, la prueba estadística se puede aplicar el coeficiente de Correlación de Pearson.

Análisis inferencial para Pruebas de hipótesis

Con el objetivo de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño en docentes de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025, se procedió a realizar las pruebas de hipótesis para el objetivo general:

Prueba de hipótesis general

H1: Existe relación entre, el clima institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.

H0: No existe relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.

Criterio: Ante un valor $\text{sig.} < 0.05$, entonces se rechaza H_0

Tabla 6. *Análisis de correlación entre Clima institucional y Desempeño de los docentes de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.*

Variable	Variable	Correlación de Pearson (r)	P
Clima institucional	Desempeño docente	0.730	0.001

El análisis de correlación entre clima institucional y desempeño de docentes de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025, reveló un coeficiente de correlación de Pearson de 0.730 ($r = 0.730$), y con una significancia $p = 0.001$ (< 0.05), lo que confirma una relación positiva altamente significativa entre las variables clima institucional y desempeño docente.

Análisis y Discusión

El análisis de los resultados permitió evidenciar que el 73.5 % de los docentes percibe un clima institucional alto, mientras que el 26.5 % lo percibe como medio. Este resultado refleja un entorno laboral favorable caracterizado por relaciones interpersonales positivas, comunicación efectiva y compromiso docente. De acuerdo con Gonzales (2023) y Jiménez (2017), un ambiente institucional adecuado estimula la motivación, fortalece el sentido de pertenencia y promueve la cooperación entre los miembros de la comunidad educativa, aspectos que también se observan en la institución estudiada.

Respecto a las dimensiones del clima institucional, la motivación y la comunicación alcanzaron niveles altos (70.6 % y 67.6 %, respectivamente), mientras que la participación obtuvo un nivel medio en el 50 % de los casos. Esto sugiere que, si bien los docentes se sienten motivados y mantienen una comunicación efectiva, es necesario fortalecer los espacios de participación en la toma de decisiones y en las actividades institucionales. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Tipula (2023) y Carpio y Saldaña (2022), quienes determinaron que la participación docente es un componente esencial del clima institucional, ya que incrementa el compromiso y la responsabilidad compartida.

En relación con la variable desempeño docente, los resultados muestran que el 88.2 % de los docentes presenta un nivel alto, mientras que el 11.8 % se ubica en un nivel medio. Estos datos demuestran una práctica pedagógica sólida, caracterizada por la planificación, la aplicación de estrategias metodológicas y el desarrollo profesional continuo. De acuerdo con el Marco del Buen Desempeño Docente (MINEDU, 2022), estos elementos son fundamentales para garantizar aprendizajes significativos y mejorar la calidad educativa.

En cuanto a las dimensiones del desempeño docente, la enseñanza para el aprendizaje obtuvo el nivel más alto (85.3 %), seguida de la preparación para el aprendizaje (70.6 %) y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente (58.8 %). Estos resultados evidencian la fortaleza pedagógica del personal, aunque también revelan la necesidad de reforzar la identidad profesional y el compromiso con la actualización permanente.

El análisis inferencial mediante la correlación de Pearson arrojó un valor de $r = 0.730$ con una significancia $p = 0.001$ y $p < 0.05$, lo que confirma una relación positiva y altamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente. Este hallazgo valida la hipótesis planteada y concuerda con investigaciones como las de More y Espinoza (2021) y Nina-Cuchillo et al. (2024), quienes demostraron que un clima institucional favorable se asocia directamente con un mejor desempeño docente.

Por tanto, se confirma que un clima institucional caracterizado por la motivación, la comunicación asertiva y la participación activa genera condiciones propicias para la eficacia pedagógica, la innovación educativa y la mejora continua en la práctica docente.

.

Conclusiones

Se determinó la existencia de una relación directa, positiva y altamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida. El coeficiente de correlación de Pearson ($r = 0.730$; $p=0.001$) evidencia que un clima institucional favorable contribuye de manera sustancial al fortalecimiento del desempeño del profesorado.

