

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES



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

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88400, NUEVO CHIMBOTE
2024**

Autora- ORCID

Belky Eufemia Marín Rodríguez

Asesor: Código ORCID

Oscar Porfirio Cruz Cruz_ 0000-0002-4478-8894

Chimbote – Perú

2025

Índice

Índice.....	ii
Índice de tablas	iii
Índice de gráficos	iv
Palabras Clave:	v
Línea de investigación:	v
Constancia de originalidad.....	vi
Título.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	1
Metodología	21
Resultados.....	27
Análisis y Discusión	33
Conclusiones	38
Recomendaciones.....	40
Referencias Bibliográficas.....	42
Anexos.....	46

Índice de tablas

Tabla 1 Niveles en la variable clima institucional en la I.E. N° 88400	27
Tabla 2 Niveles en la variable desempeño del docente en la I.E. N° 88400	28
Tabla 3 Relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400	29
Tabla 4 Relación entre el liderazgo y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400	29
Tabla 5 Relación entre la motivación y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400	30
Tabla 6 Relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400	31
Tabla 7 Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N° 88400	31

Índice de gráficos

FIGURA 1: Niveles en la variable clima institucional en la I.E. N° 88400	27
FIGURA 2: Niveles en la variable desempeño del docente en la I.E. N° 88400	28

Palabras Clave:

Tema: Clima Institucional y desempeño docente

Especialidad: Docencia Universitaria y Gestión Educativa.

Línea de investigación:

Línea de Investigación	Gestión de la educación
Área	Ciencias Sociales
Sub área	Ciencias de la Educación
Disciplina	Educación General

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 LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88400, NUEVO CHIMBOTE 2024**" del (a) estudiante: **MARIN RODRIGUEZ BELKY EUFEMIA**, identificado(a) con Código N° **1118100805**, 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, 24 de julio de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



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

Título

“Clima Institucional y Desempeño Docente en la Institución Educativa N° 88400,
Nuevo Chimbote 2024”

“Institutional Climate and Teaching Performance in the Educational Institution N °
88400, Nuevo Chimbote”

Resumen

El estudio realizado tiene como objetivo determinar la relación que existe entre el Clima Institucional y Desempeño Docente en la I.E. N° 88400, para entender que para un buen desempeño docente se hace necesario mantener un buen clima institucional, para lo cual se empleó el tipo de investigación correlacional, con diseño no experimental - transeccional - transversal, con una población censal de 23 docentes de educación inicial y primaria, se empleó la encuesta como técnica, con los cuestionarios de clima institucional y el cuestionario de desempeño docente. Los resultados indican que el clima institucional se presenta de buen nivel; y el desempeño docente es de excelente nivel; para el caso de la correlación entre las variables estudiadas, se tiene el valor del coeficiente $r = 0,786$ asumida como positiva considerable; en la prueba de hipótesis se obtuvo un $p = 0,032$ ante lo cual se establece como conclusión a mejor clima institucional, mejores niveles alcanzarán el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400 – Jesús de Nazareth.

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between Institutional Climate and Teacher Performance at I.E. No. 88400, in order to understand that good teacher performance requires maintaining a good institutional climate. To this end, a correlational research approach was used, with a non-experimental, cross-sectional, and transversal design. The census population consisted of 23 early childhood and primary school teachers. A survey was used as a technique, with institutional climate questionnaires and a teacher performance questionnaire. The results indicate that the institutional climate is at a good level and teacher performance is at an excellent level. Regarding the correlation between the variables studied, the coefficient $r = 0.786$ was considered to be significantly positive. In the hypothesis test, a $p = 0.032$ was obtained, leading to the conclusion that the better the institutional climate, the better the teacher performance will be at I.E. No. 88400 - Jesús de Nazareth.

Introducción

Con respecto a los antecedentes, se tienen:

A nivel internacional se tiene el estudio de Hernández et al. (2023) sobre el Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de América Latina. El objetivo del estudio realizado por Hernández, Pérez y García (2023) analizo cómo influyo el clima institucional en el desempeño docente en diversas instituciones educativas de América Latina. La metodología utilizada fue cuantitativa, empleando un diseño descriptivo-correlacional. La muestra fue de 500 docentes de 10 instituciones educativas. Los resultados principales indican que un clima institucional positivo mejora significativamente el rendimiento docente, favoreciendo la motivación y el compromiso con los estudiantes. Como conclusión, se señala que los directores deben fomentar un ambiente de trabajo colaborativo para optimizar el desempeño educativo.

La investigación de Martínez et al. (2021) sobre la influencia del Clima Organizacional con el Desempeño Docente en Escuelas de Estados Unidos. En su estudio, Martínez, López y García (2021) exploraron cómo el clima organizacional afecta al desempeño docente en las escuelas secundarias de Estados Unidos. Usaron una metodología mixta, utilizando el diseño correlacional y 200 docentes como muestra. Los resultados demostraron que un clima organizacional positivo contribuye a mejorar el rendimiento de los docentes y de paso la satisfacción laboral, permitiendo una mejor enseñanza para los estudiantes. La investigación concluye que las políticas escolares deben centrarse en el bienestar de los docentes para lograr un mejor desempeño académico.

Por otro lado, en Chile, Mendoza y Suárez (2020) analizaron cómo el clima organizacional afecta la motivación y el desempeño docente. Utilizando una metodología mixta con un diseño descriptivo y una muestra de 100 docentes, los resultados indicaron que un clima organizacional positivo mejora la motivación de los educadores, lo que se traduce en un mejor desempeño docente. Las conclusiones

sugieren, la gestión escolar debe centrarse en mejorar las condiciones laborales para optimizar los resultados educativos. (Mendoza & Suárez, 2020).

Otro estudio realizado en México por, Pérez, López y Díaz (2021) realizaron una investigación similar, del clima institucional y su impacto en el desempeño docente en escuelas secundarias. Siendo la muestra de 250 docentes y un diseño correlacional, los resultados mostraron que un clima institucional positivo tiene un efecto directo en la mejora del rendimiento de los docentes. En sus conclusiones, recomendaron que las autoridades educativas trabajen para crear un ambiente de trabajo saludable que favorezca en la parte académica que los docentes tengan un buen desempeño.

La investigación de Subaldo (2012), en su tesis doctoral ofrecida en la Universidad de Valencia, en la que considera un método cualitativo - cuantitativo, desarrollado en fases: exploratorias en las que las autobiografías y cuestionarios abiertos como de preguntas cerradas se utilizaron como instrumentos en una población de 2 555 instructores de tres distritos, de los cuales se tomaron 1015 instructores como muestra. La investigación concluyó que las revisiones positivas de los instructores durante el coaching generan orgullo e impulsan una mejora y realización tanto personal como profesional. Esto se traduce en un impacto positivo en la calidad del aprendizaje y la enseñanza y el de los estudiantes. El proceso de coaching conlleva satisfacción manifestada en un trato adecuado hacia estudiantes y colegas, entusiasmo y alegría, así como un nivel alto de logro profesional, personal, y una mayor dedicación a la enseñanza. En contraste, el estudio reveló que en el sector educativo privado presentan un alto porcentaje de maestros con fatiga emocional y despersonalización, y significativamente menos éxito como personas frente al promedio nacional. Finalmente, se observó que los instructores con altos niveles de fatiga emocional y despersonalización tienden a mostrar un desempeño deficiente, menor orgullo y satisfacción personal en su trabajo. (p. 124)

En el escenario nacional, se cuenta con el estudio de Sánchez (2022) sobre el Clima Institucional y su Influencia en el Desempeño Docente en Escuelas Públicas de

Lima. El estudio realizado por Sánchez (2022) se centró en el clima institucional y su relación con el desempeño docente en el sector educativo público de Lima, Perú. Utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño correlacional y una muestra de 150 docentes. Los resultados revelaron que el clima institucional tiene un impacto directo en la motivación y el rendimiento de los maestros. Por lo tanto, se sugiere que los directivos de las instituciones educativas para fomentar una mayor participación del personal docente y conseguir mejores resultados en el aula, se debe incidir en el dialogo, la comunicación.

En otro estudio realizado en Cusco, González (2021) analizó el clima educativo, su influencia para el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias. Con una muestra de 200 docentes y un diseño correlacional, los resultados demostraron que un clima educativo positivo mejora el trabajo en el aula y de paso la satisfacción del docente. González, en conclusión, determinó que es imperativo que las autoridades educativas prioricen el bienestar de los docentes para mejorar el rendimiento académico de sus estudiantes.

En Arequipa, Fernández (2023) evaluó el impacto del clima organizacional en el desempeño docente. La investigación utilizó un diseño correlacional y contó con 180 docentes como muestra, los resultados mostraron que un ambiente organizacional positivo está estrechamente vinculado con un mejor desempeño docente. Fernández concluyó que la gestión escolar debe cuidar las condiciones laborales de los docentes para optimizar los resultados educativos.

Torres (2022) también realizó un estudio sobre la gestión escolar y como impacta en el desempeño docente en la misma institución. El objetivo fue analizar cómo las estrategias de gestión impactan en la calidad del desempeño docente. Empleo una metodología cuantitativa sobre la muestra de 100 docentes, los resultados mostraron que una gestión escolar efectiva mejora significativamente el rendimiento de los educadores. Torres concluyó que se debe trabajar en fortalecer las competencias de los directores para lograr un buen clima escolar y, en consecuencia, mejorar en los docentes su desempeño.

De manera similar, Ramírez (2020) investigó sobre el clima escolar y su impacto en el desempeño docente en la región Ancash, Perú. Utilizando un diseño transversal y una muestra de 120 docentes, los resultados mostraron que un clima escolar favorable mejora la productividad y satisfacción laboral de los educadores. En sus conclusiones, Ramírez destacó la importancia de mejorar las condiciones laborales de los maestros para potenciar su rendimiento en el aula.

La contribución de Vacas (2014), que en su tesis se ejecutó dentro del distrito de Yanama en Yungay, de tipo experimental, la muestra fue de 38 personas, el investigador concluye que: Los programas de mejora emocional como modelo de reconocimiento de entrenadores e intervención motivadora producen cambios de alta calidad en el servicio educativo y las relaciones interpersonales provisto por la institución, estos estudios muestran que el programa tiene una meta seleccionada, pero que también puede hacer contribuciones al desarrollo de diferentes habilidades relacionadas con la investigación (p. 93).