Se identificó que el clima institucional fue percibido por los docentes del nivel secundaria en su mayoría como alto (73.5 %), destacando las dimensiones de motivación y comunicación, mientras que la participación alcanzó un nivel medio en el 50 % de los docentes. Esto evidencia un ambiente laboral positivo, aunque con oportunidades de mejora en la integración y participación colegiada.

El desempeño docente alcanzó niveles altos en el 88.2 % de los profesores, especialmente en la dimensión enseñanza para el aprendizaje, lo que refleja un compromiso sólido con la calidad educativa y compromiso profesional.

Se concluye que un clima institucional positivo promueve la motivación, cooperación y compromiso docente, factores esenciales para optimizar el desempeño pedagógico y contribuye directamente al fortalecimiento del desempeño profesional.

Recomendaciones

Fortalecer la participación docente en la gestión institucional mediante la creación de comités, grupos de trabajo y espacios de diálogo que promuevan la toma de decisiones compartida y el trabajo colaborativo.

Implementar programas de desarrollo profesional continuo, centrados en el fortalecimiento de la identidad docente, el liderazgo pedagógico y las competencias didácticas innovadoras.

Fomentar estrategias de motivación laboral, tales como reconocimientos, incentivos formativos y retroalimentación positiva, con el fin de mantener un clima institucional productivo y estimulante.

Optimizar la comunicación interna entre los diferentes estamentos de la institución (directivos, docentes y personal administrativo) a través de canales formales y reuniones periódicas que garanticen la transparencia y el trabajo articulado.

Promover una cultura institucional colaborativa, basada en la confianza, la empatía y el respeto mutuo, que contribuya al bienestar del personal docente y al fortalecimiento del aprendizaje institucional.

Agradecimiento

En primer lugar, agradecimiento eterno a nuestro padre creador. Seguido, dedico este logro con cariño a mi madre y a mis hijos Alain y Aaron, por su amor incondicional, comprensión y motivación constante.

De otro lado, expresarle mi más sincero agradecimiento a mi alma mater, Universidad San Pedro, por haberme brindado la formación académica y los valores que guiaron mi desarrollo profesional.

Asimismo, expreso mi gratitud al Dr. Oscar Cruz Cruz, asesor de mi tesis, por su valioso tiempo y apoyo en el proceso de la investigación. Del mismo modo, agradezco a la Dra. Kety Barrantes Reyes y a la Dra. Carolina Montes Lizárraga, quienes con su guía y consejos contribuyeron significativamente al desarrollo de este trabajo.

Finalmente, agradezco al personal directivo y docente de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, por las facilidades brindadas y su colaboración para la realización de esta investigación.

Referencias bibliográficas

- Ángeles Tarazona, L. E., & Bernaldo Agüero, D. M. (2024). *Liderazgo pedagógico del directivo y el clima*. Obtenido de <https://repositorio.uct.edu.pe/server/api/core/bitstreams/23d7e624-a470-46f4-99c8-358a87614b58/content>
- Arteaga Carmona, L. T. (2022). Clima laboral y desarrollo de la profesionalidad docente en la Institución Educativa Mariscal Luzuriaga de Casma, 2022. *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103484>
- Carpio Motañez, L. A., & Saldaña Paredes, X. A. (2022). El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa de Nuevo Chimbote - 2022. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/130742>
- Castañeda, L., & Salazar, M. (2021). *Aprendizaje colaborativo y desarrollo docente: Perspectivas socioculturales*. Fondo Editorial USIL.
- Daniels, H. (2016). *Vygotsky and pedagogy*. (2nd ed.). Routledge.
- Dorna, C. (marzo de 2022). Clima institucional educativo. *Gestión educxativa*. Lima, Perú. doi:<https://gestioneducativa.net/clima-institucional-educativo/>
- Escribano, E. (febrero de 2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América latina. *Revista de Educación*, 42(2). Costa Rica. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Flores Luna, D. G., & Garcia Barrozo, N. A. (Julio-Agosto de 2023). Clima Organizacional y Desempeño Laboral en los Docentes del Colegio. *Ciencia Latina Internacional*, 7(4).
- Fonseca, S., & Sanchez, S. (2 de junio de 2019). Una mirada a tres lustros de educación. *Scielo*, 15(67). doi:http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200014&lang=pt
- Gonzales, d. (2023). Comunicación organizacional y el clima laboral. *Comunicación organizacional*. doi:<https://infogram.com/la-comunicacion-organizacional-y-el-clima-laboral-1ho16vklze872nq>