Pasando al plano regional, tenemos los estudios de Lomparte y Obeso (2013), en su tesis doctoral terminada en la ciudad de Casma, la observación prevaleciente se enmarca dentro de los estudios experimentales, empleo el diseño pre-experimental que consiste en un pre y pos test de un grupo, junto con una muestra de población de 25 docentes, aplicando el método de encuesta con el instrumento de prueba de rendimiento general de docente. El estudio demostró que la implementación del programa de educación del instructor elevó significativamente la capacitación y el dominio de los estudiantes. Asimismo, mejoró el nivel de enseñanza para el aprendizaje estudiantil, fomentó una mayor participación de los instructores en la gestión institucional en articulación con la comunidad, y fortaleció el profesionalismo y la identificación con la organización educativa (p. 111)

"Maguiña (2013) realizó una investigación aplicada de nivel descriptivo sobre el clima organizacional en Huaraz, Ancash. Su estudio incluyó una muestra de 30 personas y utilizó una encuesta, basada en la "Escala de Clima Social en el Trabajo (WES)" de Moos y Moos, para medir el clima laboral en diferentes entornos. El

diseño fue correlacional y concluyó que existían bajos niveles de presión y apoyo, pero altos rangos en la noción de planificación, emprendimiento y el apoyo de colegas. Sin embargo, se observaron bajos niveles de autonomía, de implicación con el lugar de trabajo, de claridad en el aumento de capacidades, y de percepción de innovación y lujo en el trabajo, así como baja valoración de la gerencia (p. 93)

Por su parte, Antúnez (2015) llevó a cabo una tesis doctoral en Huarney en 2014, con un enfoque descriptivo-correlacional-propositivo. El estudio incluyó a 30 docentes de un instituto privado, utilizando encuestas y cuestionarios como instrumentos para recolectar datos sobre el control administrativo y el clima de la organización. Los datos obtenidos indican una correlación muy alta entre ambas variables ($r = 0.8470$), confirmada por la evaluación de correlación de Pearson con un valor de significación de $p = 0.000$. La prueba de hipótesis ($t_o = 0.0066$ vs $t_e = 1.6715$) llevó a la aceptación de la hipótesis alternativa, concluyendo que el control administrativo influye drásticamente en el clima organizacional. (p. 102)

Asimismo, Tinoco (2015) llevó a cabo una tesis doctoral en el distrito de Nepeña, provincia de Santa. Su investigación adoptó un enfoque cuantitativo no experimental con un diseño correlacional. Se empleó la encuesta, para obtener información, para lo cual se utilizó un cuestionario enfocado en la gestión gerencial y otro en el rendimiento docente. Estos instrumentos fueron aplicados a 42 maestros que pertenecen a tres centros educativos, lo que permitió la comprobación de las hipótesis formuladas. Las conclusiones principales del estudio de Tinoco (2015) fueron: Respecto a la hipótesis 'La gestión gerencial y el desempeño de los profesores, están ampliamente relacionados', se encontró una correlación ($r=0.5082$) lo que indica un nivel regular. Se determinó que el tamaño del personal, el impacto, la estrategia y los resultados dentro de la gestión gerencial tienen una influencia considerable en el rendimiento de los maestros de los centros educativos analizados. (p. 89)

Además de los ya citados, en el escenario nacional, Zárate (2013) realizó su tesis en la ciudad de Lima, empleando una metodología cuantitativa no experimental con un

diseño descriptivo transaccional o transversal. La población de estudio fue extensa, se trabajó con 5 instituciones educativas, Directores fueron 5, en cuanto a instructores fueron 264 y un total de 5823 estudiantes de. Se empleó un muestreo estratificado, siendo la muestra representativa de 5 directivos, 201 docentes y 729 estudiantes. Se utilizó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. Las principales conclusiones del estudio de Zárate (2013) fueron: Se identificó una relación aceptable entre el liderazgo administrativo y el desempeño general de los maestros en el nivel de primaria, según la perspectiva de los propios docentes. Se destacó un alto grado de correlación lineal entre la gestión gerencial y el desempeño de los maestros. Esto implica que el ejercicio de un control pedagógico, institucional y administrativo por parte del director principal en sus funciones y actividades contribuye a un mejor desempeño del coaching en sus dimensiones profesional, personal y social.

Además, la contribución del investigador Montalvo (2014), quien realizó su tesis doctoral en Huarochirí, hizo una investigación tipo aplicada y un diseño correlacional, luego de realizar cuestionarios a una muestra hecha por 124 instructores, cuya conclusión fue: Hay un gran impacto entre el clima organizacional y el desempeño docente en establecimientos educativos de la UGEL 15 de Huarochirí, nivel secundario (p. 69).

Asimismo, Escobedo (2014) realizó una tesis en Trujillo. Su investigación fue de tipo aplicada y de nivel correlacional, empleando una muestra de 60 trabajadores. Se usó una encuesta diseñada para obtener datos sobre el clima organizacional y la gestión pedagógica en un grupo de instrucción específico. Las conclusiones principales del estudio de Escobedo (2014) fueron las siguientes: Existe entre el clima institucional una relación generalizada con el control pedagógico, evidenciada por un valor $p=0.010$. Además, el 90% de los trabajadores mostró un nivel de correlación 'alto' entre estas variables. En cuanto a las dimensiones de gestión organizativa y administrativa, los resultados arrojaron un valor $p=0.000$ y un porcentaje del 85% de correlación en cada caso, respectivamente.

Además, está Zaga (2014) desarrolló su tesis de maestría en Moho, Puno, empleando un diseño correlacional. Su estudio, se desarrolló en el 2014, incluyó una muestra de 20 docentes, distribuida en los tres niveles educativos: 1 docente de inicial, 5 docentes de primaria y 14 docentes de secundaria. Las conclusiones obtenidas a partir de su investigación fueron: Se determinó un nivel muy apropiado de clima organizacional en los docentes de la institución educativa de Huaraya, provincia de Moho, Puno, con un puntaje promedio de 68.15. El desempeño del coaching dentro del Complejo Educativo de Huaraya, provincia de Moho, Puno, fue diagnosticado como 'excelente', con una media de 59.7. A pesar de lo anterior, la investigación de Zaga (2014) concluye que debido al resultado $r=-0.19$, el clima organizacional no tiene una relación directa con el desempeño general de los instructores en dicha institución.

Sánchez (2013) realizó una tesis de maestría en Huacho con un estudio descriptivo que no planteó hipótesis. Su investigación evaluó que el desempeño docente tiene cinco factores: dominio científico, dominio tecnológico, cumplimiento de funciones, relaciones interpersonales y enseñanza de valores morales. Este estudio observacional, transversal, prospectivo y descriptivo utilizó un diseño no experimental, sin manipulación de variables. Trabajó con una muestra aleatoria de 100 estudiantes que evaluaron a 26 docentes. Las conclusiones indicaron que los maestros, con respecto a su desempeño, mostraron excelente dominio tecnológico y científico, buen cumplimiento de sus deberes, en cuanto a sus relaciones a nivel interpersonales son excelentes y la formación en valores éticos es la adecuada. (p. 87).

La tesis doctoral de Chico (2015), realizada en Nuevo Chimbote, adoptó un enfoque descriptivo-correlacional-proactivo. El estudio buscó establecer las relaciones entre las variables, utilizando una muestra de 52 sujetos, que incluyó ejecutivos, instructores y administradores de la Institución Educativa 'Villa María'. Para la obtención de datos, se usó la encuesta como técnica y se utilizaron cuestionarios específicos para medir los estilos de liderazgo y el clima organizacional. Los resultados principales fueron los siguientes: Se encontró una correlación 'baja'

($r=0.394$) en los estilos de gestión y el clima organizacional dentro de la I. E. 'Villa María'. Esta evaluación se realizó mediante la 'r' de Pearson, cuyo resultado de significancia fue $p=0.0004$. Se concluye que los patrones de gestión influyen en el clima institucional. Esto fue respaldado por la prueba de hipótesis, que arrojó un Chi-cuadrado de 0.952, donde el valor observado fue menor al esperado. (p. 121).

Velásquez (2015) realizó una tesis en Chimbote con un enfoque descriptivo-correlacional-propositivo. Su estudio se basó en una población de 116 estudiantes, de la cual se seleccionó a 67 alumnos como muestra siendo del IV y X semestre. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta como método, empleando una escala de evaluación del desempeño docente y un cuestionario sobre el estilo de vida organizacional. El investigador concluyó que la cultura organizacional es fundamental para el éxito, siendo un enfoque potente y una herramienta clave para retener a los docentes con desempeño satisfactorio. Esta fortalece el compromiso, la moral y la productividad, y a menudo determina los logros o fracasos de la institución.

Sobre la fundamentación científica de Clima Organizacional, Antúnez (2015) realizó una recopilación extensa de las principales concepciones, y se tiene que, “existe un vasto consenso entre los estudiosos y conocedores que consideran al clima como la percepción asociativa y compartida de las realidades internas del grupo” (p. 34). El clima organizacional es visto de diversas maneras, en tal sentido resultan diversos significados, pero lo que se comparte en común es que ocurre de manera grupal y refleja el sentir en base a una realidad dentro de la organización.

En concordancia al párrafo anterior, Toro (2001) se refiere al clima institucional “al conglomerado de percepciones que las personas se forman sobre las realidades del trabajo y de la empresa, las cuales tienen valor estratégico porque nutren la elaboración de juicios respecto a las realidades y decisiones humanas” (p.34). Entonces las personas en una institución comparten una misma percepción de una

realidad, la comprensión de este hecho puede ayudar a tomar mejores decisiones para la institución.

Según Chiavenato (2000) define el clima institucional que es aquel conjunto de características propias que describen una organización, distinguiéndola de otras y, a su vez, influye en el comportamiento de todos sus miembros.

Como se mencionó la conceptualización de clima institucional es muy diversa y por lo tanto también las dimensiones, por lo que en la presente investigación se ha tenido a bien fundamentar estas dimensiones en la propuesta de Martín (1999), quien a su vez se basó en el formato propuesto por Tagiuri, se propone las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Comunicación.

Se refiere a una cualidad humana que consiste en el envío y acogida de un determinado mensaje de manera mutua entre los integrantes de una comunidad, por lo cual constituye un factor importante el logro de la convivencia debido a que es el responsable de estructuras esquemas en la organización. La verdadera comunicación se consigue dado que el líder tiene escucha atenta y a la vez puede transmitir ideas al equipo de trabajo de manera asertiva. Así mismo, el empleo de la comunicación puede tener dos efectos, según el autor Fischman (2000) si se emplea bien puede contribuir a crear un ambiente de unidad y confianza, lo cual favorece a la integración del líder con el equipo, pero advierte que de emplearse incorrectamente puede propiciar sentimientos negativos con un gran potencial de destrozarse a toda la organización.

Como consecuencia, para conseguir eficacia en las instituciones se necesita del aspecto comunicativo, pues no existe grupo social sin comunicación. Entonces es necesario comprender que es comunicar, en este sentido se concuerda con lo que dice Martín (1999) el acto de comunicar no es meramente emisión de ideas en los integrantes de un equipo, además debe ocurrir una comprensión de los conceptos que

se emiten, pues se tratan de mensajes de valor como expectativas, aspiraciones, ideales, entre otros dentro de la institución.

Dimensión 2: La motivación.

Este factor encuentra sustento en lo que menciona Robbins (1987) “es el empeño de realizar un gran esmero por cumplir las metas de la institución, limitado por la viabilidad de suplir alguna privación” (p.123). Se debe considerar tres aspectos relevantes como son el esfuerzo, necesidad y metas de la institución. El esfuerzo en una persona surge como consecuencia de la motivación, y se ve reflejada en la intensidad de sus acciones orientadas a la meta, pero se debe tener cuidado con los esfuerzos que tienen origen en altos niveles de motivación, será necesario en este caso canalizar el esfuerzo en beneficio de la organización.

Según Fischman (2000), la verdadera motivación es de naturaleza interna, perdura a largo plazo y construye vínculos de lealtad con la institución. El autor advierte que, si las organizaciones solo implementan estímulos basados en componentes externos, como reconocimientos económicos o aumentos de sueldo, los colaboradores se enfocarán únicamente en esto y perderán su motivación intrínseca. Con el tiempo, estos incentivos externos se convertirán en lo único valorado, diluyendo el compromiso espiritual y la conexión con la visión institucional. Para que los colaboradores estén verdaderamente motivados hay que satisfacer sus anhelos internos, lo que genera un compromiso genuino (p. 186).

En resumen, esta dimensión abarca los esfuerzos, las necesidades y metas de la institución y que se debe tener cuidado de lograr en los participantes una motivación positiva, donde es necesario identificar la intensidad de los esfuerzos para su correcta canalización, todo esto es importante, pero también es relevante, cuidar que esta motivación no solo se propicie de incentivos externos, más bien se debe procurar crear lealtad a la organización, esto se logra satisfaciendo necesidades internas y de logro personal de los colaboradores.

Dimensión 3: Liderazgo.

El liderazgo afecta el comportamiento, la satisfacción y motivación de los empleados que influye en el clima general de la organización.

Las formas de liderazgo (transformacional, transaccional, estratégico, etc.) determinan la manera en que se gestionan los equipos y se enfrentan los cambios, lo que influye en el ámbito organizacional.

En la literatura académica y en modelos de diagnóstico organizacional, el liderazgo suele aparecer como una de las principales dimensiones o factores que configuran el clima institucional, como son: comunicación, estructura, motivación y relaciones inter-personales.

Dimensión 4: La participación.

Según Martín (1999), es el compromiso de los docentes y la comunidad educativa en las actividades institucionales y grupos de trabajo colegiado. También abarca la capacidad del equipo docente para motivar a toda la comunidad educativa a participar. Este concepto incluye el entusiasmo por formar equipos, tanto formales como informales, en respuesta a las necesidades de la institución. En este contexto, se valoran los siguientes aspectos: trabajo en equipo, la estructuración de reuniones, formación docente y las coordinaciones internas y externas de la institución.

Ahora, veamos lo referente a Desempeño Docente como la segunda variable, Fernández (2020) (citado por Sulca, 2018) declara que el desempeño de la práctica docente es el conglomerado de actividades que un profesor realiza en su trabajo diario tales como: elaboración de lecciones, dirigir a los educandos, organizar sesiones, evaluar trabajos, coordinaciones con otros entes que se relacionan con el centro de estudios, así como la actualización constante en proyectos de educación. Esta primera aproximación de desempeño docente se refiere a un listado de actividades que debe cumplir el maestro en un centro de estudios, según como los realiza se tendrá un buen o mal desenvolvimiento laboral, en este caso expuesto de manera general

Para Ponce (2018) “es actuación del docente en el campo pedagógico, donde se pone en evidencia el manejo de habilidades profesionales para lograr guiar, orientar, controlar y evaluar un proceso educativo, se refiere a la demostración y dominio de funciones y tareas en diferentes contextos” (p.45).

Algo parecido sostiene Rubio (2017) al referirse al trabajo de profesor Como: “La labor cotidiana que cumple el maestro en un salón con estudiantes para desarrollo global de éstos; igualmente, compromete el trabajo anticipado que debe desarrollar para evitar practicismo, el inmediatismo e improvisación en el trascurso de su gestión (...)” (p.5). De acuerdo a este autor el concepto de desempeño responde a acciones que se presentan en la interacción del proceso educativo y tiene en cuenta actividades previas del maestro antes de la sesión misma.

Desde un punto de vista más específico, es decir enfocado al propósito mayor relacionado al logro de competencias mediante el aprendizaje significativo, el MBDD, MINEDU (2017) refiere que el “desempeño del educador se articula con la eficiencia empleada para lograr los aprendizajes predichos en el educando y la ejecución de las labores señaladas” (p.24).

Montenegro (2018) define el desempeño docente al conjunto de interacciones y actuaciones del docente que son pertinentes para que la institución logre sus objetivos. Este desempeño, además, puede ser cuantificado teniendo en cuenta las competencias de cada profesional y de su grado de aporte a la organización.

En mi experiencia personal se cumple lo que mencionan estos autores, pero también muchas veces se presentan situaciones externas que intervienen el desarrollo del trabajo del maestro, esto es aclarado por Montenegro (2018) cuando dice: “el desempeño docente se comprende en la realización de sus actividades las cuales se encuentran vinculadas a factores del docente, al educando y al medio” (p. 18). Con esta última apreciación entonces se comprende que por más habilidades o capacidades que tenga el profesional de la educación, difícilmente podrá realizar su labor si no considera a su favor otros factores externos.

Para valorar convenientemente el desempeño del trabajo docente se debe partir del conocimiento de se va evaluar y qué criterios, en este sentido Saravia (2015) sostiene que la competencia profesional es la reunión de características internas en el docente como parte de sus habilidades científicas que le sirven para edificar el desarrollo del aprendizaje continuo de manera individual o grupal, fomentando la innovación, proactividad y profesionalismo. Son cuatro las columnas que otorgan credibilidad y visión de éxito de la competencia profesional docentes: científica, técnica, personal y social.

Entonces por ejemplo se puede considerar estos cuatro pilares durante el diseño de un instrumento de evaluación, cual fuere el caso se tiene que tener una referencia.

Valdés (2000) considera que la valoración docente debe realizarse mediante el análisis del compromiso y formación profesional, verificando cómo valora, enjuicia una determinada concepción, proyección o práctica en el desarrollo de su actuar y profesionalización. Esto concuerda con lo que afirma Vásquez (2009) “a la secuencia evolutiva de la praxis que efectúan los maestros, en concordancia a los deberes inherentes a su ocupación y puesto” (p.34).

El MBDD 2012 establece cuatro dominios los cuales han sido considerados como dimensiones para la presente investigación, en este sentido estos dominios o dimensiones deben entenderse como un escenario del ejercicio del maestro que reúne una serie de desempeños y aspectos éticos para el desarrollo integral del estudiante. Las cuatro dimensiones propuestas son:

Dimensión 1: Preparación para la enseñanza

Se refiere al plan de trabajo educativo, el cual se refleja en la contextualización del currículo nacional, teniendo en cuenta el principio de interculturalidad e inclusión. Esta dimensión refleja la comprensión de los estudiantes sobre características cognitivas sociales, culturales, materiales y no materiales relevantes, la gestión de contenidos, la capacidad para elegir los mejores recursos educativos, las estrategias de aprendizaje y la capacidad para evaluar el desempeño.

Dimensión 2: Acción y efecto de enseñar el aprendizaje de los estudiantes.

En este punto se aborda la dirección del desarrollo educativo desde una perspectiva que promueve la inclusión y la diversificación de todas las formas de expresión. Se centra en la intervención que tiene el docente en la enseñanza para: Crear un ambiente de aprendizaje favorable, dominar las áreas temáticas, mantener a sus estudiantes motivados, desarrollar estrategias de enseñanza y evaluación variadas, aprovechar y utilizar eficazmente los recursos educativos. Asimismo, esta dimensión incorpora principios y herramientas para establecer metas alcanzables e identificar los desafíos que puedan surgir durante el desarrollo educativo.

Dimensión 3: Cooperación en la gestión educativa enlazada a la comunidad.

Esta dimensión abarca el trabajo en común en la gestión de los centros de estudio partiendo un enfoque democrático en pos de estructurar a la comunidad para el aprendizaje. Para este logro se requiere cumplir con ciertos factores como, una buena comunicación, cumplimiento del PEI, mejorar el clima de la institución y ser conscientes de la corresponsabilidad en alcanzar los aprendizajes esperados.

Dimensión 4: Mejora del ejercicio profesional e identidad del docente.

Versa sobre el desarrollo de las buenas prácticas docentes como características de la formación profesional de los docentes. Es la expresión de autorreflexión del maestro acorde a su práctica o ejercicio profesional, en equipos, con sus homólogos y la contribución en acciones de crecimiento personal, incluyendo el compromiso en el logro del producto de aprendizaje y su contribución a la elaboración e implantación de políticas educativas a nivel regional y nacional.

Este estudio se justifica por razones teóricas, prácticas, sociales, metodológicas y científicas. Busca abordar un problema identificado y contribuir al conocimiento en educación.

Justificación Teórica

La investigación es necesaria para entender a fondo la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente específicamente en la I.E. N° 88400 de Nuevo Chimbote. Aunque hay estudios sobre estas dos variables, pocos se han enfocado en este tipo de instituciones y en regiones con características socioeconómicas particulares como Nuevo Chimbote. Este trabajo busca enriquecer y, quizás, modificar teorías existentes sobre la motivación docente y el clima escolar.

Utilizando el marco de la teoría de Hargreaves (2017) sobre el cambio en las culturas escolares, el estudio evaluará cómo el clima puede influir en el bienestar y rendimiento de los docentes. Además, podría ofrecer nuevas perspectivas teóricas que expliquen cómo las condiciones de Nuevo Chimbote moldean esta relación, y revisar teorías sobre el bienestar laboral, la satisfacción profesional y la gestión educativa, proponiendo ajustes para una mejor comprensión en áreas similares.

Justificación Práctica

La justificación se basa en que los resultados de este trabajo ayudarán a identificar áreas específicas donde se puede mejorar el clima institucional para optimizar el desempeño de los docentes. Si se encuentra que el clima escolar influye negativamente o de forma limitada, el estudio ofrecerá una base sólida para implementar estrategias que mejoren la gestión escolar y las políticas educativas.

Las recomendaciones obtenidas se podrán aplicar directamente en la I.E. N° 88400, mejorando las condiciones de trabajo y creando un ambiente más favorable para los educadores. Esto podría incluir la mejora de la infraestructura, capacitación en liderazgo para directivos, fomento de la colaboración docente y sistemas de retroalimentación sobre el bienestar del personal. En última instancia, esto optimizará el rendimiento de los profesores, lo que se traducirá en una mejor calidad educativa para los estudiantes.

Justificación Social

La importancia social de esta investigación radica en su potencial impacto en la comunidad educativa de Nuevo Chimbote. Si se demuestra que un clima institucional negativo afecta el desempeño docente y se corrige, los principales beneficiarios serán los docentes, al tener un mejor ambiente laboral, y los estudiantes, quienes recibirán una educación más efectiva y motivadora.

Además, cada uno de los padres de familia y toda la comunidad en su conjunto se verán favorecidos al observar un mejor rendimiento docente reflejado en los resultados de aprendizaje, contribuyendo al desarrollo regional. Este tipo de investigación responde a la demanda social de mejorar la calidad educativa en áreas rurales o semiurbanas, históricamente desfavorecidas en comparación con zonas urbanas más desarrolladas. Mejorar el clima institucional no solo fortalece a los docentes, sino que impacta positivamente en toda la comunidad.

Justificación Metodológica

Metodológicamente, esta investigación propone un enfoque cuantitativo para medir objetivamente el impacto del clima institucional en el desempeño docente mediante encuestas y análisis estadísticos. Sin embargo, también se considera una aproximación mixta, incorporando entrevistas o grupos focales para captar las percepciones de los docentes.

Una contribución metodológica clave será la posible inclusión de nuevas herramientas o instrumentos de medición del clima institucional, adaptados a las particularidades de escuelas en zonas rurales o semiurbanas como Nuevo Chimbote. Los instrumentos utilizados podrían ser un modelo más pertinente y ajustado al contexto local, lo que brindaría una metodología más válida y confiable para futuras investigaciones en instituciones similares.

Justificación Científica

La justificación científica de este estudio reside en su aporte al conocimiento sobre ¿cómo influye el clima institucional en el desempeño docente? Aunque existen investigaciones previas, pocas se han enfocado en el contexto específico de instituciones educativas en zonas como Nuevo Chimbote, lo que limita la aplicabilidad de teorías y modelos ya existentes.