- Gutierrez, J. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la IE "Nuestra señora de Fátima"*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Ayacucho. Obtenido de ucv.edu.pe
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collando, C., & Baptista-Lucio, P. (2022). *Metodología de la investigación (7ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Jimenez, J. (Noviembre de 2017). El poder y la ciencia de la motivación. *studocu*. Buenos aires, Argentina. doi:<https://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-de-palermo/psicologia-de-la-motivacion-y-de-la-emocion/el-poder-y-la-ciencia-de-la-motivacion-por-l-jimenez/39636247>
- Kozulin, A., Gindis, B., Ageyev, V. S., & Miller, S. M. (2019). *Vygotsky's educational theory in cultural context*. Cambridge University Press.
- MINEDU. (julio de 2022). Marco del Buen desempeño docente. Lima, Perú: Corporacion gráfica Navarrete. doi:<https://www.gob.pe/institucion/minedu/informes-publicaciones/3280180-marco-del-buen-desempeno-docente>
- MINEDU. (Julio de 2022). Marco del buen desempeño docente. 26. Lima, Perú: Corporación gráfica Navarrete. Recuperado el 26 de MAYO de 2025, de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3425647/Marco%20del%20Buen%20Desempen%CC%83o%20Docente.pdf?v=1658161064>
- Moll, L. C. (2019). *Vygotsky and education: Instructional implications and applications of sociohistorical psychology*. Cambridge University Press.
- More Espinoza, R. A., & Morey Guevara, M. O. (Marzo de 2021). Gestión del clima institucional y desempeño del personal docente de la Institución Educativa N° 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. Obtenido de <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2588/2626>
- Navarro Soplin, L. A., & Centurión Larrea, Á. J. (2024). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente: Una revisión de la literatura*, 8(34). Obtenido de <https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/1605>

- Nina-Cuchillo, J., Ruiz Dextre, J. F., Nina-Cuchillo, E. E., & Sánchez Aguirre, F. d. (Marzo de 2024). Clima institucional en el desempeño docente en una institución educativa pública de Lima, Perú. *San Gregorio*, 1(57). Obtenido de <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2346>
- Raez Martínez, H. T., Chávez Espinoza, P. E., Aguilar Abanto, J. L., Cáceres Tovar, N. J., & Menacho Vargas, I. (Julio - Setiembre de 2023). Motivación y clima institucional en docentes de la educación básica regular. *Horizontes*, 7(30). doi:<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i30.621>
- Tipula Mamani, M. (2023). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de San Juan de Lurigancho, 2023.
- Valles, R. (2019). *Formación continua y desempeño docente en la IE Oswaldo Lima Ruiz*. Tesis maestría, Universidad Nacional de Ucayali, Ucayali. Obtenido de unu.edu.pe
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard University Press.
- Zarzosa Cano, J. V. (2022). Clima institucional y la satisfacción laboral en la unidad de gestión educativa Local Del Santa, 2022. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/138129>