Este estudio no solo enriquecerá la literatura científica sobre el impacto del clima escolar en el desempeño docente, sino que también ofrecerá evidencia empírica que podrá ser usada en futuras investigaciones en otros contextos geográficos, culturales o socioeconómicos. Los resultados podrían dar pie a nuevas teorías educativas y políticas públicas enfocadas en mejorar la calidad educativa en áreas similares. Esto permitirá una mayor comprensión del fenómeno y, potencialmente, modificar o enriquecer teorías previas sobre cómo el ambiente escolar influye en los resultados de los profesores.

La investigación sobre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400 de Nuevo Chimbote se justifica desde varias perspectivas. Teóricamente, contribuye al desarrollo de nuevas explicaciones sobre cómo las características específicas del contexto de Nuevo Chimbote afectan la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. Prácticamente, esta investigación tiene el potencial de mejorar las condiciones laborales del docente, y por ende mejora positivamente la calidad educativa. Socialmente, puede beneficiar a los estudiantes y la comunidad en general, como también la enseñanza y el ambiente escolar. Desde una perspectiva metodológica, introduce nuevas formas de evaluación del clima institucional en contextos específicos, y científicamente, aporta al cuerpo de conocimiento existente, ofreciendo base para investigaciones futuras.

La calidad educativa es una preocupación global. La UNESCO (2008) destaca la relevancia del desarrollo profesional docente y su desempeño como pilares para asegurar una enseñanza de calidad en América y Europa. Esta inquietud ha impulsado la investigación en el ámbito del desempeño del maestro, dando origen a

modelos como las Escuelas Efectivas, el Modelo de Mejora Escolar y el Modelo de las Instituciones que Aprenden.

Estudiar el desempeño docente es hoy una prioridad en las políticas de estado, considerándolo una pieza clave en la gestión educativa. La labor del maestro trasciende el aula, impactando directamente en el proceso formativo de cada persona y, de paso, en el desarrollo social. En este escenario, los gobiernos enfrentan la creciente demanda de implementar estrategias y políticas que garanticen el mejor desempeño profesional de los docentes. El objetivo es que puedan responder a las necesidades actuales de niños, niñas y adolescentes, desarrollando un aprendizaje significativo. El Perú, como parte del contexto global, no es ajeno a esta necesidad de adaptación en la labor docente. Históricamente, la práctica pedagógica en el país ha estado alineada a un modelo crítico basado en el conocimiento, que a menudo fomentaba una actitud y pensamiento cerrados. En las escuelas, prevalecía un autoritarismo sustentado en la práctica de la violencia y la obediencia, desconectado del mundo cultural de los estudiantes y de sus comunidades.

Actualmente, la sociedad exige nuevos líderes sociales y culturales que promuevan el respeto a la diversidad, la democracia y los derechos humanos. La educación se empodera como un derecho fundamental, y surge la urgencia de formar sociedades justas. Además, los desplazamientos migratorios a escala global han generado nuevas demandas de aprendizaje. A la par, los avances constantes en el conocimiento y la tecnología, que son parte integral del proceso productivo, han tenido un impacto significativo en la pedagogía (MINEDU, 2016; MBDD, 2012).

En nuestra región tenemos, el Proyecto Educativo Regional de Áncash, sustentado en cuatro pilares fundamentales, subraya la inmensa responsabilidad de los maestros. Se espera que se conviertan en líderes y modelos a seguir para la sociedad futura, formando a quienes dirigirán el rumbo del país. En este sentido, el docente, como parte de una organización, está intrínsecamente influenciado por el clima institucional que se percibe. Los cambios globales están alterando el comportamiento

social e individual, lo que hoy más que nunca resalta la importancia del estudio del clima institucional como un elemento importante para el éxito educativo.

Nuestro país no es ajeno a esta problemática que vincula el desempeño docente con el clima institucional. A la fecha, se han realizado diversas investigaciones en instituciones peruanas y a nivel local en la provincia del Santa. Es imperativo comprender estos fenómenos para revertir o mejorar las falencias que afectan negativamente el aprendizaje de los estudiantes

Ante esto, formulamos la pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre clima institucional y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote, 2024?

Conceptualización y operacionalización de variables, en este estudio, las variables clave se han definido de la siguiente manera:

Definición Conceptual

Clima Institucional: Según Chiavenato (2000), se refiere a las características duraderas de una organización que la distinguen de otras e influyen en el comportamiento de su personal.

Desempeño Docente: Para Montenegro (2018), son las acciones o conductas observadas en los profesores que son relevantes para los objetivos de la institución, y que pueden medirse en términos de sus competencias individuales y su contribución a la institución.

Definición Operacional

Clima Institucional: Es cómo se vive el ambiente de trabajo en la institución. Se evaluará teniendo en cuenta las dimensiones como la comunicación, liderazgo, motivación y relaciones interpersonales, cada una con 6 ítems dentro del cuestionario de clima institucional.

Desempeño Docente: Se refiere a la ejecución formal de las actividades del docente. Para evaluar se parte de las tres dimensiones principales: preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, y participación en la gestión escolar vinculada a la comunidad. Esto se medirá mediante un cuestionario elaborado siguiendo el Marco del Buen Desempeño Docente.

Hipótesis de la Investigación

Se plantea que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Objetivo General

El objetivo general es determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote en el año 2024.

Objetivos Específicos

Para alcanzar el objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos para 2024:

- Identificar el nivel del clima institucional en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazaret”.
- Identificar el nivel de desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazaret”.
- Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazaret”.

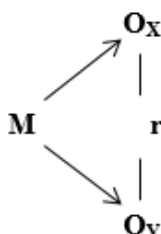
- Establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazaret”.
- Establecer la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazaret”.
- Establecer la relación entre la participación y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400 “Jesús de Nazaret”.

Metodología

Según los objetivos presentados la investigación fue categorizada como de tipo básico. Esta clasificación se fundamentó en el hecho de que no tenía metas prácticas inmediatas, sino que buscaba enriquecer la comprensión de los conceptos esenciales de las variables estudiadas. La elección se respaldó en la perspectiva de Sánchez y Velarde (2019), quienes indican que la investigación básica se refiere a la indagación científica que se realiza en un esfuerzo por ampliar el entendimiento sobre los principios fundamentales de la realidad, sin un objetivo inmediato de aplicaciones prácticas (p. 4).

El desarrollo del estudio se basó en un diseño correlacional no experimental, ya que no se llevó a cabo modificaciones en ninguna de las variables. En relación al elemento tiempo, este diseño se clasificó como transversal porque los datos solo se recuperaron una vez. La opción se basa sobre la teoría de Hernández y Mendoza (2018), que sostiene que los diseños transversales, también conocidos como “conceptos de diseño transeccional, incluir la recolección de datos en una sola instancia o durante un cierto período de tiempo” (p. 176). Dado que el estudio se realizó a nivel correlacional, el esquema es:

Donde:



M: Representa a la muestra.

O_X: Representa la observación a la variable: “Clima Institucional”.

r: Representa a la relación entre ambas variables.

O_Y: Representa la observación a la variable: “Desempeño docente”.

Población: La población está formada por los 23 docentes que laboran en la Institución Educativa N° 88400 en el distrito de Nuevo Chimbote, incluyendo profesores de educación primaria y secundaria. Todos los docentes participan activamente en el proceso educativo de la institución.

Muestra: La muestra corresponde al total de la población, es decir, a los 23 docentes de la institución, ya que se trata de un muestreo censal. Al seleccionar a todos los docentes, se garantiza una visión completa y representativa del clima institucional y el desempeño docente, sin limitaciones en la representación de especialidades o niveles educativos.

Se empleó la Encuesta como técnica de recolección de datos. Esto permitió realizar una evaluación integral de los resultados del aprendizaje y de aspectos relacionados con conocimientos, habilidades, comportamientos y valores en diferentes contextos. (López y Pacheco, 2018, p. 69).

En cuanto al instrumento, Carrasco (2005) afirma que los instrumentos son medios que presentan una serie de preguntas organizados y permite obtener ciertas respuestas y opiniones. Se aplicaron el cuestionario para ambas variables, considerando instrumentos ya empleados en investigaciones anteriores, los cuales se describen a continuación:

- Cuestionario para conocer el clima institucional

Sobre la base de 04 dimensiones, se elaboraron 24 preguntas, para la dimensión Comunicación (pregunta 1 hasta pregunta 6), Liderazgo (pregunta 7 hasta pregunta 12), Motivación (pregunta 13 hasta pregunta 18) y por último La participación (pregunta 19 hasta la pregunta 24) en función a la operacionalización de la primera variable. A continuación, se presenta el cuadro con las frecuencias a utilizar:

ALTERNATIVA	VALORACIÓN
Siempre	5
Casi Siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

- Cuestionario para conocer el desempeño docente

De igual manera, se tienen 04 dimensiones en las cuales se distribuyen 40 preguntas, para la dimensión Preparación para la enseñanza (del 1 al 10), Acción y efecto de enseñar el aprendizaje de los estudiantes (del 11 al 20) Cooperación en la gestión educativa enlazada a la comunidad (del 21 al 30) y por último Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente (31 al 40) de acuerdo a la operacionalización de la segunda variable. A continuación, se presenta el cuadro con las frecuencias a utilizar:

ALTERNATIVA	VALORACIÓN
Siempre	5
Casi Siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Para asegurar la calidad y claridad de los instrumentos en esta investigación, se realizó un juicio de expertos. Este proceso, según Hernández, Fernández y Baptista (2010), es crucial para validar las preguntas y afirmaciones estén bien formuladas y

que las instrucciones sean claras y precisas, evitando así confusiones durante su aplicación (p. 83). Vega (2016) detalla el procedimiento de validación, que incluyó la selección de los expertos: el Dr. Pablo Moreno Valverde y el Dr. Nicolás Álvarez Carrillo. A cada experto se les entregó una carpeta con la información necesaria, que contenía la operacionalización de variables, los instrumentos propuestos y una ficha para registrar sus opiniones. Basándose en sus comentarios y sugerencias, se procedió a mejorar y ajustar los instrumentos.

Al seguir este proceso de validación, se garantiza que los resultados de la primera variable (Variable V1) sean válidos y confiables.

Validación del instrumento por expertos para ser utilizado en la investigación, con respecto a la variable Clima Institucional.

Nº	Grado Académico	Expertos	Resultados
01	Doctor	Lucy Varas Boza	0.88
02	Doctor	Eduardo Miranda Caldas	0.90
03	Doctor	Godofredo Tapay Paredes	0.88

Validación del instrumento por expertos para ser utilizado en la investigación, con respecto a la variable Desempeño Docente.

Nº	Grado Académico	Expertos	Resultados
01	Doctor	Lucy Varas Boza	0.89
02	Doctor	Eduardo Miranda Caldas	0.91
03	Doctor	Godofredo Tapay Paredes	0.91

Para tener la certeza que los instrumentos estaban bien validados se organizó una prueba piloto, aplicándolo a un grupo de docentes con características similares a la

muestra, una vez concluida se procedió a utilizar Alfa de Cronbach, obteniéndose un 0.703, para el cuestionario de evaluación del clima institucional y 0.812 para el cuestionario de desempeño docente; dichos resultados otorgaban la confianza necesaria a los instrumentos para su aplicación (Vega, 2016).

Siguiendo las recomendaciones de Hernández et al. (2010), para esta investigación se utilizaron programas estadísticos específicos como la hoja de cálculo MS Excel y el programa estadístico de IBM, SPSS 23.0.

Para organizar la información resultante del procesamiento y para cumplir con los objetivos del estudio, los datos se analizaron estadísticamente. Esto implicó el uso de tablas y gráficos estadísticos para mostrar la distribución de las respuestas obtenidas. Se calcularon la frecuencia absoluta (fi), que indica cuántas veces se repite un valor en una variable de la muestra, y la frecuencia porcentual (%), que es la frecuencia relativa expresada como porcentaje.