Anexos

Matriz de operacionalización de variables – clima institucional

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Clima institucional	El clima institucional se entiende como el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una institución educativa respecto a su ambiente laboral, las relaciones interpersonales y las condiciones organizacionales que influyen en la motivación, la satisfacción, el compromiso y el desempeño del personal. Constituye un aspecto fundamental para el adecuado funcionamiento y gestión de la institución, pues implica factores como la estimulación, las conexiones humanas y el desarrollo de habilidades blandas que consolidan el sentido de pertenencia y la eficiencia organizacional (Pacheco, 2020).	El clima institucional en el campo educativo, se refiere al comportamiento de los recursos humanos como son los docentes, estudiantes y directivos. En tal sentido, constituye un factor importante en el desempeño del personal docente en la excelencia de su trabajo, y como consecuencia, en la motivación y aprendizaje de sus estudiantes.	Motivación	• Satisfacción laboral de los docentes en su trabajo. • Docentes que muestran consideración motivacional. • Docentes que participan en las relaciones interpersonales positivas.	1, 2, 3, y 4	Escala de Likert
			Comunicación	• Docentes que tienen comunicación asertiva. • Docentes que muestran respeto.	5, 6, 7 y 8	
			Participación	• Docentes que coordinan con la comunidad educativa. • Docentes que participan en el trabajo en equipo.	9,10, 11 y 12	

Matriz de operacionalización de variables – desempeño docente

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Desempeño docente	Según Siguenza (2021), el ejercicio educador involucra un proceso que conlleva compartir conocimientos teóricos y prácticos con un grupo de personas haciendo uso de conocimientos pedagógicos y didácticos para dar con la fase de aprendizaje. El ejercicio docente se basa en un marco, el cual define dominios, habilidades y rendimientos que destacan a una adecuada acción educadora con la finalidad de alcanzar los aprendizajes de todos los educandos (MINEDU, 2022)	Es la medición del ejercicio docente medido de acuerdo a normas emitidas por la instancia de educación. Para medir el ejercicio docente se ha acudido a las fichas del desempeño y evaluados según normas actuales. En el marco del buen desempeño docente se han establecido el dominio de estructuración para la enseñanza, el incremento de la enseñanza en el aula, la administración escolar con el contexto y la unidad educadora en relación con el incremento de la profesionalidad (Minedu, 2022).	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Docentes que realizan la planificación, organización y adecuación de los contenidos y metodologías para el aprendizaje de los estudiantes.	1, 2, 3 y 4	Escala de Likert
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Docentes que implementan estrategias didácticas, evalúan y retroalimentan de forma efectiva el proceso de enseñanza-aprendizaje.	5, 6, 7 y 8	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Docentes que demuestran compromiso ético, actualización profesional, y fortalecen su identidad como educadores.	9, 10, 11 y 12	

Matriz de consistencia

**“Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida”,
Nuevo Chimbote 2025”**

PROBLEMA	VARIABLES	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025?	Variable 1: Clima Institucional Variable 2: Desempeño Docente	Objetivo general: Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025. Objetivos específicos: - Identificar el clima institucional de docentes en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025. - Analizar el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025. - Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.	Existe una relación directa y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.	Tipo de investigación: Enfoque cuantitativo Diseño de la investigación: No experimental transversal Descriptivo correlacional. Población-Muestra: La población estuvo conformada por 34 docentes con quienes se trabajó en su totalidad. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario.

Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

I. Finalidad.

Estimado docente, a continuación, usted encontrará un cuestionario cuya finalidad es conocer como se está desarrollando el clima institucional en nuestra institución. Por favor conteste con sinceridad. Muchas gracias.

II. Instrucciones.

Estimado docente le solicitamos su colaboración respondiendo a la siguiente encuesta marcando con una X la puntuación que corresponde según su propio criterio a lo formulado en cada ítem.

III. Datos generales:

Sexo: MASCULINO..... FEMENINO

Edad: años

IV. Variable de estudio: Clima institucional

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
Motivación					
1. ¿Se siente estimulado a trabajar en esta Institución?					
2. ¿Considera que su labor docente es valorada por la Institución?					
3. ¿La institución le permite ejercer sus actividades como docente con autonomía?					
4. ¿Tiene una convivencia cordial con sus colegas y demás miembros de la institución educativa?					
Comunicación					
5. ¿Interactúa constantemente con los docentes en su lugar de trabajo?					
6. ¿La información institucional le es comunicada en forma oportuna dentro de la Institución Educativa?					
7. ¿Considera que existe coordinación entre los directivos y los docentes al momento de tomar decisiones?					
8. ¿Acepta y respeta el propósito de la funcionalidad de las normas internas de la Institución Educativa?					

Participación					
9. ¿Participa usted en las diversas actividades programadas en la institución Educativa?					
10. ¿Forma parte en las deliberaciones y decisiones de la institución Educativa?					
11. ¿Tiene interés para participar en diversas comisiones en la institución Educativa?					
12. ¿Participa activamente en las actividades por grupos conformados por áreas de su institución Educativa?					

ENCUESTA PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

I. Datos generales.

Sexo:

Edad:

II. Finalidad.

Estimado docente; a continuación, usted encontrará un cuestionario cuya finalidad es conocer como se viene desarrollando el desempeño docente en nuestra institución. Por favor conteste con sinceridad. Muchas gracias

III. Instrucciones.

Estimado docente le solicitamos su colaboración respondiendo a la siguiente encuesta marcando con una X la puntuación que corresponde según su propio criterio a lo formulado en cada ítem.

IV. Variable de estudio: Desempeño docente

Escala de valoración

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítems	1	2	3	4	5
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes					
1. ¿Se preocupa usted por conocer las características personales y socioculturales de sus estudiantes?					
2. ¿Se mantiene actualizado sobre las prácticas pedagógicas y las disciplinas que comprenden el área que enseña?					
3. ¿Planifica usted en equipo e identifica las estrategias que considera adecuada para generar aprendizaje significativo en los estudiantes?					
4. ¿Proyecta la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en relación con los logros esperados de los estudiantes?					
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes					
5. ¿Fomenta usted un ambiente acogedor, como fortaleza y oportunidad para el logro académico de sus estudiantes?					
6. ¿Cuándo surgen problemas, busca usted diálogo de soluciones con los estudiantes sobre la base de acuerdos de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos?					
7. ¿Promueve en sus clases el desarrollo del pensamiento crítico y creativo en los estudiantes?					
8. Emplea materiales y tecnologías en función al propósito de la sesión de aprendizaje.					
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente					
9. ¿Participa usted en las capacitaciones para su desarrollo profesional?					
10. ¿Participa en talleres de reflexión sobre su práctica pedagógica?					

11. ¿Los profesores se apoyan entre sí para asistir a cursos de capacitación?					
12. ¿Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones como docente?					

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Oscar Antonio Robles Villanueva.

Fecha: 20 /09/2025

Especialidad: Licenciado en Estadística.

Nombre del instrumento evaluado: Clima institucional y desempeño docente

Autora del instrumento: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				18	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				18	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					19
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				18	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?				18	
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial					126	57
Sumatoria Total		183				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.915				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{183} = \boxed{0.915}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Dr. En Gestión y Ciencias de la Educación
DNI: 32762171

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Kety Barrantes Reyes.

Fecha: 20 /09/2025

Especialidad: Economista.

Nombre del instrumento evaluado: Clima institucional y desempeño docente

Autora del instrumento: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

II. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?				17	
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?			15		
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				17	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?			16		
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				17	
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?				17	
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?				17	
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?				18	
Sumatoria parcial				31	120	19
Sumatoria Total		Ciento setenta (170)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		(Siendo la valoración máxima en 1)				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

III. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{170} = \boxed{0.85}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto

Grado Académico: Dra. En Gestión y Ciencias de la Educación

DNI: 08723611

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

IV. Información General:

Nombres y apellidos del validador: Jessica Fabiola Luis Menacho

Fecha: 29 /09/2025

Especialidad: Contadora Pública

Nombre del instrumento evaluado: Clima institucional y desempeño docente.