Mientras que, para realizar el cálculo de correlación entre las dos variables en estudio, los resultados fueron sometidos inicialmente a la prueba de normalidad, cuyos resultados se muestran en el siguiente cuadro:

Prueba de normalidad Shapiro – wilk de la distribución de las variables

	Shapiro – wilk		
	Estadístico	gl	Sig. (p)
Clima institucional	,645	22	,053
Desempeño docente	,746	22	,067

Considerando que el valor $p > 0,05$ se considera como una distribución normal; por lo tanto, se recomienda el uso de coeficiente de correlación de Pearson.

Debido a la distribución normal, señalada, se determinó que se emplee el método Pearson citados por Torres (1998); donde el coeficiente de correlación es un índice de fácil ejecución e, igualmente, de fácil interpretación. Donde sus valores absolutos oscilan entre -1 y +1. Esto es, si se tiene dos variables X e Y, se define el coeficiente de correlación entre estas dos variables. Para interpretar los resultados encontrados, se empleó el cuadro de correlación siguiente:

VALOR DE “r”	CORRELACIÓN
- 0,90	Negativa muy fuerte
- 0,75	Negativa considerable
- 0,50	Negativa media
- 0,25	Negativa débil
- 0,10	Negativa muy débil
0,00	No existe correlación entre las variables
+ 0,10	Positiva muy débil
+ 0,25	Positiva débil
+ 0,50	Positiva media
+ 0,75	Positiva considerable
+ 0,90	Positiva muy fuerte
+ 1,00	Positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*

Resultados

Tabla 1

Niveles en la variable clima institucional en la I.E. N° 88400

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
BUEN NIVEL	16	69,6
EXCELENTE NIVEL	7	30,4
Total	23	100,0

Fuente: Base de datos

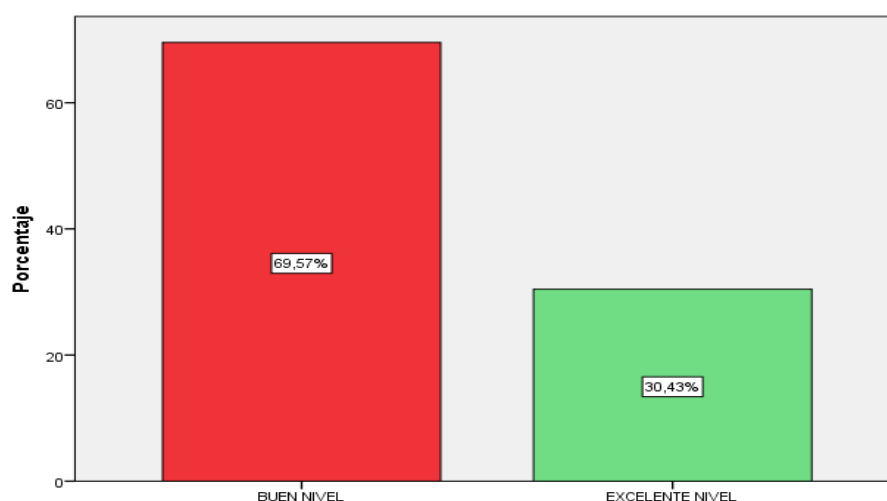


FIGURA 1: Niveles en la variable clima institucional en la I.E. N° 88400

FUENTE: Tabla 01

Respecto al objetivo de identificar el nivel del clima institucional, los datos revelan que gran parte de los docentes notan que existe un Buen Nivel del clima de su institución, representando el 69.6% (16 de 23 docentes). Un porcentaje considerable, el 30.4% (7 de 23 docentes), considera que el clima institucional es de Excelente Nivel.

Estos hallazgos sugieren que, en general, la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret" en Nuevo Chimbote, posee un clima institucional favorable. La preponderancia de un "Buen Nivel", sumado a un "Excelente Nivel" significativo, indica que las características y dimensiones analizadas (como comunicación,

liderazgo, motivación y participación) son percibidas positivamente por el personal, lo que es un indicio saludable para el entorno laboral en la institución.

Tabla 2

Niveles en la variable desempeño del docente en la I.E. N° 88400

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
ADECUADO DESEMPEÑO	8	34,8
EXCELENTE DESEMPEÑO	15	65,2
Total	23	100,0

Fuente: Base de datos

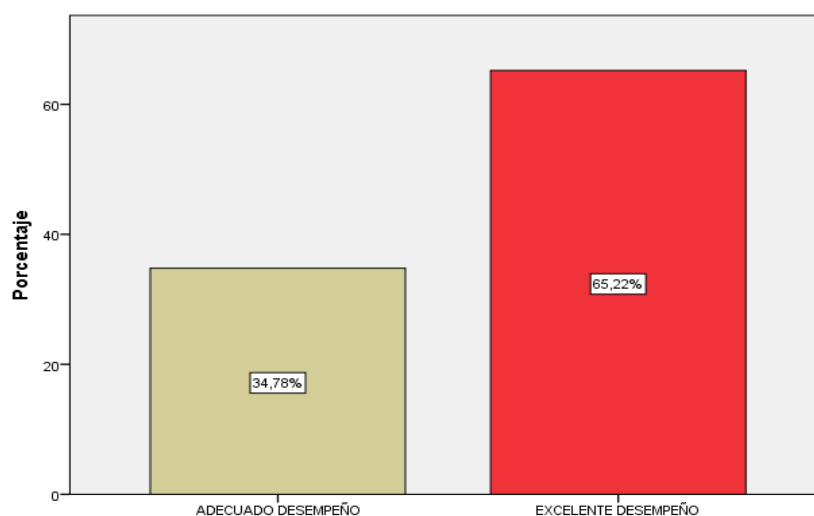


Figura 2: Niveles en la variable desempeño del docente en la I.E. N° 88400

FUENTE: Tabla 2

Como se detalla en estos datos, el 65,2% de los profesores de la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret" en Nuevo Chimbote demostró un excelente desempeño. Por su parte, el 34,8% restante alcanzó un nivel adecuado de desempeño. Estos resultados sugieren que, en general, el desempeño docente en la institución es predominantemente alto, con una clara mayoría de profesores alcanzando un nivel de excelencia. Esto indica que la variable y sus dimensiones asociadas se perciben en un nivel muy favorable dentro de la I.E. N° 88400 "Jesús de Nazaret" en el distrito de Nuevo Chimbote durante el 2024.

Tabla 3

Relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400

Variab les	Correlación de Pearson
COMUNICACIÓN – DESEMPEÑO DOCENTE	r = 0,754
SIGNIFICANCIA	p= 0,021
N	23

Fuente: Resultados del programa SPSS 23.0

En la Tabla 3, tenemos los resultados de correlación entre la comunicación y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400. Observamos que, el coeficiente de correlación de Pearson obtuvo un valor de $r = 0,754$. Este valor indica una correlación positiva considerable entre la comunicación y el desempeño docente. Además, el valor de significancia ($p = 0,021$) es inferior al umbral establecido de 0,05 ($p < 0,05$). Esto permite concluir que la relación observada es estadísticamente significativa. En otras palabras, existe una conexión importante: niveles adecuados de comunicación se relacionan de forma significativa con un mejor desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400 "Jesús de Nazaret" de Nuevo Chimbote durante el año 2024.

Tabla 4

Relación entre el liderazgo y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400

Variab les	Correlación de Pearson
LIDERAZGO – DESEMPEÑO DOCENTE	r= 0,752
SIGNIFICANCIA	p= 0,040
N	23

Fuente: Resultados del programa SPSS 23.0

La Tabla 4 presenta los resultados del análisis de correlación entre el liderazgo y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret" en Nuevo Chimbote, Ancash, Perú. Como se muestra en la tabla, el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,752$, lo que indica una correlación positiva considerable entre el liderazgo y el desempeño docente. Adicionalmente, el valor de significancia ($p = 0,040$) es menor que el umbral de $0,05$ ($p < 0,05$). Esto confirma que la relación observada es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo ejercido por los directivos en la institución tiene una relación significativa con el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400 "Jesús de Nazaret" durante el año 2024.

Tabla 5

Relación entre la motivación y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400

VARIABLES	CORRELACIÓN DE PEARSON
MOTIVACIÓN – DESEMPEÑO DOCENTE	$r = 0,784$
SIGNIFICANCIA	$p = 0,029$
N	23

Fuente: Resultados del programa SPSS 23.0

La Tabla 5 muestra los resultados del análisis de correlación entre la motivación y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret", ubicada en Nuevo Chimbote, Ancash, Perú. Como se detalla en la tabla, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,784$. Este valor es interpretado como una correlación positiva considerable, lo que sugiere una fuerte asociación directa entre la motivación y el desempeño docente. Además, el valor de significancia ($p = 0,029$) es inferior al nivel de $0,05$ ($p < 0,05$), lo que indica que esta relación es

estadísticamente significativa. En consecuencia, se puede concluir que los niveles de motivación en la muestra de docentes están significativamente relacionados con su desempeño en la I.E. N° 88400 "Jesús de Nazaret" durante el año 2024.

Tabla 6

Relación entre participación y el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400

Variables	Correlación de Pearson
PARTICIPACION – DESEMPEÑO DOCENTE	r= 0,767
SIGNIFICANCIA	p= 0,021
N	23

Fuente: Resultados del programa SPSS 23.0

La Tabla 6 muestra los resultados del análisis de correlación entre la participación y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret" de Nuevo Chimbote. Según los datos de la tabla, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,767$. Este valor se interpreta como una correlación positiva considerable, lo que sugiere una fuerte asociación directa entre la calidad de la participación y el desempeño docente. Además, el valor de significancia ($p = 0,021$) es menor que el umbral de $0,05$ ($p < 0,05$), lo cual confirma que la relación observada es estadísticamente significativa. Por lo tanto, se concluye que un alto nivel de la participación se relaciona de manera significativa con el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400 "Jesús de Nazaret" durante el año 2024.

Tabla 7

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N° 88400

Variables	Correlación de Pearson
CLIMA INSTITUCIONAL – DESEMPEÑO DOCENTE	$r = 0,786^*$
SIGNIFICANCIA	$p = 0,032$
N	23

Fuente: Resultados del programa SPSS 23.0

Tabla 7 presenta los resultados de correlación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret" de Nuevo Chimbote. Este análisis responde al objetivo general de la investigación. Como se observa en la tabla, el coeficiente de correlación de Pearson es $r = 0,786$. Este valor se interpreta como una correlación positiva considerable, lo que sugiere una fuerte asociación directa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes. Además, el valor de significancia obtenido en la prueba de hipótesis es $p = 0,032$, siendo inferior al umbral de $0,05$ ($p < 0,05$). Esto indica que la relación observada es estadísticamente significativa.

A partir de estos hallazgos, se entiende que si el clima institucional tiene un alto nivel, este impacta significativamente en el desempeño de los docentes en la muestra estudiada. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, confirmando que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. N° 88400 "Jesús de Nazaret" durante el año 2024.

Análisis y Discusión

La calidad educativa contemporánea se mide cada vez más a través de la evaluación integral de las instituciones, considerando el desempeño de su personal y la influencia de un clima institucional favorable. La evidencia indica que la comunicación efectiva, las relaciones interpersonales positivas, un liderazgo democrático y la motivación del personal jerárquico y directivo son elementos esenciales para optimizar las capacidades individuales de los docentes. En este contexto, la investigación actual evaluó el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret" de Nuevo Chimbote en 2024. El estudio buscó determinar el grado de relación entre ambas variables, empleando instrumentos diseñados para la recolección de datos. Los hallazgos derivados del procesamiento de esta data se presentarán y analizarán en los subsiguientes párrafos, en diálogo con la literatura previa y la perspectiva de la investigadora.