Autora del instrumento: Carmen Rosa Zavaleta Vergaray

Teniendo como base los criterios que a continuación se presentan, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular Señor de la Vida, Nuevo Chimbote 2025.

Debe calificar con una valoración correspondiente a su opinión respecto a cada criterio formulado.

V. Aspectos a evaluar: (Calificación cuantitativa)

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios cualitativos - cuantitativos	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		(1-9)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
Claridad	¿Está formulado con lenguaje apropiado?					18
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?					18
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?					18
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?					18
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?					19
Consistencia	¿Basado en el aspecto teórico científico del tema de estudios?					19
Coherencia	¿Entre las hipótesis, dimensiones e indicadores?					19
Propósito	¿Las estrategias responden al propósito del estudio?					19
Conveniencia	¿Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías?					19
Sumatoria parcial						186
Sumatoria Total		186				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.93				

Aporte y/o sugerencias para mejorar el instrumento

VI. Calificación global: Ubicar el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y escriba sobre el espacio el resultado.

Intervalos	Resultados
0,00 – 0,49	Validez Nula
0,50 – 0,59	Validez muy baja
0,60 – 0,69	Validez baja
0,70 – 0,79	Validez aceptable
0,80- 0,89	Validez buena
0,90-1,00	Validez muy buena

Coeficiente de Validez

$$\boxed{186} = \boxed{0.93}$$

Nota: el instrumento podrá ser considerado a partir de una calificación aceptable.



Firma del Experto
Mg. Jessica Fabiola Luis Menacho
DNI: 32954628

CÁLCULO DEL COEFICIENTE ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_{iS}^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

K : Es el número de ítems.

$\sum S_i^2$: Sumatoria de varianzas de los ítems.

S_T^2 : Varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

CONFIABILIDAD				
Muy Baja	Baja	Regular	Aceptada	Elevada
0				1
0%				100%

Interpretación:

Coeficiente Alfa de Cronbach α	Interpretación
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \geq \alpha < 0.9$	Bueno
$0.7 \geq \alpha < 0.8$	Aceptable
$0.6 \geq \alpha < 0.7$	Cuestionable
$0.5 \geq \alpha < 0.6$	Pobre
$\alpha < 0.5$	No aceptable

Análisis de fiabilidad del instrumento: CLIMA INSTITUCIONAL

(Cálculo con el Software SPSS)

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	12

$$\alpha = 0.937$$

El instrumento Clima Institucional tiene un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.937 por lo que se puede decir que la confiabilidad de este instrumento es excelente.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
C1	44,80	65,743	,527	,938
C2	44,73	62,495	,778	,930
C3	44,93	63,495	,679	,934
C4	44,80	62,029	,747	,931
C5	44,87	62,552	,727	,932
C6	45,20	56,743	,795	,930
C7	44,93	60,924	,801	,929
C8	44,87	57,981	,853	,927
C9	44,87	65,124	,599	,936
C10	45,53	62,410	,578	,938
C11	45,07	62,924	,714	,932
C12	45,13	59,981	,909	,925

Base piloto para el instrumento: Clima Institucional

N°	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12
1	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	3	3
2	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4
3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	4	4	5	2	3	3	3	3	4	3
8	5	4	4	5	4	2	4	4	5	2	3	3
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3
11	3	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4
12	3	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3
13	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3
14	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
15	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5

Análisis de fiabilidad del instrumento: DESEMPEÑO DOCENTE

(Cálculo con el Software SPSS)