En cuanto al objetivo de identificar el nivel del clima institucional en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret", los resultados obtenidos revelan un panorama positivo: el 69,6% de los participantes percibe un "buen nivel" de clima institucional, mientras que el 30,4% restante lo considera "excelente". Esto sugiere, en conjunto, que el clima institucional en la I.E. N° 88400 "Jesús de Nazaret" es, en general, favorable y de buen nivel. Estos hallazgos se alinean con lo encontrado por Hernández, Pérez y García (2023) en su estudio, *Clima Institucional y Desempeño Docente en Instituciones Educativas de América Latina*. Su investigación, de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo-correlacional, analizó la influencia del clima institucional en el desempeño docente en una muestra de 500 docentes de 10 instituciones. Los resultados de Hernández et al. (2023) indicaron que un clima institucional positivo mejora significativamente el rendimiento docente, fomentando la motivación y el compromiso con los estudiantes. Por ello, concluyeron que el fomento de un ambiente de trabajo colaborativo por parte de los directores es crucial para optimizar el desempeño educativo. La coherencia entre nuestros resultados y los de Hernández et al. (2023) refuerza la idea de que un clima institucional favorable es

un factor clave y universalmente relevante para el buen desempeño docente, tanto a nivel local en la I.E. N° 88400, como en un contexto más amplio en América Latina.

Pasando al siguiente objetivo que busco identificar el nivel de desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret", los datos obtenidos indican un excelente nivel de 65,22 % y 34,78 % para el nivel adecuado. Frente a lo mostrado, se asume que la variable analizada es de excelente nivel en la I.E. N° 88400. Respecto a estos datos presentados, se tiene relación con el estudio de Sánchez (2013) que con 100 estudiantes y 26 docentes de la escuela, como muestra, concluyen que "los maestros muestran que tienen dominio tecnológico, dominio científico, cumplen el deber dentro del desempeño en sus capacidades, excelente relaciones interpersonales y una escolarización adicionalmente adecuada en valores éticos, concluyendo que los maestros tienen una maravillosa tendencia en el desempeño de sus funciones"(p. 87)

El siguiente objetivo de establecer la relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret", los resultados obtenidos son claros: se identificó un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,764$. Este valor se interpreta como una relación positiva considerable, lo que sugiere una fuerte asociación directa entre ambos aspectos. Asimismo, el valor de significancia obtenido es $p = 0,021$, siendo este inferior al umbral establecido de 0,05 ($p < 0,05$). Esto nos permite deducir que los niveles adecuados de comunicación en la institución influyen significativamente en el desempeño del docente. Estos hallazgos guardan similitud con las conclusiones del estudio de Tinoco (2015). Aunque su investigación se centró en la gestión gerencial y el desempeño de los docentes en el distrito de Nepeña en 2014, Tinoco encontró una correlación de $r = 0,5082$. Si bien este valor, según la evaluación de Pearson, se clasifica como un "nivel regular" de correlación, la conclusión de Tinoco subraya que diversas dimensiones de la gestión gerencial (personal, impacto, estrategia y resultados) tienen un impacto considerable en el desempeño de los académicos (p.

89). En nuestro caso, la comunicación, siendo un pilar de la gestión, refuerza la idea de que los factores organizacionales son determinantes para el rendimiento docente.

Respecto al objetivo de establecer la relación entre el liderazgo y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret", los resultados obtenidos revelan un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,752$. Este valor se interpreta como una correlación positiva considerable, indicando una fuerte asociación directa entre el liderazgo y el desempeño de los profesores. Además, el valor de significancia es $p = 0,040$, siendo este inferior al umbral establecido de $0,05$ ($p < 0,05$). Esto permite deducir que el liderazgo ejercido por los directivos en la institución tiene una repercusión significativa en el desempeño de los docentes. Estos hallazgos son consistentes con el estudio de Torres (2022), quien investigó la gestión escolar y su impacto en el desempeño docente, Torres, al analizar cómo las estrategias de gestión afectan la calidad del desempeño docente en una muestra de 100 educadores, encontró que una gestión escolar efectiva (que incluye el liderazgo) mejora significativamente el rendimiento de los educadores. Su conclusión fue contundente: es crucial fortalecer las competencias de los directores para lograr un buen clima escolar y, por ende, optimizar el desempeño docente. La similitud en los resultados, refuerza la validez de que un liderazgo directivo eficaz es un factor determinante para el desempeño de los docentes en la I.E. N° 88400.

Con respecto al objetivo de establecer la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret", los resultados son claros: se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,784$. Este valor se interpreta como una correlación positiva considerable, lo que sugiere una fuerte y directa asociación entre la motivación y el rendimiento docente. Además, el valor de significancia obtenido fue $p = 0,029$, el cual es inferior al umbral de $0,05$ ($p < 0,05$). Esto permite deducir que los niveles de motivación en la muestra repercuten significativamente en el desempeño de los docentes. Estos hallazgos encuentran coherencia y respaldo en el escenario nacional a través del estudio de Sánchez (2022). Su investigación, centrada en la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en escuelas públicas de Lima, utilizó una metodología

cuantitativa con una muestra de 150 docentes. Sánchez (2022) reveló que el clima institucional influye directamente en la motivación y el rendimiento de los docentes. Por lo tanto, concluyó que los directores deben enfocarse en fortalecer la comunicación y fomentar una mayor participación del personal para conseguir mejores resultados en el aula. La concordancia de nuestros resultados con los de Sánchez (2022) refuerza la premisa de que la motivación es un componente clave, impulsado por un clima institucional positivo, que impacta directamente en el desempeño efectivo del personal docente.

Con respecto al objetivo de establecer la relación entre la participación y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret", los resultados son contundentes: se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,767$. Este valor se interpreta como una correlación positiva considerable, lo que sugiere una fuerte y directa asociación entre la participación del docente y su rendimiento. Además, el valor de significancia es $p = 0,021$, el cual es inferior al umbral de $0,05$ ($p < 0,05$). Esto nos permite deducir que el alto nivel de participación evidenciado en la muestra repercute de manera significativa en el desempeño de los docentes. Estos hallazgos se relacionan con las conclusiones de Velásquez (2015), quien destaca la importancia de la cultura organizacional. El investigador concluyó que una cultura organizacional sólida es "fundamental para el éxito" y representa un "enfoque poderoso y el dispositivo de alta calidad para retener a los docentes de desempeños satisfactorios, fortaleciendo su compromiso, su moral y su productividad (...), a menudo determina los logros o fracasos de la institución" (p. 98). Aunque el estudio de Velásquez se centra en la cultura organizacional, la participación docente es un pilar clave de una cultura saludable y, al igual que en nuestros resultados, demuestra ser un factor determinante en el compromiso, la productividad y, en última instancia, el desempeño del personal educativo.

Finalmente, en relación con el objetivo general de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret", los resultados son concluyentes. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,786$, significando una correlación positiva

considerable. Adicionalmente, la prueba de hipótesis arrojó un valor de significancia de $p = 0,032$, por debajo de $0,05$ ($p < 0,05$). Esto permite deducir que, si el clima institucional tiene un alto nivel, este repercute significativamente en el desempeño docente. Un análisis de nuestra experiencia en el contexto de la institución permite reafirmar que existe una estrecha relación entre el clima institucional con el desempeño laboral, especialmente cuando se implementan mecanismos de motivación por parte de los directivos. Estos hallazgos coinciden plenamente con el estudio de Montalvo (2014). Su tesis doctoral, realizada en la ciudad de Huarochirí, empleó una investigación aplicada con diseño correlacional. Tras aplicar cuestionarios a una muestra de 124 instructores, Montalvo (2014) concluyó categóricamente que: "Hay un gran impacto entre el clima organizacional y tiene un efecto sobre el desempeño general del docente en establecimientos educativos del nivel de educación secundaria de UGEL 15 de Huarochirí" (p. 69). La similitud en las conclusiones de ambos estudios refuerza la robustez de que un clima institucional favorable determina un buen desempeño general del docente.

Conclusiones

Los resultados determinaron una relación positiva considerable y estadísticamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400 "Jesús de Nazaret" en 2024, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0,786$ y un valor de significancia de $p=0,032$. Por lo tanto, es aceptada la hipótesis de investigación que postula una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente.

En cuanto al primer objetivo específico referido al Nivel del Clima Institucional en la I.E. N° 88400 "Jesús de Nazaret" en 2024 es predominantemente favorable, con un 69,6% percibido como "buen nivel" y un 30,4% como "excelente".

En cuanto al segundo objetivo específico referido al Nivel del Desempeño Docente en la I.E. N° 88400 "Jesús de Nazaret" en 2024 es mayoritariamente positivo, con un 65,22% alcanzando un nivel "excelente" y un 34,78% un nivel "adecuado".

En cuanto al tercer objetivo específico referido a la Comunicación y Desempeño Docente, encontramos que la comunicación tiene una relación positiva considerable y significativa con el desempeño de los docentes ($r=0,764$). Esto indica que niveles adecuados de comunicación están vinculados a un mejor rendimiento docente.

En cuanto al cuarto objetivo específico referido al Liderazgo y Desempeño Docente, encontramos que el liderazgo directivo muestra una relación positiva considerable y significativa con el desempeño docente ($r=0,752$). Esto sugiere que un liderazgo efectivo repercute en la calidad del trabajo de los profesores.

En cuanto al quinto objetivo específico referido a la Motivación y Desempeño Docente, encontramos que la motivación del personal docente tiene una relación positiva considerable y significativa con su desempeño ($r=0,784$). Esto confirma que

los niveles de motivación impactan directamente en el rendimiento de los educadores.

Y, por último, al sexto objetivo específico referido a la Participación y Desempeño Docente, encontramos que la participación del personal docente presenta una relación positiva considerable y significativa con el desempeño docente ($r=0,767$). Esto implica que un alto nivel de participación se asocia a un mejor desempeño de los docentes.

Recomendaciones

Los Directivos de la Institución Educativa, deben realizar un monitoreo constante y evaluaciones permanentes de las gestiones institucionales. Sobre todo, a las relaciones interpersonales del personal docente, ya que estas influyen directamente en el clima institucional de la escuela.

Así mismo, se debe orientar la gestión y la labor docente hacia la construcción activa de un clima organizacional positivo. Es crucial que tanto docentes y administrativos, se sienta involucrado y parte activa de este ambiente, fomentando prácticas de cohesión, comunicación efectiva, relaciones saludables, convivencia no violenta y un sólido trabajo en equipo.

Se debe implementar un programa institucional específico para fortalecer el clima organizacional. Este programa debe complementarse con capacitaciones y especializaciones para los directivos, enfocadas en el desarrollo de competencias de liderazgo, control organizacional y gestión efectiva.

Como también se debe priorizar tanto la colaboración entre los docentes, así como el trabajo en equipo. Desarrollen mecanismos que promuevan la coordinación interna y fortalezcan las relaciones interpersonales dentro del equipo, esto tendrá un impacto positivo en la buena marcha de la institución.

Se recomienda a los Docentes de la I.E. N.º 88400 “Jesús de Nazaret”, su participación activa en la gestión de la institución. Esto incluye la formación de equipos de trabajo, la asunción de responsabilidades y la ejecución comprometida de actividades pedagógicas, administrativas e institucionales. Es fundamental que esta participación demuestre identidad y compromiso institucional.