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	12

$$\alpha = 0.941$$

El instrumento Desempeño Docente tiene un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.941 por lo que se puede decir que la confiabilidad de este instrumento es excelente.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
D1	47,27	41,067	,794	,933
D2	47,27	41,067	,794	,933
D3	47,13	41,981	,751	,935
D4	47,07	40,495	,908	,929
D5	47,33	40,524	,703	,937
D6	47,00	42,571	,787	,934
D7	46,87	42,124	,856	,932
D8	47,13	40,124	,756	,935
D9	47,27	43,067	,679	,937
D10	47,33	44,095	,497	,943
D11	47,60	40,257	,728	,936
D12	46,87	44,981	,634	,939

Base piloto para el instrumento: Desempeño Docente

Nº	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12
1	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
2	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	4
8	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
10	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	4
13	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4
14	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5

Formato de publicación en repositorio

 **USP**
UNIVERSIDAD SAN PEDRO

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

1. Información del Autor			
ZAVALETA VERGARAY CARMEN ROSA		32857740	carmenzv1101@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
☒ Tesis	☐ Trabajo de Suficiencia Profesional	☐ Trabajo Académico	☐ Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional *			
☐ Bachiller	☐ Título Profesional	☐ Título Segunda Especialidad	☒ Maestría
☐ Doctorado			
4. Título del Documento de Investigación			
"Clima institucional y desempeño docente en el nivel secundaria de la Institución Educativa Particular "Señor de la Vida", Nuevo Chimbote 2025"			
5. Programa Académico			
Maestría en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa			
6. Tipo de Acceso al Documento			
☒ Abierto a Público * (info.es/repositorio/ver/sitio/acceso)	☐ Acceso restringido * (info.es/repositorio/ver/sitio/acceso) (*)		
(*) En caso de restringido sustentar motivo			

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS *

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. *

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	26	11	2025



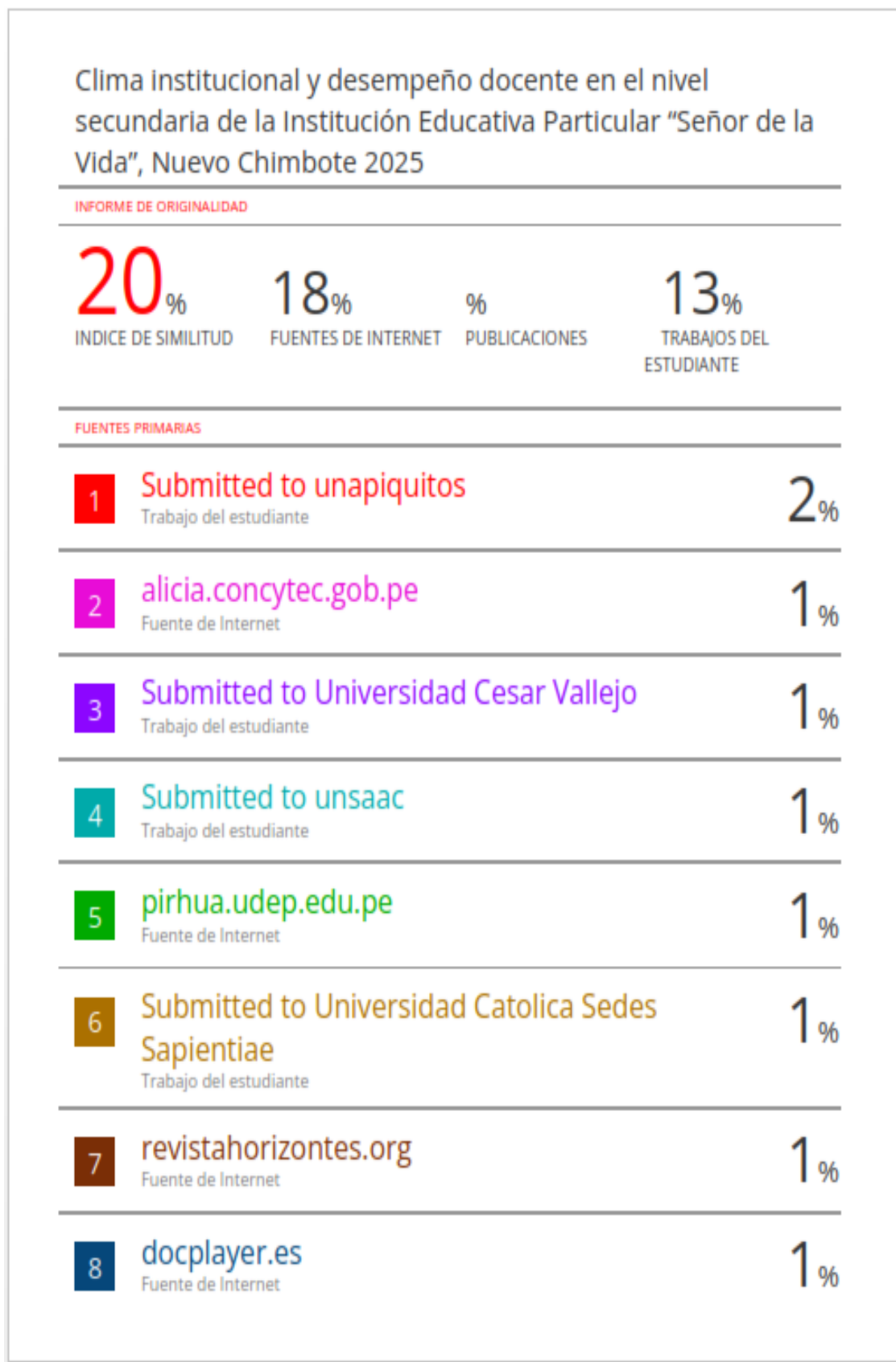

Firma

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 021-2015-UPRO-CE, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, art. 8, inciso 6.2.
- Ley N° 30833. Ley que regula el Repositorio Institucional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y S.I. 006-2015-PCM.
- Si el autor otorga el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer registro de datos en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital, impidiendo siempre los derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, debidamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CORCYTEC-DEIC (numeros 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- La licencia Creative Commons (CC) es una organización internacional de fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales (RNT) "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior deben como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los resultados en sus repositorios institucionales prestando a sus de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente, rescatados por el Repositorio Digital RNTA, o fondo del Repositorio ALCAT".

NOTA: - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 31, párr. 32.B).

Reporte de similitud



9	ciencialatina.org Fuente de Internet	1 %
10	issuu.com Fuente de Internet	1 %
11	publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1 %
12	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1 %
13	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
14	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
16	Submitted to POSGRADO Trabajo del estudiante	<1 %
17	Submitted to Universidad Abierta para Adultos Trabajo del estudiante	<1 %
18	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	<1 %
19	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

20	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
21	repositorio.uleam.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
26	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
27	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
29	revistatribunal.org Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

31	Submitted to Universidad Politécnica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
32	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	archive.org Fuente de Internet	<1 %
34	moam.info Fuente de Internet	<1 %
35	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Health and Kinesiology Trabajo del estudiante	<1 %
38	recyt.fecyt.es Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Universidad Nacional de Cajamarca Trabajo del estudiante	<1 %
40	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
41	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
worldwidescience.org		

42	Fuente de Internet	<1 %
43	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Submitted on 1688404244162 Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Universidad Nacional de Trujillo Trabajo del estudiante	<1 %
46	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	ve.scielo.org Fuente de Internet	<1 %
48	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
49	pesquisa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
50	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	elsigloweb.com Fuente de Internet	<1 %
53	luz.uho.edu.cu Fuente de Internet	<1 %

54	management-briznas.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
55	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

☐ Excluir citas
 ☐ Apagado
 ☐ Excluir coincidencias
 ☐ < 10 words
☐ Excluir bibliografía
 ☐ Activo