En la Institución es necesario establecer, en conjunto entre directivos y docentes, mecanismos claros de incentivo y reconocimiento al desempeño destacado del personal. Estas acciones deben estar alineadas con las políticas de gestión educativa del Ministerio de Educación y reflejarse en los planes de trabajo, promoviendo un

clima organizacional basado en el respeto mutuo y la valoración del esfuerzo profesional.

Referencias Bibliográficas

- Antúnez, L. (2015). *Relación entre el control administrativo y el clima organizacional en docentes del Instituto particular de Huarmey* [Tesis doctoral, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Chico, R. (2015). *Estilos de gestión y clima organizacional en la Institución Educativa "Villa María", Nuevo Chimbote* [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Santa].
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Escobedo, M. (2014). *Clima organizacional y gestión pedagógica en instituciones educativas de Trujillo* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
- Fernández, J. (2023). Impacto del clima organizacional en el desempeño docente en Arequipa. *Revista de Gestión Educativa*, 14(3), 215–229.
- Fernández, M. (2020). El desempeño docente: Actividades y retos en la práctica educativa. *Revista de Pedagogía*, 21(3), 112–125.
- Fischman, G. (2000). *Motivación y rendimiento en las organizaciones educativas*. Editorial Formación y Desarrollo.
- González, V. (2021). Clima educativo y su influencia en el desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de Cusco. *Revista de Educación y Cultura*, 22(1), 105–120.
- Hernández, A., Pérez, J., & García, M. (2023). Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de América Latina. *Revista Latinoamericana de Educación*, 25(2), 123–145.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, A. (2018). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). McGraw-Hill.

- Lomparte, R., & Obeso, M. (2013). *Programa de formación docente y su efecto en el desempeño profesional de docentes de Casma* [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Santa].
- López, A., & Pacheco, F. (2018). *Métodos y técnicas de investigación cuantitativa* (3^a ed.). Pearson Educación.
- Maguiña, C. (2013). *Clima organizacional en instituciones educativas de Huaraz* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo].
- Martínez, R., López, S., & García, L. (2021). Impacto del clima organizacional en el desempeño docente en escuelas de Estados Unidos. *Journal of Educational Psychology*, 42(1), 98–112.
- Martín, J. (1999). *El clima institucional y su influencia en el rendimiento docente*. Editorial ABC.
- MBDD. (2012). *Impacto de las nuevas tecnologías en la educación*. Ministerio de Desarrollo y Bienestar Social. Recuperado de <http://www.mbbd.gob.pe>
- Mendoza, L., & Suárez, F. (2020). Clima organizacional y su efecto en la motivación y desempeño de los docentes en Chile. *Revista de Psicología Educativa*, 18(1), 56–72.
- MINEDU. (2016). *La educación en el Perú: desafíos y perspectivas*. Ministerio de Educación del Perú. Recuperado de <https://www.minedu.gob.pe>
- MINEDU. (2017). *Marco para la evaluación del desempeño docente en el Perú*. Ministerio de Educación del Perú.
- Montenegro, M. (2018). Evaluación del desempeño docente: Reflexión y mejora continua. *Revista de Gestión Educativa*, 14(2), 34–48.
- Montalvo, J. (2014). *Clima organizacional y desempeño docente en UGEL 15 Huarochirí* [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Pérez, A., López, M., & Díaz, C. (2021). Clima institucional y su impacto en el desempeño docente en escuelas secundarias de México. *Educación y Sociedad*, 19(4), 301–318.

- Ponce, R. (2018). *El rol del docente en el proceso educativo: Un análisis de competencias pedagógicas*. Editorial Didáctica.
- Ramírez, P. (2020). Clima escolar y su impacto en el desempeño docente en la región Ancash, Perú. *Revista de Investigación en Educación*, 17(2), 180–193.
- Rubio, S. (2017). Desempeño docente y la importancia de la planificación. *Revista Educativa*, 25(4), 87–98.
- Toro, J. (2001). *Clima organizacional: Enfoques y percepciones*. Editorial McGraw-Hill.
- Torres, A. (2022). Gestión escolar y su impacto en el desempeño docente en la institución educativa N° 88400 de Nuevo Chimbote. *Revista de Investigación Educativa*, 18(4), 122–138.
- UNESCO. (2008). *La enseñanza en el siglo XXI: Desafíos y oportunidades*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de <https://www.unesco.org>
- Valdés, C. (2000). Valoración docente: El compromiso profesional como eje de la evaluación. *Revista de Pedagogía Contemporánea*, 18(3), 99–110.
- Vásquez, E. (2009). *Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño docente*. Editorial Educativa.
- Vega, M. (2016). *Validación de instrumentos en la investigación educativa*. Editorial Universitaria.
- Velásquez, T. (2015). *Cultura organizacional y desempeño docente en estudiantes universitarios de Chimbote* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Santa].
- Zaga, H. (2014). *Clima organizacional y desempeño docente en el Complejo Educativo de Huaraya, Moho, Puno* [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Altiplano].

Anexos

1. Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
Clima Institucional	Es el conjunto de características permanentes, que describen una organización, la distinguen de otro e influyen en el comportamiento de las personas que la forman (Chiavenato, 2000)	Es la manifestación de la convivencia laboral en la que se desarrolla la labor del personal de la institución se evidencia a través de la evaluación de sus dimensiones como son la comunicación, liderazgo, motivación y relaciones interpersonales distribuido en 6 ítems cada una dentro del cuestionario de clima institucional.	Comunicación	1. Comunicación oportuna	1	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
					2	
				2. Respeto de decisiones tomadas	3	
				3. Comunicación con su jefe	4	
				4. Comunicación con los compañeros de trabajo	5	
			Liderazgo	5. Canales utilizados	6	
				6. Autocrático	7	
				7. Orientado al logro de los objetivos	8	
				8. Motivador	9	
				9. Democrático	10	
			Motivación	10. Situacional	11	
				11. Reconocimientos	12	
					13	
				12. Beneficios Económicos y Sociales	14	
				13. Sistemas de recompensas	15	
			La participación	14. Ambiente laboral	16	
				15. Participación en actividades	17	
	18					
16. Relación con los compañeros de trabajo.	19					
17. Relación con los superiores	20					
	21					
	22					
	23					
	24					

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de Medición
DESEMPEÑO DOCENTE	Desempeño docente, son las acciones o comportamientos observados en los docentes que son relevantes para los objetivos de la institución, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la institución (Montenegro, 2018).	Desempeño docente, es la realización de la actividad establecida de manera formal y realizada por el docente, evaluada a través de las dimensiones de preparación para el aprendizaje de los estudiantes, la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes y la participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, medida a través del cuestionario elaborado a la luz del Marco del Buen Desempeño	Preparación para la enseñanza	Conocimiento y comprensión de las características de los estudiantes y de sus necesidades.	1.	Escala de Likert Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
				Conocimiento actualizado de los conceptos fundamentales del área curricular que enseña.	2.	
				Conocimiento actualizado de las teorías y prácticas pedagógicas de las áreas que enseña.	3.	
				Programación curricular pertinente a la realidad del aula que enseña.	4.	
				Contenidos contextualizados de contenidos y perfil de egreso propuestos en el DCBN con las necesidades actuales del estudiante y el entorno.	5.	
				Diseño creativo de procesos pedagógicos significativos.	6.	



	Contextualización acorde a los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes.	7.
	Creación, selección y organización de recursos para los estudiantes.	8.
	Diseño de evaluación sistemática, permanente, formativa y diferencial.	9.
	Sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros esperados de aprendizaje y el tiempo.	10.
Acción y efecto de enseñar el aprendizaje de los estudiantes	Construcción asertiva y empática de relaciones interpersonales, con y entre los estudiantes.	11.
	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes.	12.
	Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, valorándola como fortaleza y oportunidad.	13.
	Relaciones de respeto, cooperación y soporte con estudiantes con necesidades educativas especiales.	14.
	Resolución de conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos.	15.
	Organización del aula y otros espacios para el trabajo pedagógico y el aprendizaje.	16.

--	--

	Reflexión permanente con los estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión.	17.
	Control permanente de su programación en relación a su nivel de impacto en el interés de los estudiantes y sus aprendizajes.	18
	Gestión de oportunidades para el uso de los conocimientos en la solución de problemas reales.	19
	Verifica la comprensión de los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño.	20
Cooperación en la gestión educativa enlazada a la comunidad	Desarrollo de contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada y comprensible.	21
	Estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo.	22
	Recursos y tecnologías diversas y accesibles en función del propósito de la sesiones.	23
	Manejo de diversas estrategias pedagógicas para la atención individualizada a los estudiantes.	24
	Métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados.	25
	Instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal.	26

--	--

	Sistematización de las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación.	27
	Aprendizajes evaluados con la participación del estudiante en función de criterios establecidos.	28
	Comunicación de resultados de la evaluación a los estudiantes, sus familias y autoridades educativas.	29
	Interacción con sus pares para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir un clima democrático.	30
Mejora del ejercicio profesional e identidad del docente	Trabajo en equipo para la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua.	31
	Desarrollo de proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo.	32
	Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo en el aprendizaje de los estudiantes.	33
	Integración de los saberes culturales, los recursos de la comunidad y su entorno.	34
	Comparte retos del trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.	35

			Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes.	36
			Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.	37
			Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional	38
			Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.	39
			Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente.	40

2. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre clima institucional y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote, 2024?	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote en el año 2024.</p> <p>Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel del clima institucional en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote en el año 2024 - Identificar el nivel de desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote en el año 2024. - Establecer la relación entre la comunicación y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote en el año 2024. - Establecer la relación entre el liderazgo y el 	<p>Variable X:</p> <p>Clima Institucional</p> <p>Variable Y:</p> <p>Desempeño Docente</p>	<p>Existe relación significativa entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote en el año 2024</p>	<p>Tipo y diseño de investigación: Correlacional</p> <p>Población: 30 docentes</p> <p>Muestra :: 23 colaboradores</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario para ambas variables</p>

	<p>desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote en el año 2024.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer la relación entre la motivación y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote en el año 2024. - Establecer la relación entre la participación y el desempeño de los docentes en la Institución Educativa N° 88400 “Jesús de Nazaret” de Nuevo Chimbote en el año 2024. 			
--	--	--	--	--

3. Instrumento de Recolección de Datos

CUESTIONARIO: “CLIMA INSTITUCIONAL”

ESTIMADO DOCENTE:

La presente encuesta es anónima y pretende recoger tu opinión sobre el clima Institucional. Por favor, contesta sinceramente a las siguientes preguntas. Tus respuestas tienen finalidad netamente informativa.

Instrucciones: de acuerdo a las escalas marque con una “X” solo el número que mejor describa tu experiencia en cada una de las preguntas. El significado de cada número es el siguiente.

5 = Siempre, 4 = Casi Siempre, 3 = Algunas veces, 2 = Casi Nunca, 1 = Nunca

N°	Ítemes	VALORACION				
		5	4	3	2	1
1	La comunicación desarrollada entre los directivos y el personal docente y administrativo está dirigida a lograr las metas establecidas.					
2	Los errores, dudas o dificultades que se presentan en el desarrollo del trabajo son comunicados oportunamente.					
3	Se fomenta adecuadamente el intercambio de ideas, sin que existan elementos negativos que interfieran en la comunicación.					
4	La asignación de sus labores y sus respectivos procedimientos son claramente comunicados					
5	El sistema de comunicación entre los docentes y administrativos de la institución es adecuada.					
6	Las tareas y procedimientos son comunicados a través de medios impresos.					
7	Los directivos de la institución, en su accionar al frente de la institución, asumen la crítica y autocrítica como una manera de mejorar su estilo de liderazgo.					
8	El liderazgo de los directivos se orienta al logro de los objetivos de la institución.					
9	Los directivos dirigen el trabajo en equipo estimulando la competencia justa hacia el logro de metas compartidas.					
10	El esfuerzo de los directivos se encamina hacia el logro de los objetivos de la institución.					
11	El equipo directivo se reúne regularmente con los docentes y administrativos para coordinar aspectos de trabajo.					
12	Los directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de la institución.					
13	Los docentes y administrativos de la institución son reconocidos en proporción al trabajo desempeñado.					
14	Los reconocimientos y estímulos exceden las presiones y críticas recibidas.					

15	La remuneración económica respecto a los diferentes trabajos ejecutados en la institución es adecuada a la labor desarrollada.					
16	Muestran los directivos algún interés para satisfacer las necesidades sociales del personal docente y administrativo.					
17	El sistema de recompensa premia el rendimiento en sus labores de los docentes y administrativos.					
18	El ambiente físico disponible para la labor docente y el administrativo presenta las condiciones adecuadas y agradables.					
19	Los docentes y administrativos de la institución participan activamente en el desarrollo de las actividades programadas.					
20	Los docentes y administrativos de la institución colaboran de manera conjunta cuando se realiza una actividad.					
21	Los directivos brindan apoyo y estímulo a los docentes y administrativos en la realización de las actividades.					
22	El trato brindado por los directivos hacia los docentes y administrativos se basa en principios de igualdad y equidad.					
23	La relación de los docentes, administrativos y los directivos se caracteriza por un trato amical.					
24	La asignación de tareas por parte de los directivos es de manera justa y equilibrada.					

Muchas gracias, por tu colaboración.

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

(Basado en el marco del buen desempeño docente: MINEDU R.M. N° 0547-2012-ED)

ESTIMADO COLEGA:

El presente test es anónimo y ha sido diseñado para recoger información de diversos aspectos referidos al desempeño laboral del docente, lo cual nos ha de servir para plantear acciones de mejora futuras; no hay respuesta buena ni mala; por lo tanto, te pedimos tu colaboración contestando con la verdad y de acuerdo a tu realidad.

I. Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

N°	Ítemes	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
01	Identifica las características individuales de sus alumnos					
02	Se actualiza constantemente en temas afines a las áreas que enseña					
03	Adquiere y lee bibliografía especializada de las áreas que enseña					
04	Describe los principios pedagógicos en los cuales se basa su trabajo como docente de determinada área					
05	Planifica el uso de recursos didácticos diversos en el desarrollo de las actividades de aprendizaje					
06	Selecciona contenidos y los incorpora a la programación curricular.					
07	Diseña procesos pedagógicos que generan curiosidad e interés por el aprendizaje.					
08	Genera el compromiso en los estudiantes para lograr los aprendizajes previstos.					
09	Evalúa de forma continua y formativa los logros de sus alumnos					
10	Evalúa los logros de sus alumnos mediante diversos instrumentos.					

II. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

N°	Ítemes	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
11	Genera en sus alumnos, adecuadas relaciones interpersonales, basadas en la asertividad y la empatía.					
12	Genera actitudes de afecto, justicia, confianza, respeto mutuo y la colaboración					
13	Respeto la diversidad y es aprovechada como oportunidad de aprendizaje					
14	Monitorea el impacto de la ejecución de su programación curricular en la motivación.					
15	Genera oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales					
16	Propicia la actitud reflexiva y crítica en torno a los problemas del contexto.					
17	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo					
18	Desarrolla estrategias motivadoras del aprendizaje del alumno					
19	Utiliza métodos y técnicas de evaluación diferenciada en los aprendizajes esperados.					
20	Elabora instrumentos para evaluar los logros en el aprendizaje individual.					

III. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

N°	Ítemes	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
21	Utiliza los resultados para generar acciones de retroalimentación.					
22	Elabora instrumentos para evaluar los logros en el aprendizaje individual.					
23	Elabora instrumentos para evaluar los logros en el aprendizaje grupal.					
24	Utiliza los resultados para generar la toma de decisiones.					
25	Interactúa con otros docentes para intercambiar experiencias y organizar el trabajo pedagógico.					
26	Promueve de manera sostenible un clima democrático en la escuela.					
27	Forma equipos de trabajo para la gestión del PEI.					
28	Discute en equipo los problemas relacionados a la gestión del currículo.					
29	Propone proyectos de innovación pedagógica, orientados a la mejora de la calidad del servicio.					
30	Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación.					

IV. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

N°	Ítemes	Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
31	Fomenta el trabajo colaborativo reconociendo sus aportes.					
32	Involucra a las familias en el aprendizaje de los estudiantes					
33	Integra en sus sesiones de enseñanza los saberes culturales de la comunidad y su entorno					
34	Integra en sus sesiones de enseñanza los recursos de la comunidad y su entorno					
35	Comparte con las familias de sus estudiantes, sus avances y resultados.					
36	Comparte con las autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados.					
37	Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente					
38	Resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos.					
39	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos					
40	Busca el principio del bien superior del niño y el adolescente					

Muchas gracias, por tu colaboración

3.Evaluación de juicio de expertos

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Varas Boza Lucy

Fecha: 20/06/2025

Especialidad: Educación

Nombre del instrumento evaluado:

Cuestionario de clima institucional

Autor del instrumento: Belky Eufemia Marín Rodríguez

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

“Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400, Nuevo Chimbote 2024”

El cual 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?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				18	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
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?				17	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (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

176 = **0.86**

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



Firma del Experto
Grado Académico: Doctora
DNI. 32888242

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Varas Bozza Lucy

Fecha: 20/06/2025

Especialidad: Educación

Nombre del instrumento evaluado:

Cuestionario de desempeño docente

Autor del instrumento:

Belky Eufemia Marín Rodríguez

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

“Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400, Nuevo Chimbote 2024”

El cual 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?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
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?				18	
Sumatoria parcial				32	88	57
Sumatoria Total		177 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.89 (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

177 \div **0.89**

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



Firma del Experto
Grado Académico: Doctora
DNI. 32888242

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:

Miranda Caldas Eduardo

Fecha: 23/06/2025

Especialidad: Educación

Nombre del instrumento evaluado:

Cuestionario de clima institucional

Autor del instrumento:

Belky Eufemia Marín Rodríguez

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

“Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400, Nuevo Chimbote 2024”

El cual 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?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
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?				18	
Sumatoria parcial					123	57
Sumatoria Total		180 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.90 (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

$$\boxed{180} = \boxed{0.90}$$

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



Firma del Experto
Grado Académico: Magister
DNI. 327888832

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:	Miranda Caldas Eduardo
Fecha: 23/06/2025	Especialidad: Educación
Nombre del instrumento evaluado:	Cuestionario de desempeño docente
Autor del instrumento:	Belky Eufemia Marín Rodríguez

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

“Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400, Nuevo Chimbote 2024”

El cual 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?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?					19
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?				18	
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?			16		
Sumatoria parcial				16	87	76
Sumatoria Total		181 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.91 (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

181 = **0.91**

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



Firma del Experto
Grado Académico: Magister
DNI. 32788832

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador:	Tapay Paredes Godofredo
Fecha: 18/06/2025	Especialidad: Educación
Nombre del instrumento evaluado:	Cuestionario de clima institucional
Autor del instrumento:	Belky Eufemia Marín Rodríguez

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

“Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400, Nuevo Chimbote 2024”

El cual 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?			16		
Objetividad	¿Está expresado con conductas observadas?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?			16		
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
Suficiencia	¿Valora los aspectos en cantidad y calidad?				18	
Intencionalidad	¿Adecuado para cumplir con los objetivos?			16		
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?				18	
Sumatoria parcial				48	71	57
Sumatoria Total		176 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.88 (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

176 = **0.88**

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



Firma del Experto
Grado Académico: Doctor
DNI. 32983261

**UNIVERSIDAD SAN PEDRO
ESCUELA DE POSGRADO**

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

I.- Información General:

Nombres y apellidos del validador: Tapay Paredes Godofredo
 Fecha: 18/06/2025 Especialidad: Educación
 Nombre del instrumento evaluado: **Cuestionario de desempeño docente**
 Autor del instrumento: Belky Eufemia Marín Rodríguez
 Teniendo como base los criterios que a continuación se presenta, requerimos su opinión sobre el instrumento de la investigación titulada:

“Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 88400, Nuevo Chimbote 2024”

El cual 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?				17	
Actualidad	¿Adecuado al avance de la ciencia y calidad?				17	
Organización	¿Existe una organización lógica del instrumento?				18	
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?					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?				18	
Sumatoria parcial					105	76
Sumatoria Total		181 (Siendo el puntaje máximo posible 200)				
Valoración cuantitativa (Sumatoria Total x0.005)		0.91 (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

$$\boxed{181} = \boxed{0.91}$$

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



Firma del Experto
Grado Académico: Doctor
DNI. 32983261

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

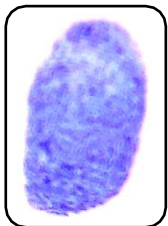

1. Información del Autor			
MARIN RODRIGUEZ BELKY EUFEMIA		32732660	belkymarin16@gmail.com
Apellidos y Nombres		DNI	Correo Electrónico
2. Tipo de Documento de Investigación			
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo de Suficiencia Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo Académico
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación
3. Grado Académico o Título Profesional ¹			
<input type="checkbox"/>	Bachiller	<input type="checkbox"/>	Título Profesional
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Título Segunda Especialidad
<input checked="" type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Maestría
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	Doctorado
4. Título del Documento de Investigación			
CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88400, NUEVO CHIMBOTE 2024			
5. Programa Académico			
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Y GESTIÓN EDUCATIVA			
6. Tipo de Acceso al Documento			
<input checked="" type="checkbox"/>	Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess)		<input type="checkbox"/>
			Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*)
(*) 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 ⁵

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. ⁶

Huella Digital		
	Firma	

Lugar	Día	Mes	Año
Chimbote	01	09	2025

Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8 inciso 8.2.
- Ley N° 30035, Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CONCYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin 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-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 88400, NUEVO CHIMBOTE 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	7%
2	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1 %
10	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
11	www.dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	1library.co Fuente de Internet	<1 %
13	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	<1 %
14	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	issuu.com Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

publicaciones.usanpedro.edu.pe

20

Fuente de Internet

<1 %

21

repositorio.uns.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

22

repositorio.escuelamilitar.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

23

uvadoc.uva.es

Fuente de Internet

<1 %

24

repositorio.unprg.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

25

repositorio.unheval.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

26

repositorio.upeu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

27

core.ac.uk

Fuente de Internet

<1 %

28

editorialalema.org

Fuente de Internet

<1 %

29

repositorio.unsa.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

30

es.studenta.com

Fuente de Internet

<1 %

31

repositorio.upci.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

32	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
33	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
34	www.rattoeduciencia.com.ar Fuente de Internet	<1 %
35	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %
36	Submitted to Universidad Catolica Sedes Sapientiae Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to Universidad Francisco de Vitoria Trabajo del estudiante	<1 %
38	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
39	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	Submitted to unhuancavelica Trabajo del estudiante	<1 %
41	www.scielo.org.bo Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo