

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**El clima institucional y su relación con el desempeño docente
en la institución educativa Inmaculada Concepción. Tumbes-
2025**

**TESIS
Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública**

Autor: Br. Fernando Samuel Otiniano Guevara

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**El clima institucional y su relación con el desempeño docente
en la institución educativa Inmaculada Concepción. Tumbes-
2025**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Gílder Rubén Murga Fernández (presidente) -----

ORCID: 0000-0003-3937-2613

Dra. Maritza Asunciona Purizaga Sorroza (secretaria) -----

ORCID: 0000-0002-7666-8379

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (miembro) -----

ORCID: 0000-0003-2262-1003

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA



**El clima institucional y su relación con el desempeño docente
en la institución educativa Inmaculada Concepción. Tumbes-
2025**

Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y
forma:

Br. Fernando Samuel Otiniano Guevara (autor)

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (asesor)
ORCID: 0000-0003-2262-1003

Tumbes, 2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

Licenciada

Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD

ESCUELA DE POSGRADO

Tumbes – Perú

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

En Tumbes, siendo las 12:00 horas del 11 de junio del dos mil veinticinco, se reunieron en el aula N° 02 de la Escuela de Posgrado los miembros del jurado conformado con la Resolución N° 126-2024/UNTUMBES-EPG-D, del 14 de mayo del 2024: Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández (presidente), Dra. Maritza Asunciona Purizaga Sorroza (secretaria), Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo (vocal y asesor), para proceder al acto de sustentación y defensa de la tesis titulada: **El Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción. Tumbes – 2025**, presentada por el maestrando del Programa de Maestría en Gestión Pública, FERNANDO SAMUEL OTINIANO GUEVARA para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública.

Concluido el acto de sustentación y defensa, absueltas las preguntas formuladas y efectuadas las correspondientes observaciones, el jurado calificador decidió declarar: **APROBADA** la tesis, por unanimidad con el calificativo de **BUENA**, en conformidad con lo normado en el artículo 91. del Reglamento de Tesis para Pregrado y Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las 13:12 horas, se dio por concluido el indicado acto académico y en expresión de conformidad se procedió a la suscripción de la presente acta.

Tumbes, 11 de junio de 2025.

Dr. Gilmer Rubén Murga Fernández
DNI N° 07700664
ORCID N° 0000-0003-3937-2613
Presidente

Dra. Maritza Asunciona Purizaga Sorroza
DNI N° 00216261
ORCID N° ORCID: 0000-0002-7666-8379
Secretaria

Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
DNI N° 00230120
ORCID N° 0000-0003-2262-1003
Vocal y Asesor

C.c. Jurado de Tesis (3), Asesor (1), sustentante (1), UI (2)

Turnitin

El Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción. Tumbes-2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

11 %	6 %	9 %	3 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	2 %
2	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1 %
3	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	1 %
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
5	revistahorizontes.org Fuente de Internet	<1 %
6	Duran Ponce, Grethsy Stephanie. "La influencia del marketing interno y el compromiso organizacional y sus efectos en el clima laboral de los docentes en las universidades públicas de la región de Puno del año 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor
Orcid. 0000-0003-2262-1003

- 7 Mamani Flores, Luis Alberto. "Inteligencia emocional y logros de aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas primarias de la ciudad de Platería Puno, 2022", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %
Publicación
-
- 8 (Carlinda Leite and Miguel Zabalza). "Ensino superior: inovação e qualidade na docência", Repositório Aberto da Universidade do Porto, 2012. <1 %
Publicación
-
- 9 Huatta Pancca, Soledad. "Liderazgo pedagógico y gestión educativa en las instituciones secundarias de la ciudad de Puno", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %
Publicación
-
- 10 Requena Morales, Jaqueline Melisa. "Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, en el año 2017", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %
Publicación
-
- 11 Submitted to Universidad Politécnica del Perú <1 %
Trabajo del estudiante
-
- 12 Panta Marchan, Edwin Alberto. "Estrategias pedagógicas y su influencia en los aprendizaje <1 %



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor
Orcid. 0000-0003-2262-1003

de los estudiantes 3er grado de secundaria en el área educación religiosa de la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes, 2018", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru)

Publicación

-
- 13** Fernández Medina, María Marcelina. "Acompañamiento pedagógico y la labor docente en el CEBA Dos de Mayo de Tambopata Madre de Dios 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %

Publicación

-
- 14** Zaga Aguilar, Luz Marina. "Motivación laboral y desempeño docente en la Institución Educativa "María Auxiliadora", Puno 2020", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %

Publicación

-
- 15** Pacori Zapana, Eder. "Políticas educativas en el contexto de covid-19 y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la UGEL San Román 2020-2022", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %

Publicación

-
- 16** Chinguel Vegas, Jackeline Violeta. "Las relaciones interpersonales influyen en el rendimiento académico de los estudiantes del sexto grado de la institución educativa N° 013 Leonardo Rodríguez Arellano, Tumbes, 2019", <1 %



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor
Orcid. 0000-0003-2262-1003

Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
(Peru)

Publicación

-
- 17 Javier Muñoz-Basols, Elisa Gironzetti, Manel Lacorte. "The Routledge Handbook of Spanish Language Teaching - Metodologías, contextos y recursos para la enseñanza del español L2", Routledge, 2018 <1 %

Publicación

-
- 18 Callapani Quispe, Mirian Milagros. "Liderazgo transformacional de los directivos y satisfacción laboral en instituciones educativas secundarias - emblemáticas de la provincia de Puno 2016 - 2017", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1 %

Publicación

-
- 19 Editorial Mar Caribe, Juan Herber Grados Gamarra, Carlos Andrés Canales Escalante, Abilio Bernardino Cuzcano Rivas et al. "Capacidades de los sistemas educativos latinoamericanos para la aplicación de las herramientas digitales como el aula invertida", Open Science Framework, 2023 <1 %

Publicación

-
- 20 Cabel Rosales, Victor Humberto. "Comunidades profesionales de aprendizaje una estrategia para mejorar el desempeño docente en la institución educativa N° 89001, Chimbote-2019", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) <1 %



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor
Orcid. 0000-0003-2262-1003

Publicación

21 "Prácticas Pedagógicas e Inclusivas no Ensino de Ciências", Editora Científica Digital, 2023 <1%
Publicación

22 Yucra Quispe, Teófilo. "Competencia digital y su relación con el logro de competencia indaga en ciencia, tecnología y salud de los estudiantes de Educación Básica Alternativa Manco Capac - Juliaca, 2023", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1%
Publicación

23 Hoyos Obando, Erika Lorena. "Culturas inclusivas de la utopía a la realidad en la Institución Educativa Bonafont", Universidad El Bosque (Colombia) <1%
Publicación

24 Quispe Condori, Jaime. "La práctica pedagógica de los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa Básica Alternativa "Guillermo Billinghurst" Puerto Maldonado 2022", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1%
Publicación

25 "Influencia del liderazgo directivo en el clima organizacional de dos centros educativos pertenecientes a una cadena de jardines infantiles y salas cunas de la Región Metropolitana.", Pontificia Universidad Católica de Chile, 2018 <1%
Publicación



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor
Orcid. 0000-0003-2262-1003

26 Barra Quispe, Tania Laura. "Relación del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de los centros de salud de la ciudad de Puno, julio – diciembre 2015", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1%

Publicación

27 Churayra Chura, Jose Eli. "Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Glorioso San Carlos de Puno 2022", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) <1%

Publicación

28 Paola Alejandra Espinosa-Cevallos. "La importancia del liderazgo escolar en la mejora de los resultados educativos", Revista Científica Kosmos, 2024 <1%

Publicación

29 Onofre Fuster, Fredy Oscar. "Gestión pedagógica y calidad educativa según docentes del nivel secundario de la institución educativa "Túpac Amaru" - La Victoria Lima - 2016", Universidad Católica los Ángeles de Chimbote (Peru) <1%

Publicación

30 Gavilano De La Cruz, Jesus Angel. "Nomofobia y rendimiento académico en integrantes de la banda de música escolar de la Institución <1%



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor
Orcid. 0000-0003-2262-1003

Educativa Secundaria Emblemática Telesforo
Catacora de Juli 2023 ", Universidad Nacional
del Altiplano de Puno (Peru)

Publicación

31 Urdániga Gil, Arturo Fabián. "Influencia de la
gestión de la calidad en la competitividad en
las Mypes de educación superior tecnológica
en la ciudad de Chimbote 2019", Universidad
Católica los Ángeles de Chimbote (Peru)

Publicación

32 Yesid Oswaldo González Marín. "Habilidades
directivas para el desarrollo de la gestión de
conocimiento organizacional", Universitat
Politecnica de Valencia, 2023

Publicación

33 Llantoy Medina, Lizbeth Jessy.
"Financiamiento, tributación y control interno
de las micro y pequeñas empresas
constructoras de Ayacucho, 2019",
Universidad Católica los Ángeles de Chimbote
(Peru)

Publicación

34 Joaquín Gairín Sallán, Anna Diaz-Vicario, Aleix
Barrera-Corominas, Mar Duran-Bellonch.
"Teachers' informal learning and
organizational learning in Spain", Journal of
Workplace Learning, 2021

Publicación



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo

Asesor

Orcid. 0000-0003-2262-1003

35	Mamani Choque, Idalia Griselda. "Manejo integrado de la mosca de la fruta en la producción de palta del distrito de Ollantaytambo - Cusco y su inserción en el mercado internacional 2024", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)	<1 %
Publicación		
36	Coronado Chalco, José Luis. "Acreditación y desempeño docente de los docentes de las instituciones educativas secundarias de la península de Chucuito 2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)	<1 %
Publicación		
37	Bustamante, Gisela Elizabeth López. "Relación Entre las Competencias Digitales y Estrategias de Aprendizaje Teniendo en Cuenta las Condiciones de Estudio en el Contexto de la Covid-19 en Estudiantes Universitarios de la Región Huancavelica", Pontificia Universidad Católica del Peru (Peru), 2022	<1 %
Publicación		
38	Mamani Maron, Beatriz Vilma. "Clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local - Puno 2018", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)	<1 %
Publicación		
39	Submitted to uncedu	<1 %
Trabajo del estudiante		



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor
Orcid. 0000-0003-2262-1003

40 Editorial Mar Caribe, Wendy Nelly Bada Laura, Ulises Wisum Petsa, Alberto Rivelino Patiño Rivera et al. "El reto de la transdisciplinariedad en el contexto de los docentes en educación virtual", Open Science Framework, 2023
Publicación <1%

41 Pari Achata, David. "Sistema de gestión de seguridad y prevención de riesgos en los laboratorios de las instituciones educativas de la ciudad del Cusco", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru)
Publicación <1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 15 words

Excluir bibliografía

Activo



Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo
Asesor
Orcid. 0000-0003-2262-1003

DEDICATORIA

A mis padres Enrique y Mariely,

Eta tesis es un tributo a su dedicación y apoyo en mi educación. Su afecto y consejos han sido esenciales en la búsqueda de conocimiento. Cada sacrificio que hicieron por mi formación es invaluable. Me llena de orgullo honrarlos de esta manera.

A mis hermanas Cinthya y Antonella

Por su cariño, motivación y por estar siempre presentes en cada paso de mi formación.

A mi tío Fernando

Por ser mi mentor divino y el ángel que ilumina mi trayectoria académica y profesional.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios por darme la fuerza, salud y sabiduría para culminar esta etapa importante de mi vida.

A la Universidad Nacional de Tumbes, por brindarme los conocimientos, el espacio académico y la oportunidad de crecer profesionalmente.

A mi asesor Dr. Oscar Calixto La Rosa Feijoo, por su orientación, exigencia académica y por su acompañamiento comprometido durante todo el proceso investigativo.

A los docentes del posgrado, por su valioso aporte formativo.

A los docentes de la Institución educativa “Inmaculada Concepción”, así como a su personal directivo que colaboraron con la ejecución de la investigación, mi sincero agradecimiento por su apoyo desinteresado y valiosa participación.

A los estudiantes del quinto año de secundaria promoción 2025 de la institución educativa “Inmaculada Concepción”, quienes colaboraron desinteresadamente con sus opiniones y que contribuyeron para la ejecución de la investigación.

Este logro es también de ustedes.

El autor.

Índice General

ACTA DE SUSTENTACIÓN	iv
Turnitin	v
DEDICATORIA.....	xiv
AGRADECIMIENTO	xv
Índice de Tablas.....	xvii
Índice de Figuras	xviii
RESUMEN	xix
ABSTRACT	xx
I.INTRODUCCIÓN.....	21
II. REVISIÓN DE LITERATURA	24
III. MATERIALES Y MÉTODOS	50
3.1.Formulación de hipótesis y definición de variables	50
3.1.1.Formulación de hipótesis.....	50
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	61
V.CONCLUSIONES	88
VI.RECOMENDACIONES	90
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	91
Anexo 03: Matriz de consistencia	103

Índice de Tablas

Tabla 1: Distribución de estudiantes del quinto año de educación secundaria de la I.E. “Inmaculada Concepción”- Tumbes, 2025.	56
Tabla 2: Distribución de la muestra estratificada de estudiantes por seccion de la I.E. “Inmaculada Concepción”, 2025.	57
Tabla 3: Resumen del procesamiento de casos	59
Tabla 4: Grado de autonomía, oportunidades de desarrollo y adecuación de la capacitación para el crecimiento profesional del docente de la I.E “Inmaculada Concepción”, 2025.	63
Tabla 5: Grado de colaboración y participación en el ambiente laboral tanto dentro del área de trabajo como con otras áreas de la Institución Educativa “Inmaculada Concepción”, 2025.	65
Tabla 6: Resumen de las calificaciones promedios de los docentes por dimensiones de la variable clima institucional.	66
Tabla 7: Grado de conocimiento y planificación pedagógica basada en las necesidades evolutivas y curriculares de los estudiantes.	67
Tabla 8: Frecuencia y calidad de la participación activa del docente en actividades y decisiones institucionales que fomenten el desarrollo académico.	69
Tabla 9: Resumen de las calificaciones promedios de los docentes por dimensiones de la variable desempeño docente.	71
Tabla 10: Percepción de los estudiantes acerca del clima institucional en la Institución educativa “Inmaculada Concepción, 2025.	72
Tabla 11: Prueba de correlación entre la variable clima institucional con la dimensión preparación docente.	76
Tabla 12: Prueba de correlación entre la variable clima institucional con la dimensión enseñanza docente.	77
Tabla 13: Prueba de correlación entre la variable clima institucional con la dimensión participación docente.	78
Tabla 14: Prueba de correlación entre la variable clima institucional con la dimensión identidad.	79

Índice de Figuras

	Pág.
Gráfico 1: Nivel de percepción de los docentes sobre el apoyo,61 interacción y cumplimiento de normas dentro de la estructura organizacional de la I.E. “Inmaculada Concepción”, 2025.	
Gráfico 2: Nivel de adecuación del espacio físico, condiciones de64 temperatura, iluminación y ruido para el correcto desempeño laboral en la I.E “Inmaculada Concepción”, 2025.	
Gráfico 3: Frecuencia de elogios, reconocimientos y recompensas por el66 buen desempeño y esfuerzo extra por parte de la institución educativa, 2025.	
Gráfico 4: Nivel de efectividad en la implementación de estrategias68 didácticas que promuevan el logro de aprendizajes significativos de la Institución Educativa “Inmaculada Concepción”, 2025.	
Gráfico 5: Grado de compromiso y sentido de pertenencia del docente70 hacia la institución educativa y sus valores.	
Gráfico 6: Percepción de los estudiantes del quinto año de secundaria73 de la I.E. “Inmaculada Concepción” sobre el desempeño docente, 2025.	
Gráfico 7: Correlación de Spearman entre Clima Institucional y79 Desempeño Docente.	

RESUMEN

La presente indagación titulada *“El clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes – 2025”* nace a partir de la necesidad de percibir cómo las relaciones interpersonales dentro de los establecimientos educativos pueden afectar el desempeño profesional del docente. En diversos contextos escolares, se evidencian situaciones conflictivas entre directivos, docentes y estudiantes, lo que justifica indagar de manera objetiva el clima institucional y su influencia en el desempeño docente, así como la percepción que los estudiantes tienen sobre estas interacciones y su impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje. El objetivo principal fue establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la mencionada institución educativa. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, de tipo básica-descriptiva y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios aplicados a 10 docentes del quinto año de secundaria y a 69 estudiantes. Para validar la confiabilidad de los instrumentos, se aplicó una prueba piloto a 10 docentes de la institución. El análisis estadístico se llevó a cabo utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron una correlación débil y no significativa ($p= 0.039$) entre las dimensiones "preparación docente" y "clima organizacional". Asimismo, se identificó una correlación fuerte y estadísticamente significativa (0.758) entre "enseñanza" y "clima laboral", y una relación fuerte y significativa (0.743) entre "clima institucional" y "participación". Finalmente, la dimensión "clima institucional e identidad" mostró una correlación moderada (0.645), marginalmente significativa. En conclusión, se determinó que existe una relación positiva alta y estadísticamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, lo que resalta la importancia de fortalecer las condiciones institucionales para mejorar la práctica docente.

PALABRAS CLAVES: Clima institucional, desempeño docente, estudiantes, institución educativa.

ABSTRACT

The present inquiry entitled "*Institutional Climate and Its Relationship with Teaching Performance at Inmaculada Concepción Educational Institution, Tumbes – 2025*" arises from the need to understand how interpersonal relationships within educational establishments can affect teachers' professional performance. In various school contexts, there are evident conflicts among administrators, teachers, and students, which justifies an objective investigation into the institutional climate and its influence on teaching performance, as well as students' perceptions of these interactions and their impact on the teaching-learning process. The main objective was to establish the relationship between institutional climate and teaching performance in the aforementioned educational institution. The research adopted a quantitative approach, of a basic-descriptive and correlational type, with a non-experimental cross-sectional design. Data collection was conducted through questionnaires administered to 10 senior-year secondary school teachers and 69 students. To validate the reliability of the instruments, a pilot test was carried out with 10 teachers from the institution. Statistical analysis was conducted using Spearman's Rho correlation coefficient. The results showed a weak and non-significant correlation ($p = 0.039$) between the dimensions "teacher preparation" and "organizational climate". Likewise, a strong and statistically significant correlation (0.758) was identified between "teaching" and "work climate", and a strong and significant relationship (0.743) between "institutional climate" and "participation". Finally, the "institutional climate and identity" dimension showed a moderate correlation (0.645), marginally significant. In conclusion, it was determined that there is a high and statistically significant positive relationship between the institutional climate and teaching performance at the Inmaculada Concepción Educational Institution, highlighting the importance of strengthening institutional conditions to improve teaching practice.

Keywords: Work climate, teaching performance, students, educational institution.

I. INTRODUCCIÓN.

El clima institucional es un elemento determinante en el funcionamiento y el rendimiento de las organizaciones, especialmente en el ámbito educativo. El desempeño docente y la calidad educativa han sido temas prioritarios a nivel internacional, sin embargo, en América Latina persisten desafíos significativos en la gestión educativa. En comparación con otros continentes, la región se enfrenta a un contexto en el que los modelos de gestión educativa tienden a ser importados, generando dificultades para su correcta adaptación. Según Casassus (2000), la implementación de modelos extranjeros sin un enfoque contextualizado ha provocado una desconexión entre los objetivos educativos y los intereses políticos locales. Esto, a su vez, afecta directamente la calidad del clima institucional dentro de las escuelas, lo que repercute en el desempeño de los docentes. La cuestión aquí radica en cómo se puede construir un modelo de gestión educativa que considere las particularidades económicas y socioculturales de cada país, incluyendo el impacto del clima organizacional en el rendimiento de los profesores.

A nivel global, el rol del clima institucional en el desempeño docente ha sido un tema recurrente de estudio. Escribano (2018) destaca que los docentes que operan en un ambiente laboral poco saludable a menudo ven afectado su rendimiento, lo que a su vez afecta la experiencia educativa de los estudiantes y la dinámica de la comunidad educativa en su conjunto. En este contexto, los constantes cambios en las políticas educativas y el desarrollo tecnológico imponen nuevas exigencias para los docentes, quienes deben adaptarse a entornos laborales complejos que exigen capacidades de liderazgo, creatividad, control emocional y trabajo en equipo (Córica, 2020). Sin embargo, en muchos casos, las condiciones internas del clima institucional no facilitan el desarrollo óptimo de estas competencias, lo que plantea la pregunta: ¿Cómo influye el clima institucional en el desempeño docente dentro de un entorno educativo cambiante?

En Perú, la gestión educativa ha avanzado en términos de infraestructura y evaluación, pero aún presenta importantes debilidades. El problema radica en la fragmentación de las políticas educativas, ya que cada gobierno en turno establece sus propios lineamientos sin consolidar una estrategia nacional coherente para mejorar la calidad de la enseñanza (Escribano, 2018). A pesar de los avances en la gestión de la dirección escolar y en la evaluación docente, persisten problemas de implementación que afectan el clima organizacional en las instituciones educativas. Es en este contexto que la institución educativa Inmaculada Concepción de Tumbes enfrenta problemas relacionados con el clima institucional, los cuales tienen un impacto directo en el desempeño docente.

En la institución educativa Inmaculada Concepción de Tumbes, se ha identificado que la gestión del clima institucional presenta ciertas falencias que influyen en la percepción y desempeño de los docentes. El Proyecto Educativo Institucional (2024-2026) señala que las decisiones deben ser tomadas de manera conjunta entre el directivo y su equipo de trabajo; sin embargo, en la práctica, estas decisiones a menudo se toman de manera individual por parte del directivo, limitando las oportunidades para que el resto del personal docente exprese sus opiniones. Además, se han formado grupos dentro de la institución, en los que algunos docentes apoyan incondicionalmente la gestión del directivo en busca de beneficios, como permisos o preferencia en actividades estratégicas, mientras que otros quedan excluidos, lo que genera un clima de desconfianza y desmotivación en el equipo docente.

Los antecedentes recientes, como los trabajos de Méndez (2015) y otros autores, subrayan la relevancia de un clima organizacional saludable, caracterizado por el respeto, la comunicación efectiva y el reconocimiento del esfuerzo del personal. Estos estudios coinciden en que cuando los docentes perciben un entorno de apoyo y colaboración, su desempeño mejora significativamente. Sin embargo, aún queda por explorar cómo se manifiestan estos factores en instituciones educativas.

específicas, como es el caso de la Inmaculada Concepción, lo que hace imprescindible realizar una evaluación detallada en este contexto.

En este sentido, esta investigación se justifica por la necesidad de identificar las áreas del clima institucional que requieren atención en la institución educativa Inmaculada Concepción. La institución, como parte del sistema educativo de Tumbes, enfrenta retos comunes a otras organizaciones educativas: la necesidad de adaptar sus estrategias a las exigencias de un entorno cada vez más competitivo, mejorar el rendimiento de los docentes y garantizar una educación de calidad. Este estudio busca determinar si un clima institucional favorable se correlaciona con un mejor desempeño docente, lo que contribuiría a fortalecer las bases del éxito educativo.

Esta investigación es necesaria porque permitió identificar los factores del clima institucional que influyen en el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, generando conocimientos valiosos y útiles para la comunidad educativa local. Los beneficios que se obtendrán son múltiples: los directivos podrán diseñar políticas más efectivas para mejorar el ambiente laboral, los docentes contarán con mejores condiciones para realizar su labor y los estudiantes recibirán una educación de mayor calidad. Los usuarios directos de los resultados de esta investigación serán los docentes, directivos y autoridades educativas de la región, mientras que los beneficiarios finales serán los estudiantes y la comunidad educativa en su conjunto. Este estudio, al estar basado en datos y enfoques rigurosos, proporcionará una base sólida para futuras investigaciones y propuestas de mejora en el ámbito de la gestión educativa.

Finalmente, el objetivo principal de esta investigación demuestra la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en la Institución Educativa “Inmaculada Concepción” de la ciudad de Tumbes, teniendo como objeto de estudios a los docentes y estudiantes del quinto año de educación secundaria en el año 2025.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

El estudio planteado, permite que se haga una explicación sobre la primera variable referida al clima institucional. Para ello debemos tener en cuenta su definición la cual se explica de la siguiente manera:

El clima institucional se refiere a la percepción que tienen los miembros de una organización sobre su ambiente de trabajo, que incluye la calidad de las relaciones interpersonales, los estilos de liderazgo y la estructura organizacional. Según Hoy & Miskel (2005), el clima institucional se entiende como el conjunto de características internas que diferencian una organización de otra y que influyen en el comportamiento de sus miembros. Estas características están relacionadas con factores como la comunicación, la cohesión y el apoyo mutuo dentro de la institución, aspectos que impactan directamente en el bienestar y en la motivación de los trabajadores. En el ámbito educativo, un buen clima institucional puede fomentar un entorno propicio para la enseñanza y el aprendizaje.

Por otro lado, Litwin y Stringer (1968) definen el clima institucional como el conjunto de percepciones compartidas por los miembros de una organización sobre sus políticas, prácticas y procedimientos. Estas percepciones afectan la forma en que los empleados interpretan su rol dentro de la institución y, en consecuencia, su rendimiento. Desde esta perspectiva, el clima institucional se relaciona con el sentido de pertenencia y con la satisfacción laboral, lo que, a su vez, influye en la productividad general de la organización.

Weisbord (1976) introduce el concepto de clima organizacional desde un enfoque sistémico, argumentando que el clima es el reflejo de la interacción entre diversas variables como la estructura, los procesos de liderazgo, las relaciones humanas y los incentivos laborales. En el ámbito educativo, un clima institucional saludable es esencial para mejorar el compromiso de los docentes, lo que repercute en el

rendimiento académico de los estudiantes. Así, el clima institucional no solo influye en la calidad del ambiente de trabajo, sino también en los resultados educativos.

Teorías sobre el Clima Institucional

El clima institucional ha sido ampliamente estudiado desde diversas perspectivas teóricas, destacando su impacto en el bienestar y rendimiento de los individuos dentro de una organización. La teoría de los sistemas de Bertalanffy (1968) es uno de los enfoques clave que explica cómo los diferentes elementos de una organización interactúan entre sí, influyendo en el clima institucional. Según esta teoría, el clima de una institución es el resultado de la interrelación entre sus partes: el liderazgo, la comunicación, las estructuras de poder, y los recursos disponibles. En una institución educativa, estas dinámicas afectan el comportamiento de los docentes y, en última instancia, los resultados educativos.

Otra teoría relevante es la teoría de los dos factores de Herzberg (1966), que divide los elementos motivacionales en dos categorías: factores de higiene (condiciones laborales, salario, relaciones interpersonales) y factores motivacionales (reconocimiento, logros, crecimiento profesional). Herzberg argumenta que, para mejorar el clima institucional, es fundamental que las instituciones no solo se concentren en mejorar las condiciones básicas de trabajo, sino que también proporcionen oportunidades para el desarrollo personal y profesional. Esta teoría destaca la importancia de un clima institucional positivo como medio para mantener la satisfacción y motivación del personal, lo que se refleja en una mejora en el desempeño.

La teoría del liderazgo transformacional de Burns (1978) también es crucial en el análisis del clima institucional. Esta teoría propone que los líderes que fomentan un ambiente de apoyo, comunicación abierta y empoderamiento, generan un clima organizacional más favorable. En un contexto educativo, un liderazgo transformacional puede influir significativamente en la satisfacción laboral de los

docentes y en el desempeño académico de los estudiantes, al promover un entorno de trabajo donde la confianza y la motivación son altas.

Importancia del Clima Institucional

El clima institucional es fundamental porque afecta directamente el bienestar, la motivación y el desempeño de los miembros de una organización. En el ámbito educativo, un buen clima institucional contribuye a crear un ambiente de enseñanza y aprendizaje más efectivo. Según Hoy y Miskel (2005), cuando los docentes perciben que trabajan en un ambiente de apoyo, comunicación y colaboración, se sienten más motivados y comprometidos, lo que se traduce en una enseñanza de mayor calidad. Además, un clima institucional positivo fomenta la cohesión y la confianza entre los miembros de la institución, lo que favorece el trabajo en equipo y el logro de objetivos comunes.

La importancia del clima institucional también radica en su capacidad para influir en la innovación y el cambio. Como menciona Litwin y Stringer (1968), un clima institucional saludable facilita la adopción de nuevas ideas y enfoques pedagógicos, lo que puede mejorar la calidad educativa. En cambio, un clima institucional negativo puede generar desmotivación, conflictos y baja productividad, afectando no solo a los docentes, sino también al rendimiento de los estudiantes. Por lo tanto, mantener un clima organizacional adecuado es esencial para asegurar el éxito de cualquier institución educativa.

Dimensiones del Clima Institucional

Estructura. se refiere a cómo está organizada la institución en términos de jerarquías, roles y responsabilidades. Según Robbins (2004), una estructura clara y bien definida contribuye a un ambiente de trabajo más eficiente, ya que permite que los miembros de la organización comprendan sus funciones y cómo se

interrelacionan con los demás. En una institución educativa, una estructura adecuada ayuda a los docentes a saber a quién acudir para resolver problemas, cómo se toman las decisiones y cuál es su lugar dentro del equipo de trabajo. La claridad en la estructura organizacional es fundamental para que la comunicación fluya y para evitar conflictos o malentendidos entre los miembros del equipo.

Además, la estructura afecta la flexibilidad de la organización. Según Mintzberg (1991), una estructura demasiado rígida puede sofocar la creatividad y limitar la capacidad de respuesta a los desafíos, mientras que una estructura flexible permite la innovación y la adaptación a los cambios. En el caso de una escuela, una estructura equilibrada entre rigidez y flexibilidad permite que los docentes sientan que tienen un margen de autonomía, pero también el apoyo necesario para cumplir con las normas y procedimientos institucionales.

Motivación. Es un componente clave del clima institucional, ya que está estrechamente relacionada con la satisfacción laboral y el desempeño de los empleados. Herzberg (1966) desarrolló la teoría de los dos factores, en la cual distingue entre factores de higiene, que incluyen aspectos como el salario y las condiciones de trabajo, y factores motivacionales, como el reconocimiento y el desarrollo personal. En una institución educativa, los docentes que se sienten motivados tienden a mostrar mayor compromiso con su labor y, como resultado, mejoran sus prácticas pedagógicas y su relación con los estudiantes. La motivación en el ambiente laboral no solo influye en el rendimiento individual, sino que también impacta en el clima general de la institución.

Por otro lado, según Maslow (1954), la motivación se basa en la satisfacción de las necesidades humanas, que van desde las básicas (como la seguridad en el trabajo) hasta las más elevadas (como la autorrealización). En este sentido, una institución que proporciona a sus docentes oportunidades para el crecimiento profesional, apoyo emocional y reconocimiento del esfuerzo estará promoviendo un clima

organizacional positivo, donde la motivación se convierte en un pilar para el bienestar de todos los miembros.

Ambiente físico. Incluye todos los aspectos materiales que conforman el espacio donde los docentes y estudiantes interactúan. Según Arias & Arias, (2014), el ambiente físico afecta directamente el rendimiento y la satisfacción laboral de los empleados, ya que un entorno adecuado y bien mantenido genera un mayor nivel de confort y eficiencia. En una institución educativa, un ambiente físico positivo incluye aulas bien iluminadas, mobiliario adecuado, recursos didácticos accesibles, y áreas comunes que faciliten el trabajo colaborativo entre docentes y alumnos. Cuando el ambiente físico es adecuado, los docentes pueden desarrollar mejor sus actividades pedagógicas y los estudiantes experimentan un entorno más propicio para el aprendizaje.

Por el contrario, un ambiente físico deficiente, con instalaciones deterioradas o carencia de recursos, puede generar frustración y estrés entre los docentes, lo que afecta negativamente el clima institucional. Según Cohen, McCabe, Michelli, y Pickeral (2009), un ambiente físico bien diseñado y mantenido no solo mejora la enseñanza, sino que también contribuye al bienestar emocional de los docentes, lo cual impacta de manera positiva en toda la comunidad educativa.

Relaciones. Son esenciales para el clima institucional. Según Espinosa Cevallos, (2024), la calidad de las relaciones entre los miembros de la organización, ya sea entre docentes, directivos o estudiantes, influye significativamente en la percepción que estos tienen sobre el ambiente de trabajo. En una institución donde prevalecen relaciones de confianza, respeto y apoyo mutuo, los docentes tienden a sentirse más seguros y valorados, lo que fortalece su compromiso con el trabajo. Además, unas relaciones interpersonales sanas promueven la colaboración y la resolución efectiva de conflictos.

Por otro lado, las relaciones interpersonales negativas, caracterizadas por la falta de comunicación, el conflicto constante o la competencia desleal, pueden deteriorar el clima institucional. Robbins (2004) señala que las relaciones interpersonales tensas afectan la motivación y la productividad, creando un ambiente de trabajo tóxico que impide el desarrollo personal y profesional de los empleados. En una escuela, la calidad de las relaciones no solo afecta a los docentes, sino también al ambiente en el que los estudiantes aprenden.

Recompensa. Es un factor fundamental para mantener un clima institucional saludable. De acuerdo con Herzberg (1966), las recompensas pueden ser tanto intrínsecas como extrínsecas. Las recompensas intrínsecas incluyen la satisfacción personal, el reconocimiento por el trabajo bien hecho y las oportunidades de desarrollo profesional. En una institución educativa, estas recompensas son clave para mantener la motivación de los docentes, ya que les permiten sentir que su esfuerzo es valorado y que tienen oportunidades para crecer en su carrera.

Por otro lado, las recompensas extrínsecas, como el salario y los beneficios laborales, también son importantes. Si bien no son suficientes por sí solas para garantizar un clima institucional positivo, son necesarias para mantener el bienestar básico de los empleados. Según Adams (1965), la percepción de equidad en la distribución de recompensas es esencial para evitar la insatisfacción laboral. En una escuela, cuando los docentes sienten que sus esfuerzos son reconocidos de manera justa, ya sea a través de incentivos salariales o reconocimiento formal, el clima institucional mejora, lo que se refleja en un ambiente de trabajo más positivo y en un mejor desempeño docente.

Factores del clima institucional.

El clima institucional está compuesto por varios factores que influyen en cómo los miembros de una organización, en particular en el ámbito educativo, perciben y

experimentan su entorno de trabajo. Estos factores afectan tanto el bienestar de los docentes como su desempeño, y por ende, el éxito de la institución en general.

Uno de los factores más importantes es la comunicación. La forma en que la información circula dentro de la institución afecta directamente el clima organizacional. Cuando la comunicación es clara, abierta y fluida, se genera un ambiente de confianza y cooperación entre los miembros. Los docentes que se sienten informados y que pueden expresar sus opiniones libremente tienden a estar más comprometidos con sus tareas y con los objetivos de la institución (Robbins, 2004). Por el contrario, la falta de comunicación o una comunicación deficiente puede generar confusión, desmotivación y conflictos dentro del equipo de trabajo.

Otro factor clave es la motivación, la cual está estrechamente ligada a la satisfacción laboral. Herzberg (1966) señala que existen factores que influyen en la motivación, como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y el ambiente de trabajo en sí. En un entorno educativo, los docentes que se sienten valorados y apoyados por la dirección tienden a mostrar un mayor compromiso con su trabajo, lo que se refleja en un mejor desempeño y, por ende, en una mayor calidad educativa.

La participación también es un factor fundamental en el clima institucional. Cuando los miembros de la institución, en este caso los docentes, tienen la oportunidad de involucrarse en la toma de decisiones y en la planificación de actividades, experimentan un mayor sentido de pertenencia y compromiso con la organización (Senge, 1990). Esta participación activa no solo contribuye a un ambiente de trabajo más colaborativo, sino que también promueve la innovación y el mejoramiento continuo de las prácticas pedagógicas.

Finalmente, la confianza es esencial para un clima institucional saludable Espinosa Cevallos, (2024) describe la confianza como un elemento clave en las relaciones

interpersonales dentro de una organización. En un entorno donde los docentes confían en sus colegas y en los líderes de la institución, es más probable que se generen interacciones positivas, cooperación y apoyo mutuo. Esto no solo mejora el ambiente de trabajo, sino que también tiene un impacto directo en la calidad de la enseñanza y en los resultados educativos.

El clima institucional escolar

Según Briones-Álvarez (2017), el ambiente dentro de una institución educativa es el espacio conformado por las experiencias y vivencias de todos sus integrantes, influyendo en las relaciones interpersonales, la comunicación y el estilo de gestión. De igual manera, Díaz y Merino (2017) sostienen que la percepción de este entorno está determinada por la calidad de las relaciones entre sus miembros, el trabajo en equipo y el desarrollo de habilidades socioemocionales necesarias para alcanzar los objetivos institucionales (Aguirre, 2022). Por su parte, Loayza (2017) identifica varios factores que componen el clima organizacional, entre ellos el entorno social, el ambiente físico, la estructura organizativa, las características de los integrantes y las dinámicas de comportamiento dentro de la institución. (Morante R., V. E., 2023).

La segunda variable de estudio, esta referido al Desempeño Docente, la cual se define como: el conjunto de habilidades, competencias y actitudes que un docente demuestra en su labor educativa, las cuales impactan directamente en el aprendizaje de los estudiantes. Para Perrenoud (2004), el desempeño docente está relacionado con la capacidad de los profesores para diseñar, implementar y evaluar procesos de enseñanza de manera eficaz. Esto incluye la planificación de clases, la utilización de recursos pedagógicos y la capacidad de adaptar la enseñanza a las necesidades de los alumnos. Perrenoud destaca que un buen desempeño docente requiere, además, habilidades de gestión del aula y una constante reflexión sobre la propia práctica profesional.

En un enfoque similar, Rodríguez (2010) menciona que el desempeño docente no solo involucra las acciones relacionadas con la enseñanza, sino también aspectos éticos y de compromiso con la formación integral del estudiante. Rodríguez señala que un buen docente debe ser capaz de generar un ambiente de confianza y respeto en el aula, lo cual es fundamental para el aprendizaje efectivo. Además, la formación continua y la capacidad de innovar en los métodos de enseñanza son indicadores clave de un alto desempeño docente.

Para Danielson (2007), el desempeño docente está relacionado con un conjunto de competencias profesionales que van desde la planificación didáctica hasta la interacción efectiva con los estudiantes y el entorno escolar. En su marco teórico, Danielson propone que el desempeño de un docente debe ser evaluado no solo en términos de resultados académicos, sino también a través de su capacidad para fomentar un ambiente de aprendizaje inclusivo y motivador. Esta perspectiva sugiere que un buen desempeño docente depende en gran medida de un entorno institucional favorable, lo que refuerza la importancia de un clima institucional positivo para potenciar el rendimiento de los profesores.

Las teorías del desempeño docente ofrecen una visión profunda y variada de cómo se entiende y evalúa el papel de los docentes en el proceso educativo. Estas teorías consideran múltiples dimensiones del trabajo docente, desde la planificación hasta la implementación efectiva de las actividades de enseñanza y la interacción con los estudiantes.

Una de las teorías más conocidas es la teoría de competencias docentes de Perrenoud (2004). Según este autor, el desempeño docente está relacionado con la capacidad del maestro para movilizar un conjunto de competencias en situaciones complejas. Estas competencias incluyen no solo la transmisión de conocimientos, sino también la capacidad de gestionar el aula, adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes, y reflexionar continuamente sobre su

propia práctica. Perrenoud destaca que un docente competente es aquel que es capaz de tomar decisiones informadas y flexibles frente a las diversas situaciones que se presentan en el entorno educativo, y que puede hacerlo de manera eficaz para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Otra teoría relevante es la teoría del marco para la enseñanza de Charlotte Danielson (2007), que ofrece un enfoque estructurado para evaluar el desempeño docente a través de cuatro dominios: planificación y preparación, ambiente en el aula, instrucción, y responsabilidades profesionales. Danielson plantea que el desempeño docente no se limita a la enseñanza en el aula, sino que abarca una serie de responsabilidades profesionales que incluyen la preparación de clases, el establecimiento de un ambiente de aprendizaje positivo y la evaluación continua del progreso de los estudiantes. Además, esta teoría enfatiza la importancia del desarrollo profesional continuo y la colaboración con otros docentes, lo cual es esencial para el crecimiento y la mejora del desempeño.

Finalmente, Haylen, & Murillo, Javier. (2017), señalan que el desempeño docente debe evaluarse a través de los resultados que se logran en el aprendizaje de los estudiantes. Estos autores indican que, un buen desempeño docente no solo se refleja en la satisfacción personal o profesional del docente, sino en cómo los estudiantes logran progresar académicamente y desarrollar habilidades clave. Este enfoque pone el énfasis en los resultados medibles del aprendizaje y sugiere que el éxito del docente está directamente relacionado con el rendimiento de los estudiantes. En esta teoría, el desafío es cómo medir adecuadamente el impacto del docente en el éxito académico, considerando la variedad de factores que pueden influir en el aprendizaje de los estudiantes.

En conjunto, estas teorías subrayan que el desempeño docente es un fenómeno multidimensional que va más allá de las actividades que se realizan dentro del aula. Involucra una serie de competencias, habilidades de gestión del aula, planificación

efectiva, y un compromiso continuo con el desarrollo profesional, todo ello con el fin de mejorar la experiencia educativa y los resultados de los estudiantes.

Importancia del desempeño docente.

El desempeño docente es un elemento importante para garantizar la calidad educativa y el éxito en los aprendizajes de los estudiantes. Un docente que demuestra un buen desempeño no solo imparte conocimientos de manera efectiva, sino que también es capaz de inspirar y motivar a sus alumnos, promoviendo un ambiente de aprendizaje inclusivo y participativo. De acuerdo con Danielson (2007), el desempeño docente abarca diversas dimensiones, desde la planificación de clases hasta la creación de un entorno propicio para el aprendizaje, pasando por la reflexión constante sobre la práctica educativa y la interacción positiva con los estudiantes.

La importancia del desempeño docente radica en su impacto directo en los resultados académicos. Diversos estudios han demostrado que la calidad de la enseñanza es uno de los factores más influyentes en el rendimiento de los estudiantes (Hattie, 2009). Un docente que planifica y ejecuta bien sus clases puede adaptarse a las necesidades de sus alumnos, personalizando el proceso de enseñanza para asegurar que cada estudiante tenga la oportunidad de alcanzar su máximo potencial. Además, el buen desempeño docente contribuye al desarrollo de habilidades críticas en los estudiantes, como el pensamiento crítico, la resolución de problemas y la colaboración, habilidades esenciales para enfrentar los desafíos del siglo XXI (Shulman, 2005).

Según Martínez Chairez et al. (2020), el docente debe comprometerse genuinamente con la formación integral de sus estudiantes, considerando su contexto y las herramientas necesarias para que puedan afrontar los desafíos de su entorno. Más allá de preparar a los alumnos para obtener buenos resultados en

un examen que beneficie la escuela o su propio desempeño docente, un verdadero educador se enfoca en el desarrollo integral de los estudiantes y en su capacidad para enfrentar la realidad de manera efectiva. (Rugel-Sono, J.L.; Estévez-Fajardo, Z.I.; Tamariz- Núnjar, H.O (2023)

El desempeño docente también afecta el clima escolar y la dinámica general del aula. Cuando los docentes mantienen relaciones positivas con sus estudiantes y colegas, y cuando se involucran activamente en la vida escolar, se crea un ambiente más propicio para el aprendizaje y el desarrollo personal (Day, 2004). Así, el docente no solo actúa como transmisor de conocimientos, sino también como un modelo de valores y actitudes, lo que refuerza la formación integral de los estudiantes. En este sentido, un buen desempeño docente tiene un impacto profundo y duradero, no solo en los logros académicos de los estudiantes, sino también en su desarrollo emocional y social.

Dimensiones del desempeño docente.

Preparación. Se refiere a la capacidad del docente para planificar de manera efectiva las actividades de enseñanza, teniendo en cuenta tanto los objetivos educativos como las necesidades de los estudiantes. Según Danielson (2007), la preparación incluye la planificación de las lecciones, la organización de los recursos y la anticipación de posibles desafíos que los estudiantes puedan enfrentar durante el aprendizaje. Un docente bien preparado es capaz de adaptar el contenido educativo a diferentes niveles de comprensión y estilos de aprendizaje, lo que garantiza que las clases sean accesibles y relevantes para todos los alumnos.

La preparación también abarca la actualización continua del docente en su área de especialidad. Según Shulman (1987), un buen desempeño docente no solo se mide por la capacidad de planificar las clases, sino también por el dominio del contenido

y la integración de nuevas metodologías pedagógicas. Un docente que invierte tiempo en prepararse adecuadamente no solo asegura una mejor experiencia de aprendizaje para los estudiantes, sino que también se posiciona como un profesional comprometido con su desarrollo y con la mejora constante de sus prácticas educativas.

Enseñanza. Es el núcleo del desempeño docente y abarca las habilidades del maestro para transmitir conocimientos de manera clara y efectiva. Según Gagné (1985), la enseñanza efectiva involucra la organización del contenido, la presentación adecuada de los temas y el uso de métodos didácticos que promuevan la comprensión y el pensamiento crítico entre los estudiantes. Un buen docente no solo se limita a la exposición de contenidos, sino que también fomenta la participación activa de los estudiantes, los involucra en el proceso de aprendizaje y utiliza estrategias que faciliten la adquisición de conocimientos de manera dinámica.

Además, la enseñanza debe adaptarse a las necesidades individuales de los estudiantes. Vygotsky (1978) señala que el docente debe ser capaz de identificar las zonas de desarrollo próximo de los alumnos, es decir, aquellos aspectos del aprendizaje donde los estudiantes requieren más apoyo. A través de una enseñanza personalizada y el uso de herramientas pedagógicas adecuadas, el docente puede potenciar el aprendizaje de los estudiantes y asegurar que estos alcancen los objetivos educativos propuestos.

Participación. se refiere a la capacidad del docente para involucrarse de manera activa en la vida institucional, colaborando en actividades extracurriculares, proyectos escolares y en la toma de decisiones. Según Senge (1990), la participación activa de los docentes en el entorno escolar contribuye a crear una comunidad de aprendizaje donde se promueve la colaboración y el intercambio de ideas. Los docentes que participan en el diseño y desarrollo de políticas educativas,

así como en eventos y actividades escolares, ayudan a fortalecer el clima institucional y a crear un ambiente de trabajo más colaborativo.

Además, la participación del docente va más allá del aula, incluyendo su rol como mentor y modelo a seguir para los estudiantes. Bandura (1977) subraya que el docente actúa como una figura de influencia en el comportamiento de los alumnos, y su participación activa en actividades extracurriculares puede impactar positivamente en el desarrollo personal y académico de los estudiantes. Los docentes que se involucran en la vida escolar demuestran un compromiso no solo con la enseñanza, sino con la formación integral de los alumnos.

Identidad. Se refiere a cómo el docente se percibe a sí mismo en su rol profesional y cómo construye su sentido de pertenencia dentro de la comunidad educativa. Según Beijaard, Verloop y Vermunt (2000), la identidad docente se construye a partir de la experiencia profesional, las interacciones con colegas y estudiantes, y las creencias personales sobre la enseñanza y el aprendizaje. Los docentes que tienen una identidad profesional bien definida tienden a sentirse más seguros en su práctica y están más motivados para innovar y mejorar continuamente.

La identidad también está ligada al sentido de propósito del docente y a su compromiso con la enseñanza. Day, Sammons y Stobart (2007) señalan que los docentes que desarrollan una identidad profesional sólida son aquellos que ven su trabajo como una vocación y no solo como un empleo. Esta dimensión es esencial, ya que una identidad docente fuerte contribuye a la estabilidad emocional del maestro, su resiliencia frente a los desafíos y su capacidad para adaptarse a los cambios en el entorno educativo.

Características del desempeño docente.

El desempeño docente se caracteriza por un conjunto de habilidades y competencias que permiten a los maestros influir positivamente en el aprendizaje y desarrollo integral de los estudiantes. Una de las características clave es la planificación eficaz. Un docente con buen desempeño organiza sus clases de manera estructurada, con objetivos claros y actividades que se alinean con los contenidos curriculares. Según Danielson (2007), la planificación es fundamental porque permite al maestro anticipar los recursos que necesitará, prever dificultades y diseñar estrategias que respondan a las necesidades de todos los estudiantes.

Otra característica esencial es la habilidad para gestionar el aula. Los docentes deben ser capaces de mantener un ambiente de aprendizaje ordenado y respetuoso. Según Marzano (2003), los docentes efectivos crean un entorno donde los estudiantes se sienten seguros y motivados para aprender, lo cual implica gestionar la disciplina de manera justa y fomentar la participación activa de los alumnos. Una gestión adecuada del aula no solo facilita el aprendizaje, sino que también promueve una relación positiva entre estudiantes y maestros, favoreciendo el desarrollo de habilidades sociales.

El conocimiento profundo del contenido que enseña es otra característica vital del desempeño docente. Shulman (1987) destaca que los docentes deben dominar no solo los temas que imparten, sino también las mejores estrategias para transmitir ese conocimiento de manera comprensible y accesible para los estudiantes. Esta competencia asegura que el maestro pueda adaptar sus explicaciones según el nivel y las necesidades de los alumnos, promoviendo una comprensión profunda de los contenidos.

Por último, una característica crucial del desempeño docente es la reflexión y mejora continua. Los docentes efectivos reflexionan constantemente sobre su

práctica, identificando áreas de mejora y buscando nuevas formas de enseñar de manera más efectiva. Day (2004) sostiene que esta autoevaluación permite a los docentes adaptarse a los cambios y mantenerse actualizados con nuevas metodologías y tecnologías, lo cual es esencial para responder a los desafíos educativos del presente.

Importancia del Clima Institucional y el Desempeño Docente

El clima institucional y el desempeño docente están estrechamente relacionados, ya que un ambiente institucional positivo puede mejorar la motivación y el rendimiento de los docentes. La investigación de Hoy & Miskel (2005) sugiere que un buen clima institucional fomenta la satisfacción laboral, lo que a su vez se traduce en una mayor efectividad en la enseñanza. Los docentes que se sienten respaldados por su institución suelen mostrar un mayor compromiso con su trabajo, lo que beneficia tanto a la institución como a los estudiantes.

Además, la relación entre ambos conceptos tiene implicaciones directas en la calidad educativa. Según Rodríguez (2010), un clima institucional que promueva la cooperación, la comunicación abierta y el reconocimiento del esfuerzo docente contribuye significativamente a mejorar el desempeño de los profesores. Por lo tanto, la creación de un ambiente de trabajo adecuado no solo impacta en la satisfacción laboral de los docentes, sino que también repercute en el éxito académico de los estudiantes.

En el estudio se abordará antecedentes que ayudaran a fortalecer aspectos teóricos, así como relacionar los resultados que se obtengan para un mejor análisis y explicación de estos, en el ámbito internacional tenemos a:

Robayo et al, (2024), en su publicación titulada “El Clima institucional y su relación en el desempeño docente en una comunidad educativa”, el propósito fue analizar si existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, basado en la percepción de los padres de familia. El enfoque metodológico fue cuantitativo, de tipo descriptivo-correlacional, y se aplicó una encuesta para determinar si las condiciones del clima institucional impactan el desempeño de los docentes. La población de estudio estuvo conformada por los padres de familia de la Unidad de Educación Básica República del Uruguay en Guayaquil - Ecuador. Los datos fueron recolectados mediante encuestas. Los resultados del estudio indicaron una correlación significativa entre un buen clima institucional y un desempeño docente positivo, destacándose que aspectos como la integración participativa y la convivencia son elementos esenciales que favorecen esta relación. La conclusión principal sugiere que el monitoreo continuo de los factores que influyen negativamente en el clima institucional es crucial para mejorar de manera constante este ambiente, lo cual repercute en la mejora de la calidad educativa.

Navarro & Centurión, (2024), en su investigación titulada “La relación entre el clima institucional y el desempeño docente: una revisión sistemática”, Bolivia. El propósito principal fue identificar y analizar cómo las condiciones institucionales impactan en el rendimiento de los profesores en el contexto educativo. El autor realizó una revisión sistemática de la literatura mediante un exhaustivo análisis de bases de datos académicas como Scopus y Scielo, utilizando criterios de selección rigurosos para incluir estudios recientes que aborden la relación entre el clima institucional y el desempeño docente. El enfoque metodológico fue cualitativo, con un diseño de revisión documental, donde se analizó la información relevante sobre el tema. La población de análisis incluyó investigaciones de diferentes regiones y niveles educativos. Los resultados mostraron que un clima institucional positivo, caracterizado por un fuerte apoyo administrativo, una comunicación clara y eficaz, y un ambiente colaborativo entre los miembros de la comunidad educativa, tiene una correlación significativa con el mejoramiento del desempeño de los docentes.

Las instituciones que fomentan estas condiciones logran un aumento en la eficiencia y la efectividad de sus profesores. En conclusión, el estudio sugiere que fortalecer el clima institucional puede tener un impacto directo y positivo en el rendimiento docente, y recomienda que las políticas educativas se enfoquen en la mejora de estas condiciones para optimizar la calidad del sistema educativo en general.

Morillo et al., (2022) en el artículo titulada "Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario", Ecuador, plantea como objetivo principal, analizar cómo la gestión del clima institucional afecta el rendimiento del personal docente en esta institución. Para ello, se empleó una metodología cuantitativa con un enfoque correlacional, utilizando un diseño no experimental transversal. La población estuvo compuesta por 128 estudiantes del curso de Enfermería Básica de la universidad, de los cuales se seleccionó una muestra específica mediante un muestreo no probabilístico. Se diseñaron y aplicaron dos cuestionarios, uno para evaluar la gestión del clima institucional y otro para medir el desempeño docente, ambos estructurados en una escala de Likert y validados mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.874 y 0.839, respectivamente, lo que garantiza su fiabilidad. Los resultados indicaron que tanto la gestión del clima institucional como el desempeño del personal docente fueron percibidos en general como positivos, junto con sus respectivas dimensiones. Además, se encontró una correlación positiva fuerte entre ambas variables, calculada a través del coeficiente Rho de Spearman. En conclusión, el estudio demuestra que una adecuada gestión del clima institucional tiene una influencia significativa en el mejor desempeño del personal docente, subrayando la importancia de mantener un ambiente organizacional favorable para potenciar los logros educativos dentro de la universidad.

Macías & Vanga (2021), en su publicación titulada "Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional", Ecuador; en

el que se plantea como objetivo principal fue evaluar cómo el clima organizacional, entendido como el entorno externo del trabajador, y la motivación laboral, asociada a factores internos, influyen en el desempeño del personal docente. La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque cuantitativo y un diseño de investigación de campo. La población estuvo compuesta por todos los docentes de la carrera de Ingeniería Civil, utilizando un muestreo censal para asegurar la representatividad. Se aplicó un cuestionario estructurado, cuyos resultados fueron analizados utilizando la técnica de semaforización, la cual permitió identificar las áreas críticas y aquellas en estado óptimo. Los resultados indicaron que, aunque se detectaron deficiencias en el clima organizacional, estas no afectaron de manera significativa la motivación laboral de los docentes. Finalmente, se concluye que los diagnósticos de este tipo son esenciales para la elaboración de planes de mejora enfocados en resolver las áreas problemáticas identificadas. Además, se recomienda que dichos planes se implementen en acciones a corto, mediano y largo plazo, asegurando también el mantenimiento de aquellos aspectos que ya se encuentran en un estado favorable dentro de la organización.

En el estudio de Toapanta et al, (2020), titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito”, Ecuador. El objetivo principal fue evaluar de manera técnica cómo el clima organizacional influye en el desempeño laboral de los docentes en una institución de nivel bachillerato. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, descriptivo y correlacional, de corte transversal, permitiendo así un análisis detallado de las variables en un tiempo determinado. La población incluyó a los docentes del Colegio Quito, y los datos fueron recolectados mediante cuestionarios que evaluaron tanto el clima organizacional como el desempeño docente. Los resultados reflejaron que el 59,25% de los indicadores del clima organizacional se situaron entre "malo" y "regular", lo que evidencia un ambiente laboral desfavorable. Además, se encontró una correlación inversa débil (-0,383) entre un clima organizacional desfavorable y el desempeño laboral de los docentes,

lo que sugiere que, a medida que el desempeño laboral mejora, el clima desfavorable disminuye ligeramente. Sin embargo, los autores concluyen que, aunque existe una relación coherente entre el clima organizacional y el desempeño laboral, se requieren investigaciones adicionales para profundizar en la naturaleza de esta relación y obtener un panorama más completo que permita intervenir efectivamente en el clima laboral de la institución.

Brito-Carrillo, et al, (2020), en su trabajo titulado “Clima organizacional y su influencia en el desempeño del personal en una empresa de servicio”, Colombia; el objetivo central fue analizar cómo el clima organizacional, a través de sus dimensiones de liderazgo, toma de decisiones, motivación y control, influye en el desempeño del personal en una empresa de servicios. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo y correlacional. La población estuvo compuesta por 90 colaboradores empresas de servicios de 3 ciudades de Colombia, y los datos fueron recolectados mediante cuestionarios. Entre los resultados más destacados, los autores concluyeron que la existencia de planes y programas de apoyo a los empleados, que incluyan medios de comunicación efectivos, es fundamental para que los trabajadores puedan expresar sus preocupaciones y sugerencias en relación con sus tareas diarias. Además, se identificó que la integración de variables como el control, el seguimiento y el liderazgo es esencial para crear un clima laboral adecuado, lo cual incide directamente en el rendimiento del personal y en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. También se observó que fomentar la participación de los empleados en la toma de decisiones tiene un impacto positivo en su motivación y desempeño. Finalmente, la investigación concluye que promover un ambiente de confianza incrementa el empoderamiento y compromiso de los empleados, ayudándoles a enfrentar los desafíos presentes y futuros de la organización.

En el ámbito nacional los antecedentes de estudios que hablan de las variables propuesta señalan autores como:

Gabriel, (2023), en su investigación titulada “Clima Organizacional y Desempeño Docente en la Institución Educativa Pública Politécnico Perú Birf 2023”, de Huancayo. El objetivo principal fue determinar el tipo de relación entre el clima organizacional y el rendimiento de los docentes. En cuanto a la metodología, el estudio utilizó el método científico con un enfoque cuantitativo. La investigación fue de tipo sustantiva, con un nivel descriptivo y correlacional, y un diseño no experimental, transaccional y correlacional. La muestra estuvo conformada por 50 docentes del nivel secundario, y para la recolección de datos se utilizaron dos instrumentos: un cuestionario de 36 preguntas para medir el clima organizacional y una ficha de observación con 52 ítems para evaluar el desempeño docente, ambos con escala tipo Likert. Los resultados revelaron una correlación positiva alta ($r = 0,801$) entre el clima organizacional y el desempeño docente, lo que significa que a medida que mejora el clima organizacional, también lo hace el rendimiento de los profesores. Al comparar la T calculada (9.270) con la T teórica (2.009), se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, confirmando la existencia de una correlación positiva y estadísticamente significativa entre las variables. En conclusión, se observó que un clima organizacional saludable está asociado a un mejor desempeño docente, lo que repercute directamente en la calidad educativa y en el desarrollo académico y personal de los estudiantes. Estos resultados subrayan la importancia de promover un ambiente institucional favorable como estrategia clave para mejorar el trabajo de los docentes y, en consecuencia, elevar el éxito académico de los estudiantes.

Ruiz (2023), en su tesis titulada “Clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria, 2023”, Trujillo; el propósito principal fue analizar cómo el clima institucional influye en la mejora del desempeño docente en dicho contexto educativo. El objetivo general fue describir de qué manera un ambiente organizacional saludable, caracterizado por confianza, comunicación y empatía, puede optimizar el rendimiento de los docentes, mientras que uno de los objetivos específicos fue definir los fundamentos teóricos del clima institucional y

su relación con el desempeño docente. La metodología utilizada fue de tipo básica, teórica y verbal, siguiendo un enfoque inductivo, y recurriendo al análisis documental a través de referencias bibliográficas y análisis de literatura existente sobre el tema. Los resultados revelaron que un clima institucional positivo genera un impacto directo en el compromiso y la eficiencia de los docentes, fomentando un entorno propicio para alcanzar los objetivos educativos propuestos. En conclusión, este estudio subraya la importancia de que los agentes educativos, así como futuros investigadores, presten especial atención a la creación y mantenimiento de un clima organizacional adecuado, con el fin de mejorar el desempeño docente y, en consecuencia, la calidad educativa en su conjunto.

Pajuelo (2023) en su trabajo de investigación que titula “Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de San Clemente 2023”, Pisco-Ica, el objetivo principal fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en dicha institución. Este estudio se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo y de tipo básico, utilizando un diseño no experimental y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 80 docentes de la institución, a quienes se les aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos, utilizando un cuestionario virtual previamente validado. La confiabilidad de los instrumentos fue verificada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.904 para la variable clima institucional y 0.850 para la variable desempeño docente, lo que indica un nivel de confiabilidad muy alto en ambos casos. Los resultados mostraron una correlación positiva muy fuerte entre ambas variables, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.812 y un nivel de significancia estadística de 0.000. En conclusión, se confirmó que existe una relación significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, lo que sugiere que mejoras en el ambiente institucional pueden influir positivamente en el rendimiento de los docentes en la institución educativa de San Clemente.

Morante, (2022) en su tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa de Pucará”, Puno; el propósito principal fue determinar cómo se relacionan el clima institucional y el desempeño docente en dicha institución. El enfoque metodológico fue cuantitativo, utilizando un diseño correlacional y no experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo compuesta por 25 docentes, quienes participaron en la recolección de datos a través de dos cuestionarios validados mediante juicio de expertos. La confiabilidad de los instrumentos fue verificada mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo resultados de 0.969 para el cuestionario de clima institucional y 0.918 para el de desempeño docente, lo que garantizó su alta fiabilidad. Los resultados revelaron que el 68% de los docentes percibieron el clima institucional como regular, mientras que el 20% lo evaluó como bajo. En dimensiones clave como la comunicación, motivación, participación y confianza, el nivel también fue calificado como regular. En cuanto al desempeño docente, el 48% se situó en un nivel regular y el 8% en un nivel bajo. Mediante el coeficiente de Spearman, se estableció una correlación positiva moderada de ($r= 0.548$), con un nivel de confianza del 95%, lo que confirmó la relación significativa entre ambas variables. En conclusión, el estudio evidencia que el clima institucional tiene un impacto moderado en el desempeño docente, sugiriendo que mejoras en el ambiente institucional podrían contribuir a un mejor rendimiento por parte del profesorado.

Ruiz & Ramírez, (2022), en su trabajo de investigación titulado “Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones de educación básica alternativa de la Ugel Hualgayoc – Cajamarca”, el objetivo principal fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño de los docentes en dichas instituciones. La investigación empleó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional de tipo transaccional o de corte transversal. La muestra utilizada fue no probabilística y por conveniencia, abarcando a 24 docentes a quienes se les aplicó un cuestionario virtual para recolectar información sobre las diferentes dimensiones de las variables estudiadas. Los resultados mostraron que el

coeficiente de correlación de Rho de Spearman fue altamente significativo ($p < 0.01$), lo que indica una correlación alta, positiva y significativa (0.708) entre el clima institucional y el desempeño docente. En conclusión, el estudio confirma que un clima institucional favorable tiene un impacto positivo en el desempeño de los docentes en las instituciones de educación básica alternativa de la UGEL Hualgayoc, lo que sugiere que mejorar el ambiente organizacional puede contribuir a optimizar los resultados educativos.

Crevoisier de La Cruz & Guerra (2022) desarrollaron una investigación titulada Clima institucional y desempeño docente en una Institución Educativa Pública desde la perspectiva de los docentes, cuyo propósito fue analizar la relevancia del clima institucional en el desempeño docente en una escuela pública del Cercado de Lima. Para ello, se evaluaron dos categorías principales: el clima institucional y el desempeño profesional docente. En la primera categoría se consideraron tres subcategorías: confianza, apoyo y reconocimiento, mientras que en la segunda se abordaron la motivación, la planificación y el trabajo en equipo. El estudio se llevó a cabo bajo el enfoque cualitativo con un diseño etnográfico. Para la recolección de datos, se aplicó una entrevista semiestructurada con 14 preguntas, las cuales fueron validadas por cinco expertos antes de su implementación. Los resultados revelaron que el clima institucional desempeña un papel fundamental en la labor docente, evidenciado en el apoyo, la confianza y el reconocimiento dentro de la institución. Asimismo, se concluyó que el buen clima organizacional influye positivamente en el desempeño de los docentes, reflejándose en una comunicación efectiva, reconocimiento mutuo y un ambiente de colaboración.

Alejo (2022), en su investigación titulada “Desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Chucuito, 2022”, Puno. El propósito fue determinar el grado de relación entre el desempeño de los docentes contratados y el clima institucional en dichas instituciones. El enfoque metodológico fue cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo y un diseño

correlacional. La muestra estuvo compuesta por 30 docentes contratados de diversas instituciones educativas en el distrito de Chucuito. Para la recolección de datos, se aplicaron dos cuestionarios: uno para medir el clima institucional, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.6605, y otro para evaluar el desempeño docente, con una confiabilidad de 0.7266. Tras un análisis exhaustivo, utilizando la prueba de correlación de Pearson, se concluyó que existe una correlación muy alta entre ambas variables, con un coeficiente de 0.900 y un nivel de significancia que rechaza la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna. Esto implica que el desempeño de los docentes contratados influye de manera significativa en el clima institucional y viceversa. Además, se encontró que el 40% de los docentes contratados presentan un alto nivel de desempeño laboral, y más del 50% de las instituciones educativas del distrito de Chucuito cuentan con un clima institucional favorable.

En el ámbito local, se encontraron estudios como el de:

Campaña (2022), en su tesis titulada "Implicancia del clima institucional en el desempeño laboral del centro académico de estudios pre universitarios, Universidad Nacional de Tumbes, 2022", el objetivo fue determinar cómo el clima institucional influye en el rendimiento laboral de los colaboradores del centro. La investigación se enmarcó en un enfoque descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 33 trabajadores, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. Se aplicó una encuesta a través de un cuestionario valorado con la escala de Likert, que incluía las categorías favorable, indeciso y desfavorable. La confiabilidad de los instrumentos se verificó con coeficientes Alfa de Cronbach de 0.957 para el clima institucional y 0.952 para el desempeño laboral. El enfoque utilizado fue cuantitativo, empleando los métodos deductivo e inductivo. Los resultados indicaron que el 72.7% de los encuestados consideraron que el clima institucional tiene un impacto directo en el desempeño laboral, que fue evaluado en un 75.8%. En cuanto a las dimensiones del clima institucional, se hallaron implicancias significativas en estructura organizacional

(75.8%), responsabilidad (72.7%), comunicación (75.8%), cooperación y apoyo (69.7%) y recompensas (78.8%) sobre el desempeño laboral. El coeficiente de Rho de Spearman reveló una correlación positiva muy alta (0.924) entre el clima institucional y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.000. Además, se identificó que las dimensiones del clima institucional mostraron relaciones positivas altas y muy altas con el desempeño, con valores de Rho de Spearman de 0.835 a 0.924, lo que contribuyó significativamente a la mejora del rendimiento laboral en el centro académico.

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Formulación de hipótesis y definición de variables

3.1.1. Formulación de hipótesis

Hipótesis general

Hi. Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Tumbes.

Ho. No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Tumbes.

Hipótesis específicas

Existe relación entre las dimensiones del clima institucional y la preparación docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025

Existe relación entre las dimensiones del clima institucional y la enseñanza en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025

Existe relación entre las dimensiones del clima institucional y la participación docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025

Existe relación entre las dimensiones del clima institucional y la identidad docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025

3.1.2. Definición de Variables

Variable 1 : Clima Institucional

Definición conceptual. El clima institucional se refiere al entorno laboral y es un factor esencial en todos los procesos de gestión, innovación y cambio. Este clima surge de las interacciones y acciones planificadas dentro de la institución, tal como lo señala Martín (2000).

Definición operacional. Esta variable se medirá por medio de sus dimensiones: estructura organizacional, motivación, ambientes físicos, relaciones y recompensa de cuyos contenidos se estructurará un cuestionario empleándose la escala de Likert: Nunca N= (1), casi nunca CN= (2), a veces AV= (3), casi siempre CS= (4) y siempre S= (5); que reflejan una actitud positiva o negativa acerca del clima institucional.

Variable 2 : Desempeño docente.

Desempeño docente. Se denominan a las actuaciones observables de las profesionales de la educación que reflejan comportamientos que pueden ser descritos, evaluados y vinculados a sus competencias. Cada vez que un docente realiza una tarea, pone en evidencia los desempeños asociados a las competencias propias de un buen docente (MINEDU, 2018).

Definición operacional. El desempeño de los docentes se medirá a través de sus dimensiones: preparación, enseñanza, participación e identidad, de cuyos contenidos se estructurará un cuestionario, empleándose la escala de Likert: Nunca N= (1), casi nunca CN=(2), a veces AV=(3), casi siempre CS= (4) y siempre S=(5) que reflejan una actitud positiva o negativa acerca del desempeño docente.

3.2. Operacionalización de las variables

De acuerdo con Del Cid et al., (2011) la operacionalización de las variables 1 y 2 indica un proceso en el que se descomponen cada una de estas con la finalidad de transformarlos en conceptos aptos para la medición por medio de instrumentos. Además, permite facilitar una explicación detallada de las variables para obtener resultados que se puedan comunicar con exactitud.

Con relación a la primera variable, el clima institucional, hace referencia al estado de ambiente acondicionado dentro de un contexto institucional que tiene una influencia en quienes la conforman, ya sea de manera favorable o desfavorable con relación a la visión o metas que ésta persigue, Brunet (1987).

Para la segunda variable, el desempeño docente, se inclina la reflexión hacia el entendimiento de esta práctica como un eje fundamental, aunque complejo, ya que exige constante reflexión de la acción para saber cómo actuar, bajo una visión crítica y autónoma y conllevar a la toma de decisiones dentro de la profesión. Estas acciones se desarrollan dentro de una dinámica de interacción con los docentes mediante los aprendizajes y la organización estudiantil. Pero, además de ello, el papel del docente cobra más relevancia si se toma en cuenta la interacción colegiada dentro de un espacio comprometido, reflexivo y ético, Minedu (2014)

Operacionalización de las variables

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	items	Escala de medición
Clima institucional	Para medir el comportamiento de la variable clima institucional es necesario la aplicación de un cuestionario que permitirá recoger la información de las dimensiones estructura, motivación, ambiente físico, relaciones y recompensa.	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de percepción del apoyo, interacción y cumplimiento de normas dentro de la estructura organizacional. 	1,2,3,4	Escala de Likert: Nunca N= (1), casi nunca CN= (2), a veces AV= (3), casi siempre CS= (4) y siempre S= (5)
		Motivación	<ul style="list-style-type: none"> Grado de autonomía, oportunidades de desarrollo y adecuación de la capacitación para el crecimiento profesional del docente. 	5,6,7,8	
		Ambiente Físico	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de adecuación del espacio físico, condiciones de temperatura, iluminación y ruido para el correcto desempeño laboral. 	9,10,11,12	
		Relaciones	<ul style="list-style-type: none"> Grado de colaboración y participación en el ambiente laboral, tanto dentro del área de trabajo como con otras áreas de la institución. 	13,14,15,16	
		Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> Frecuencia de elogios, reconocimientos y recompensas por el buen desempeño y esfuerzo extra por parte de la institución. 	17,18,19,20	
Desempeño docente	Para medir el comportamiento de la variable clima institucional es necesario la aplicación de un cuestionario que permitirá recoger la información de las dimensiones preparación, enseñanza, participación e identidad.	Preparación	<ul style="list-style-type: none"> Grado de conocimiento y planificación pedagógica basada en las necesidades evolutivas y curriculares de los estudiantes. 	1,2,3,4,5	escala de Likert: Nunca N=(1), casi nunca CN=(2), a veces AV=(3), casi siempre CS= (4) y siempre S=(5)
		Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> Nivel de efectividad en la implementación de estrategias didácticas que promuevan el logro de aprendizajes significativos. 	6,7,8,9,10	
		Participación	<ul style="list-style-type: none"> Frecuencia y calidad de la participación activa del docente en actividades y decisiones institucionales 	11,12,13,14 15	

	que fomenten el desarrollo académico.	16,17,18,19
Identidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de compromiso y sentido de pertenencia del docente hacia la institución educativa y sus valores. 	20

3.3. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio. Este estudio se caracterizó por ser una investigación descriptiva básica, pura o teórica, con un enfoque cuantitativo y de tipo correlacional. Álvarez (2020) describe la investigación como básica, ya que su objetivo principal es generar nuevo conocimiento. Este conocimiento se desarrolla y permanece dentro de un marco teórico, sin enfocarse directamente en aplicaciones prácticas, sino más bien en la expansión del entendimiento de una realidad específica. (Macías & Vanga, 2021).

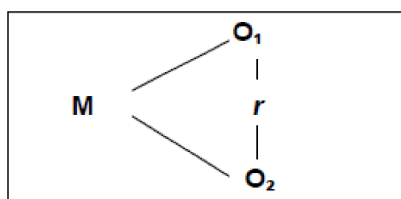
El presente estudio es de carácter cuantitativo porque, como refiere Niño (2011), este tipo de investigación se basa en la medición de variables a través de la sistematización y la estadística para contrastar las hipótesis planteadas, conllevando también a afianzar la información de las variables utilizando como herramienta la interpretación de los hallazgos presentados en tablas y gráficos estadísticos.

En relación con el nivel de la investigación, es de tipo correlacional, porque estableció correspondencia entre las variables 1 y 2. El carácter correlacional de la investigación resalta su interés en identificar y clarificar las relaciones existentes entre las variables más significativas del estudio. Para ello, se utiliza el análisis de los coeficientes de evaluación, una herramienta estadística clave para entender cómo las variables se relacionan entre sí dentro del contexto investigado (Hernández et al., 2014)

Diseño de investigación

Esta investigación se reconoce por presentar un diseño no experimental. Al respecto, Cortés e Iglesias (2004) detallan que bajo este diseño la recolección de la data se realiza en un único momento y tiempo establecido. Por otro lado, de acuerdo con Llanos y Hernández (2010), en las investigaciones con este diseño no se manipulan las variables y se da paso a la observación de los sucesos.

El esquema que le corresponde al presente trabajo se detalla a continuación:



Donde:

P: Es la población

Ox: Observación del clima institucional.

Oy: Observaciones del desempeño docente.

R: Correlación que se puede encontrar entre las variables de estudio

En relación con el método, el estudio se caracteriza por ser hipotético – deductivo. Ello consiste en que parte de la teoría o de estudios previos y deriva del planteamiento de hipótesis, las que van a ser contrastadas o puestas a prueba para determinar su aceptación o rechazo, lo que confirmará o no el planteamiento general presentada desde el inicio de la investigación (Pimienta et al., 2017).

3.4. Población, muestra y muestreo

Población: Para todo trabajo de indagación es necesario determinar el grupo que está sujeto a estudio. La población, en la concepción de Arias–Gómez (2016) se

refiere a grupo de elementos que están puntualizados, establecidos y que pueden ser aseguibles. Estos representarán el referente para la muestra bajo criterios que ya se han definido.

Para este estudio la población de la institución educativa estuvo conformada con 45 docentes y 127 estudiantes del 5to año de la Institución educativa Inmaculada Concepción, entre varones y mujeres.

Tabla 1

Distribución de estudiantes del quinto año de educación secundaria de la I.E. “Inmaculada Concepción”- Tumbes. 2024.

Nota: Registro de matrícula de la I.E. “Inmaculada Concepción”. 2024.

DATOS	5 - A	5 – B	5 - C	5 - D	5 - E	5 - F	TOTAL
Total, de alumnos por aula	25	19	23	20	22	18	127
Número de hombres	11	9	10	13	08	07	58
Número de Mujeres	14	10	13	07	14	11	69
Total, de alumnos por aula	25	19	23	20	22	18	127

Muestra: Estuvo conformada por 10 docentes de diferentes especialidades que tenían a cargo el dictado de asignaturas del quinto año de secundaria y por 69 estudiantes del mismo año aplicando en estos últimos la técnica de muestreo probabilístico estratificado.

Muestreo:

Se usará el muestreo probabilístico estratificado por tratarse de un estudio cuantitativo correlacional, que permitirá asegurar la representatividad de diferentes subgrupos de docentes y estudiantes, usando la siguiente fórmula:

Haciendo la muestra proporcional por secciones de estudio tenemos:

Tabla 2:

Distribución de la muestra estratificada de estudiantes por seccion de la I.E. "Inmaculada Concepción". 2025.

Secciones	Nº	%
A	14	20.29
B	10	14.49
C	12	17.39
D	11	15.95
E	12	17.39
F	10	14.49
TOTAL	69	100%

3.5. Criterios de selección

Criterios de inclusión

Estudiantes matriculados en el quinto año de secundaria secciones, de la Institución Educativa "Inmaculada Concepción", 2025, y de docentes que dictan clases en este grado de educación.

Criterios de exclusión

Estudiantes de primero al cuarto año de secundaria matriculados en la Institución Educativa “Inmaculada Concepción”, 2025, y de docentes que no dictan clases en quinto año de educación secundaria.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en este estudio fue la encuesta la que, de acuerdo con Cabezas et al., (2018) es utilizada para fines de indagación, conocimiento de opiniones y percepciones para el cual se realizaran preguntas en base al proceso de operacionalización de variables. Permite obtener información que luego es analizada cuantitativamente para obtener resultados.

El instrumento que se usó en ambas variables fue el cuestionario que consistió en un medio conformado por un grupo de preguntas organizadas y estructuradas para una población específica que permitirá el recojo de información para su manejo cuantitativo y estudio estadístico, Hernández, et al., (2014).

El instrumento, de la variable clima institucional fue tomado de Becerra (2022) y adaptado por el autor de esta tesis bajo el contexto de la realidad institucional en estudio. Se tomará en cuenta la escala de Likert, contando con 5 opciones de contestación empezando por 1 (Nunca), 2 (casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).

Por otro lado, el cuestionario de la variable desempeño docente fue tomada de Olaya (2019) y Farfán Chávez (2021) y adaptado de acuerdo con la realidad de la institución por el autor del presente trabajo. También se tomará en cuenta la escala

de Likert con 5 alternativas de respuesta a partir 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre) y 5 (Siempre).

En relación con la validez de los instrumentos de investigación, en la concepción de Hernández y Mendoza (2018), el valor de un instrumento se determina bajo el grado de exactitud para garantizar la medición precisa de las variables de estudio.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento:

Se analizó la confiabilidad del instrumento de recojo de datos (Cuestionario), aplicando una prueba piloto a una muestra de diez (10) profesores entre nombrados y contratados de la institución educativa. Se realizó el procesamiento de datos en el programa SPSS PASW Statistics, aplicando el estadístico Alfa de Cronbach a los ítems con escala Likert, obteniendo un índice de 0,8662; siendo un índice comprendido dentro del intervalo de confiabilidad recomendado, tal como se detalla a continuación en el cuadro:

Tabla 3.

Resumen del procesamiento de casos

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,8662	10

Nota: registro de encuestas, procesadas en SPSS PASW Statistics

3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos.

Esta investigación se realizó siguiendo los pasos en coherencia con lo solicitado por la universidad. También se desarrolló el contenido teórico de las variables y sus dimensiones, las cuáles, desde la metodología se operacionalizó para proceder a la construcción de los instrumentos.

La data a recolectada se procesó haciendo uso del programa Excel y el software SPSS V26 para el procesamiento de la data y las tablas de frecuencia, tablas cruzadas, resultados del porcentaje y los gráficos estadísticos. El análisis de las hipótesis se trabajó con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman con el fin de determinar el nivel de correspondencia entre las variables estudiadas.

Aspectos éticos:

Para el presente trabajo se ha considerado, en primera línea, mantener la reserva y la privacidad de los datos de la población de estudio. Del mismo modo, antes del inicio de la investigación se dialogará con el directivo de la sede para obtener la venia y poder dar inicio al desarrollo de la tesis.

Por otro lado, se tomará en cuenta la normativa establecida por la universidad para el desarrollo del trabajo y se seguirán los lineamientos brindados por el asesor. Es importante destacar que las fuentes consultadas en este trabajo se han citado de acuerdo con las normas APA 7. También se utilizará el sistema turnitin para ir graduando las similitudes en el trabajo y de esa manera alejar la posibilidad de plagio. Finalmente, los datos a obtener en los instrumentos aplicados a la población serán procesados tal cual fueron recogidos sin haber incurrido en la manipulación o alteración de los mismos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Mediante la aplicación de los instrumentos de recopilación de datos y su ulterior análisis, se identificó el nivel de correlación entre las variables clima institucional y desempeño docente en la Institución educativa de nivel secundario “Inmaculada Concepción”. Los resultados conseguidos proporcionan una representación minuciosa sobre el clima laboral entre docentes y como ellos se perciben en su desempeño académico, así como los estudiantes perciben el clima laboral entre sus profesores, entre estudiantes y maestros, y también como se desempeñan sus docentes en el desarrollo del proceso de enseñanza -aprendizaje.

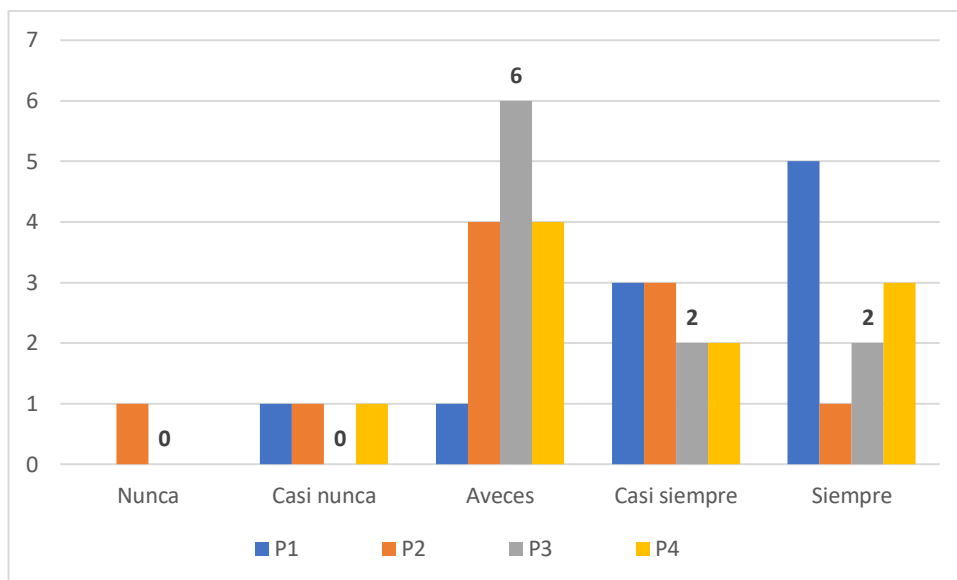
Los resultados son mostrados por dimensiones del entorno laboral y del desempeño docente, así como la percepción de los estudiantes que va a permitir contrastar los resultados.

Análisis descriptivo de la variable clima institucional

Dimensión 1: Estructura

Gráfico 1

Nivel de percepción de los docentes sobre el apoyo, interacción y cumplimiento de normas dentro de la estructura organizacional de la I.E. “Inmaculada Concepción”, 2025.



Interpretación: De acuerdo al gráfico N° 1, con respecto al Nivel de percepción del apoyo, interacción y cumplimiento de normas, dentro de la estructura organizacional, a la pregunta (P1), el 50% responde que la estructura organizativa facilita su desempeño como docente siempre y el 30% casi siempre; el 40% señala que a veces las normas institucionales están claramente definidas y les ayudan a cumplir con sus funciones, el 30% que casi siempre (P2); el 60% responden que a veces reciben el apoyo necesario de la institución para desempeñar sus tareas pedagógicas y en la misma proporción (20%) casi siempre y siempre (P3); el 40% a veces la interacción con los directivos favorece el cumplimiento de mis responsabilidades como docente, el 30% siempre y el 20% casi siempre.

En conclusión, con respecto a la dimensión estructura organizacional el nivel de percepción que tienen los docentes es diversa, ello se puede explicar por la cercanía de estos con las autoridades, por contradicciones personales, o por otras causas.

Dimensión 2: Motivación

Tabla 4

Grado de autonomía, oportunidades de desarrollo y adecuación de la capacitación para el crecimiento profesional del docente de la I.E “Inmaculada Concepción”, 2025.

Indicadores	P5		P6		P7		P8	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	1	10	0	0	1	10
Casi nunca	1	10	4	40	3	30	2	20
A veces	1	10	2	20	3	30	3	30
Casi siempre	3	30	2	20	1	10	2	20
Siempre	5	50	1	10	3	30	2	20
TOTAL	10	100	10	100	10	100	10	100

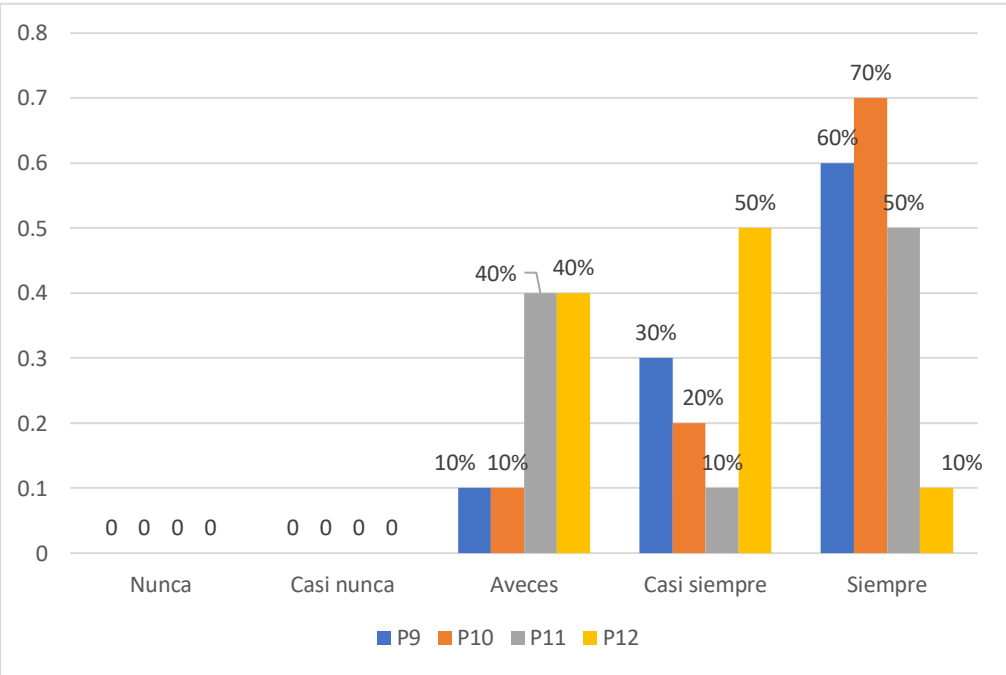
Interpretación: El 50% de los profesores considera que siempre se les otorga suficiente autonomía para tomar decisiones pedagógicas en mis clases, el 30% percibe que casi siempre y en menor proporción los que sienten que casi nunca o a veces (P5); el 40% responde que casi nunca la institución ofrece capacitaciones alineadas a sus necesidades de desarrollo profesional, lo contradictorio es que el 60% responde que nunca, a veces, casi siempre y siempre (P6), teniendo en cuenta que las capacitaciones son evidentes, objetivas; en la misma proporción (30%) señalan que casi nunca, a veces y siempre y solo el 10% dice que casi siempre las oportunidades de desarrollo profesional que se ofrecen son relevantes para su labor como docente (P7); el 30% manifiesta que a veces se siente motivado/a por el reconocimiento de su trabajo dentro de la institución, el 20% alega que casi nunca, casi siempre y siempre se siente motivado/a por el reconocimiento de mi trabajo dentro de la institución (P8).

En lo que respecta a esta dimensión, al igual que la anterior no hay objetividad en las respuestas.

Dimensión 3: Ambiente físico

Gráfico 2

Nivel de adecuación del espacio físico, condiciones de temperatura, iluminación y ruido para el correcto desempeño laboral en la I.E “Inmaculada Concepción”. 2025.



Interpretación: El 60% de docentes alegan que siempre los salones y espacios asignados para su trabajo son adecuados, el 30% casi siempre y solo el 10% percibe que a veces (P9); el 70% expresa que siempre las condiciones de iluminación y ventilación en su espacio de trabajo son óptimas (P10); el 50% considera que siempre el ruido en la institución afecta su desempeño docente, el 40% señala que a veces y 1 docente señalo que casi siempre (P11); el 50%

casi siempre cuentan con los materiales y herramientas necesarias para realizar sus actividades pedagógicas, mientras que el 40% dice que a veces.

Dimensión 4: Relaciones

Tabla 5

Grado de colaboración y participación en el ambiente laboral, tanto dentro del área de trabajo como con otras áreas de la institución. Educativa “Inmaculada Concepción”, 2025.

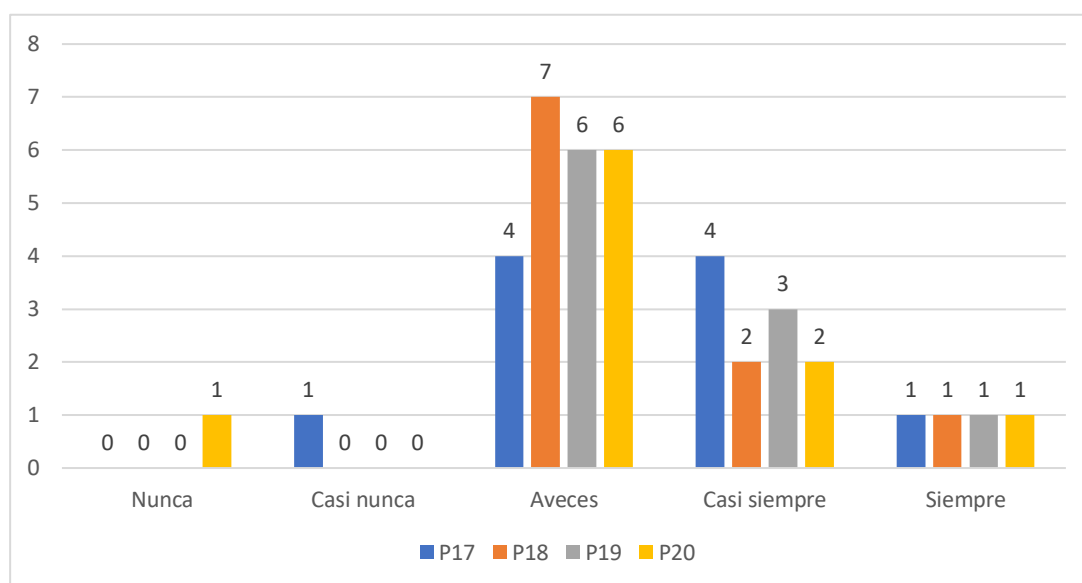
Indicadores	P13		P14		P15		P16	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	1	10	0	0	1	10
Casi nunca	1	10	4	40	3	30	2	20
A veces	2	20	2	20	3	30	3	30
Casi siempre	5	50	2	20	1	10	2	20
Siempre	2	20	1	10	3	30	2	20
TOTAL	10	100	10	100	10	100	10	100

Interpretación: El 50% de los profesores consideran que en la institución educativa existe un ambiente de colaboración entre colegas, otros opinan que a veces (20%), siempre (20%), y sólo el 10% dice que nunca; el 40% manifiesta que casi siempre las relaciones con otros docentes y áreas de la institución son positivas y productivas, en oposición el 60% declara que nunca, casi nunca a veces o siempre opinan que no existe un ambiente de colaboración. El 30% expresa que siempre la comunicación en la institución es clara y efectiva, facilitando su labor académica, sin embargo, en igual proporción opinan que casi nunca o a veces se da esta situación; el 30% enuncia que a veces se fomenta su participación en proyectos conjuntos con otros docentes, en la misma proporción (20%) señalan que casi nunca, casi siempre y siempre casi nunca y a veces se promueve la intervención en proyectos.

Dimensión 5: Recompensa

Gráfico 3

Frecuencia de elogios, reconocimientos y recompensas por el buen desempeño y esfuerzo extra por parte de la institución educativa, 2025



Interpretación: En esta dimensión encontramos que en igual proporción el 40% de los discentes opinan que casi nunca y casi siempre la institución les reconoce y valora su desempeño docente; asimismo el 70% aduce que a veces la institución implementa mecanismos de reconocimiento para premiar los logros de los docentes; el 60% manifiesta que recibe estímulos motivadores que promueven su desempeño docente, y el 20 % que casi siempre y siempre son estimulados por la institución con el fin de mejorar su labor académica.

Tabla N° 6

Resumen de las calificaciones promedios de los docentes por dimensiones de la variable clima institucional

Docentes	D1: Estructura	D2: Motivación	D3: A. Físico	D4: Relaciones	D5: Recompensa
1	5	4.75	4.75	5	5
2	3.5	3.25	4.5	3.75	3
3	3.75	3.75	4.75	4.25	4
4	2	2.5	4.25	2.75	3
5	4	2.25	4	2.25	2.5
6	3.25	3.25	3.25	3.5	3.25
7	2.75	2	3.5	3	3.25
8	4	3.75	4	3.75	3.25
9	4.25	4.5	4.5	4.5	3.25
10	4.25	4	4.75	3.75	3.5

En la tabla N° 6, se observa el resumen de las respuestas por dimensiones y por docentes, lo que muestra que el clima institucional en su mayoría es calificado de acuerdo a la ponderación por los maestros en un término bueno y muy bueno.

V.2. Desempeño docente

Dimensión 1: Preparación

Tabla 7:

Grado de conocimiento y planificación pedagógica basada en las necesidades evolutivas y curriculares de los estudiantes.

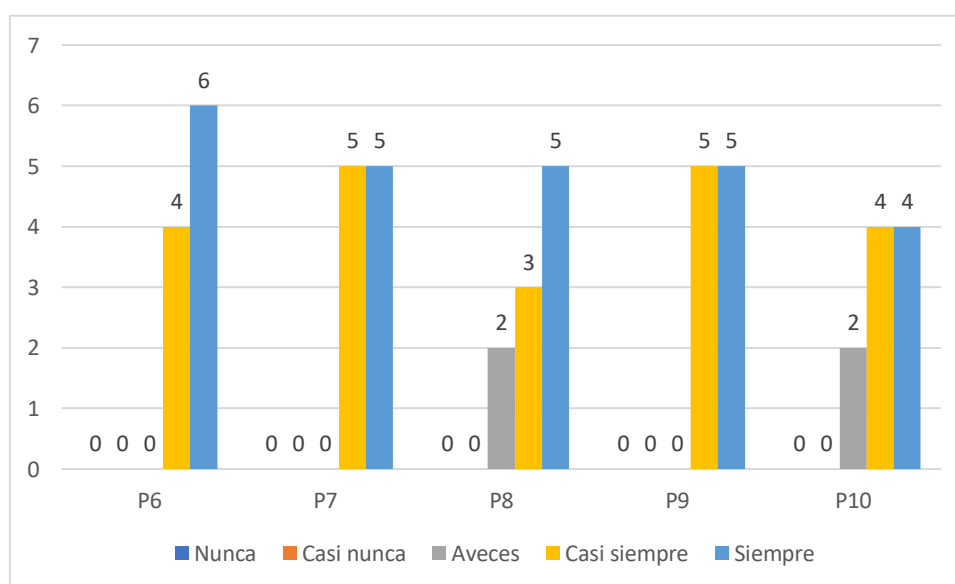
Indicadores	P1		P2		P3		P4		P5	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	0	0	1	10	1	10	1	10
Casi siempre	4	40	1	10	2	20	4	40	4	40
Siempre	6	60	9	90	7	70	5	50	5	50
TOTAL	10	100	10	100	10	100	10	100	10	100

Interpretación: A cerca del nivel de conocimiento y planificación pedagógica basada en las necesidades evolutivas y curriculares de los estudiantes, los resultados muestran que los maestros en su mayoría (60%) siempre planifican sus clases considerando las necesidades individuales de sus estudiantes; el 90% conoce el currículo nacional y lo aplica correctamente en sus clases; el 70% siempre aduce que elaboran planes de enseñanza que integran estrategias para estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje; el 50% expresa que se mantiene actualizado/a en metodologías pedagógicas innovadoras; el 50% manifiesta que utiliza materiales educativos que enriquecen sus planificaciones y promueven aprendizajes significativos.

Dimensión 2: Enseñanza

Gráfico 4:

Nivel de efectividad en la implementación de estrategias didácticas que promuevan el logro de aprendizajes significativos de la Institución. Educativa “Inmaculada Concepción”, 2025.



Interpretación: En lo referente al nivel de efectividad en la implementación de estrategias didácticas que promuevan el logro de aprendizajes significativos de la Institución Educativa “Inmaculada Concepción”, el 60% de la muestra declara que usa métodos de enseñanza que fomentan el interés y la participación de sus estudiantes; el 50 % dice que casi siempre las estrategias didácticas que emplea promueven aprendizajes significativos en sus estudiantes; y el otro 50% .revela que siempre las estrategias que usa en clases promueven aprendizajes significativos; sólo el 50% manifiesta que adapta sus métodos de enseñanza para responder a las necesidades específicas de mis estudiantes; el Realizo evaluaciones continuas para medir la efectividad de sus estrategias pedagógicas; el 50% de la muestra indica que siempre realiza evaluaciones continuas para medir la efectividad de sus estrategias pedagógicas, y en la misma proporción lo hace casi siempre; Integro tecnologías digitales en mis clases para enriquecer el proceso de aprendizaje; el 40% expresa que casi siempre y siempre integran tecnologías digitales en sus clases para enriquecer el proceso de aprendizaje.

Dimensión 3: Participación

Tabla 8:

Frecuencia y calidad de la participación activa del docente en actividades y decisiones institucionales que fomenten el desarrollo académico.

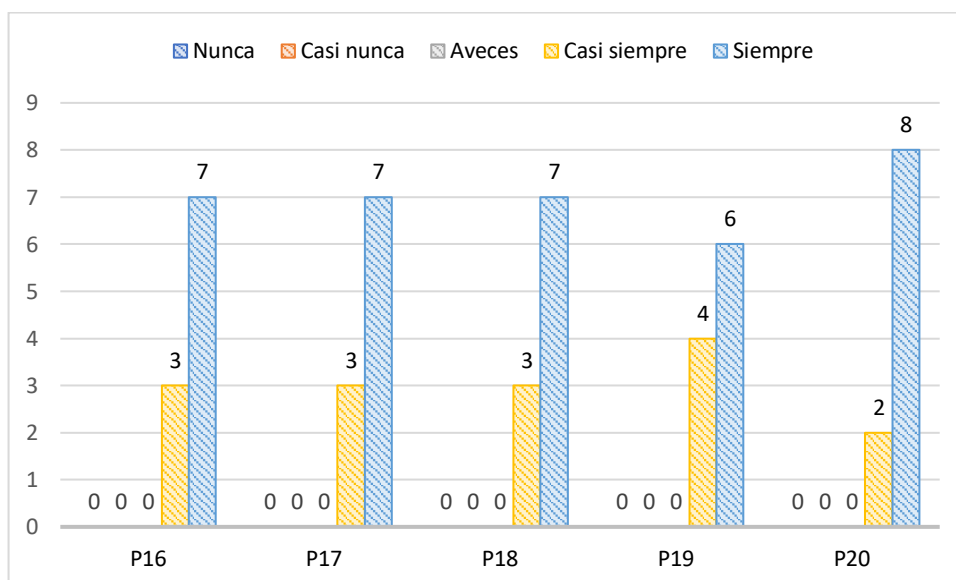
Indicadores	P11		P12		P13		P14		P15	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	1	10	0	0	0	0	0	0
A veces	2	20	0	0	1	10	2	20	1	10
Casi siempre	5	50	7	70	5	50	2	20	3	30
Siempre	3	30	2	20	4	40	6	60	6	60
TOTAL	10	100	10	100	10	100	10	100	10	100

Interpretación: Los resultados sobre frecuencia y calidad de la participación activa del docente en actividades y decisiones institucionales que fomenten el desarrollo académico, muestran que: el 50% casi siempre participa activamente en reuniones y proyectos de la institución, el 70% aduce que propone ideas y actividades para mejorar las prácticas pedagógicas dentro de la institución; el 50% casi siempre colaboran con otros docentes en el desarrollo de proyectos académicos conjuntos y el 40 % lo hacen siempre; el 60% dice que siempre está involucrado/a en la toma de decisiones importantes relacionadas con su rol docente; y el 60% señala que apoya en las actividades institucionales que promueven el desarrollo académico de la comunidad escolar.

Dimensión 4: Identidad

Gráfico 5

Grado de compromiso y sentido de pertenencia del docente hacia la institución educativa y sus valores.



Interpretación: En lo que respecta al grado de compromiso y sentido de pertenencia del docente hacia la institución educativa y sus valores, se obtuvieron las siguientes respuestas: el 70% de la muestra aduce que se siente identificado/a con los valores y misión de la institución educativa, asimismo que promueven una imagen positiva de la institución en sus actividades pedagógicas y sociales; y que trabajan con entusiasmo; el 30% lo hace casi siempre lo señalado anteriormente. EL 60% siempre se esfuerza por contribuir al desarrollo y prestigio de la institución y el 40% lo realiza casi siempre; el 80% siempre se considera ser parte activa en la construcción de la identidad institucional.

Tabla 9:

Resumen de las calificaciones promedios de los docentes por dimensiones de la variable desempeño docente.

DIMENSIONES	D1: Preparación	D2: Enseñanza	D3: Participación	D4: Identidad
1	5	5	4.6	5
2	5	4.8	4.6	5
3	5	4.8	5	5
4	4.2	4	3.8	5
5	4.4	4	2.8	4
6	3.6	3.8	4	4.2
7	4	4	3.8	4
8	4.6	4.4	5	4.8
9	5	4.4	4.6	5
10	5	5	4.4	5

En la tabla se visualiza que en las diferentes dimensiones que permiten evaluar el nivel de desempeño como docentes, se califican en el rango de bueno y muy bueno.

Resultados de la encuesta aplicado a los estudiantes

V.1. CLIMA INSTITUCIONAL

Tabla N° 10:

Percepción de los estudiantes acerca del clima institucional en la Institución educativa “Inmaculada Concepción, 2025.

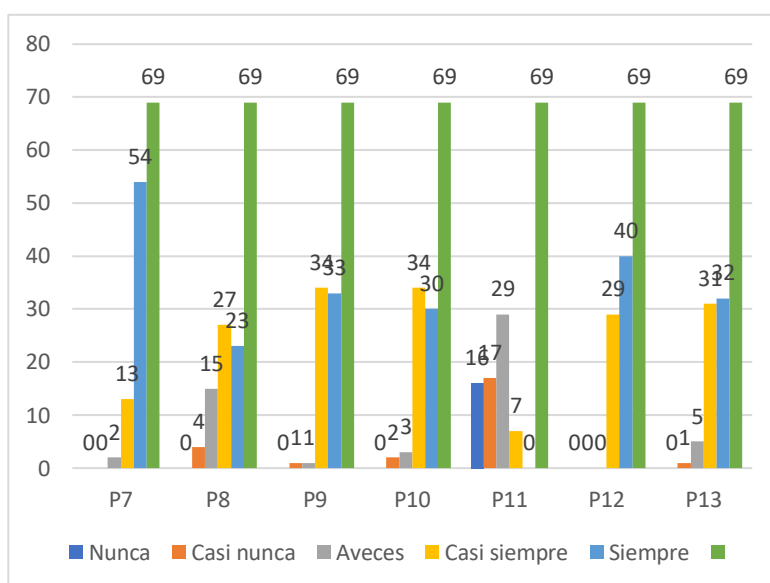
Indicadores	P1		P2		P3		P4		P5		P6	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Casi nunca	0	0	0	0	1	1.4	0	0	0	0	0	0
A veces	0	0	2	3	2	3	2	20	1	10	4	6
Casi siempre	15	22	19	27.5	25	74.5	2	20	3	30	36	52
Siempre	54	78	48	69.5	41	59.4	6	60	6	60	29	42
TOTAL	69	100	69	100	69	100	69	100	69	100	69	100

Interpretación: Los datos recopilados en los estudiantes sobre clima institucional, 78% de ellos expresan que siempre en su institución educativa se fomenta el respeto entre estudiantes y docentes; el 70% dice que siempre existe un ambiente de confianza y apoyo mutuo entre docentes y estudiantes; el 59% manifiesta que siempre los docentes muestran disposición para resolver dudas y orientar a los estudiantes; el 60% aducen que siempre se promueve un ambiente de comunicación abierta y respetuosa en el aula; el 60% alega que siempre en la institución se reconoce y valora el esfuerzo de los estudiantes, el 52% expresa que siempre hay una adecuada coordinación entre los docentes y el personal directivo.

V.2. DESEMPEÑO DOCENTE

Gráfico 6:

Percepción de los estudiantes del quinto año de secundaria de la I.E. "Inmaculada Concepción" sobre el desempeño docente, 2025.



Interpretación: Con respecto al desempeño docente, 54 estudiantes declaran que siempre los docentes explican los temas de manera clara y comprensible; 27 alumnos dicen que casi siempre los docentes utilizan recursos didácticos innovadores para facilitar el aprendizaje, sin embargo 23 opinan que lo realizan siempre; casi similar número de alumnos 33 y 34 aducen que siempre y casi siempre se fomenta la participación activa de los estudiantes en el desarrollo de las clases, 34 opinan que casi siempre los docentes motivan a los estudiantes a desarrollar habilidades críticas y analíticas, y 30 dicen que esto lo realizan siempre; con respecto a la pregunta si sus profesores emplean estrategias diferenciadas para atender las necesidades de aprendizaje de los estudiantes, 29 de ellos dicen que a veces, 17 que casi nunca y 16 nunca; así mismo 40 escolares expresan que

siempre sus docentes evalúan el aprendizaje de manera justa y objetiva y 29 que esto lo hacen casi siempre, 32 responden que siempre reciben retroalimentación sobre mi desempeño académico de manera oportuna y adecuada y 31 de ellos que casi siempre.

Percepción de los estudiantes sobre el clima laboral en la I.E. “Inmaculada Concepción”

A la pregunta **¿Qué aspectos positivos destacas del clima laboral en tu institución educativa?**, los estudiantes destacan que los aspectos positivos son: que existe buena integración entre sus docentes, que hay coordinación y colaboración entre ellos, que reciben una buena formación académica, que las clases son dinámicas y entendibles, que se practican valores como el respeto, la justicia, la imparcialidad, la confianza que les dan sus docentes, se sienten como en su casa, debido a que el ambiente es muy acogedor, que hay buena comunicación entre todos, así mismo promueven habilidades sociales como la empatía, asertividad, la amabilidad, y sobre todo destacan que la mayoría de los docentes son educados y hacen todo lo posible para ayudarlos en aprender y los motivan a seguir adelante siempre.

Con respecto a la interrogante ¿Qué mejorarías en la relación entre docentes y estudiantes?

Proponen mejorar la comunicación y la comprensión hacia ellos, que los temas cuando expliquen sean más graficados con mapas, dibujos o poniendo ejemplos, que sean más divertidos los docentes, porque algunos son muy serios, que haya más confianza para realizar preguntas, y el respeto, que sigan teniéndonos paciencia cuando no entendemos algo o nos perdemos en un punto de la clase y nos expliquen de nuevo para que no nos quede dudas, que promuevan el respeto en el aula entre alumno y profesor, ya que a veces no ponen atención algunos compañeros y hacen perder la ilación de la clase. Una enseñanza más inclusivo y

paciencia, debido que hay compañeros que tienen dificultad en aprender, que sus profesores los motiven con aplausos o palabras y que les revisen las tareas, y que les pongan nota, que en sus libretas les pongan comunicados para mostrarlos a sus padres y sentirse con ganas de seguir sacando buenas notas, las retroalimentaciones más constantes ya que por el tiempo no se logra, las clases , que les hagan reconocimientos por sus esfuerzos, que sean más asertivos los docentes, que aprendan a escuchar sus las opiniones, que sean más empáticos con nosotros los alumnos, mayor compromiso hacia el alumno

En lo referente a la consulta **¿Qué estrategias docentes te han ayudado más en tu proceso de aprendizaje?**

Responden que las estrategias que más le han ayudado en el proceso de aprendizaje son las explicaciones de las clases, las exposiciones con diapositivas donde se desenvuelven mejor, los trabajo en grupo, los videos relacionados con las clases y de allí exponían un resumen, las lecturas, las clases en sala de cómputo, los pupiletras que nos dan para completar, las participaciones orales en clase, las dinámicas en la clase , el uso de la tecnología para hacer textos, las ilustraciones con papelotes y las explicaciones con ejemplos para así poder entender mejor la clase, el uso de los mapas que elaboran en la clase y luego los exponen, el uso de prácticas de laboratorio.

En lo que se refiere a la pregunta **¿Qué sugerencias darías para mejorar la enseñanza en tu institución?**

Los estudiantes sugieren que se utilicen maquetas, para aprender más en ciencia, materiales en áreas de comunicación y arte, que sigan dando todo lo mejor sus profesores para aprender lo más que ellos puedan, que den más confianza para que ellos no tengan miedo en preguntar si tienen dudas sobre algún tópico; así mismo recomienda que deben sus maestros usar en el desarrollo de clase más tecnología como computadoras, tablets para poder investigar más del tema de clase, que se hagan más trabajos en grupo, usen videos académicos, los lleven al

aula de cómputo para ver tutoriales de las clases, ya que así se profundiza mejor el tema, que algunos docentes tengan más paciencia de explicar como otros profesores que si lo tienen y se comprende mejor, que nos diga más seguido que cosas estamos bien y que cosas debemos mejorar, tener un mejor espacio ventilado por el calor para estar más cómodos en clase, que las aulas tengan cortinas por el sol que los incomoda, implemente juegos académicos más en aulas, que dejen utilizar el celular en el aula como material de apoyo, que se implementen más aulas didácticas y que los docentes orienten más al alumno, que siga practicando las normas de convivencia, que se les premie con un AD o Excelente en nuestros cuadernos para mostrarles a sus familiares.

Análisis correlacional

Tabla 11

Prueba de correlación entre la variable clima institucional con la dimensión preparación docente

Docente	Clima institucional	Preparación	rango (X)	rango (Y)	d	d ²
4	2.9	3.6	1.5	1	0.5	0.25
7	2.9	5	1.5	8	-6.5	42.25
5	3	5	3	8	-5.0	25
6	3.3	4.6	4	5	-1.0	1
2	3.6	4	5	2	3.0	9
8	3.75	5	6	8	-2.0	4
10	4.05	5	7	8	-1.0	1
3	4.1	4.4	8	4	4.0	16
9	4.2	5	9	8	1.0	1
1	4.9	4.2	10	3	7.0	49
						148.5

Coeficiente $p= 0.039$

Valor $p: 0.915$

Con respecto a la correlación entre la variable clima institucional y la dimensión preparación docente, aplicando el coeficiente de Rho de Spearman, se obtuvo una correlación muy débil y no significativa.

Tabla 12

Prueba de correlación entre la variable clima institucional con la dimensión enseñanza docente.

Docente	rango (X)	rango (Y)	d	d ²
4	1.5	3	-1.5	2.25
7	1.5	3	-1.5	2.25
5	3.0	3	0.0	0
6	4.0	1	3.0	9
2	5.0	7.5	-2.5	6.25
8	6.0	5.5	0.5	0.25
10	7.0	9.5	-2.5	6.25
3	8.0	7.5	0.5	0.25
9	9.0	5.5	3.5	12.25
1	10.0	9.5	0.5	0.25
				39

Coeficiente $\rho = 0.011$

Valor p: 0.011

Al correlacionar las dimensiones clima institucional y enseñanza en la institución educativa motivo de estudio, se obtuvo una correlación de 0.758, y un valor $p = 0.011$, que se ubica como una correlación fuerte y estadísticamente significativa.

Tabla 13

Prueba de correlación entre la variable clima institucional con la dimensión participación docente.

Docente	Clima		rango (X)	rango (Y)	d	d ²
	Institucional	Participación				
4	2.9	3.8	1.5	2.5	-1.0	1
7	2.9	3.8	1.5	2.5	-1.0	1
5	3	2.8	3.0	1	2.0	4
6	3.3	4	4.0	4	0.0	0
2	3.6	4.6	5.0	7	-2.0	4
8	3.75	5	6.0	9.5	-3.5	12.25
10	4.05	4.4	7.0	5	2.0	4
3	4.1	5	8.0	9.5	-1.5	2.25
9	4.2	4.6	9.0	7	2.0	4
1	4.9	4.6	10.0	7	3.0	9
						41.5

Coeficiente $\rho = 0.743$

Valor p: **0.014**

Se identificó que la correlación entre la variable clima institucional y la dimensión participación docente es fuerte y significativa.

Tabla 14

Prueba de correlación entre la variable clima institucional con la dimensión identidad.

Docente	Clima Instituc	Identidad	rango (X)	rango (Y)	d	d2
1	4.9	5	10.0	7.5	2.5	6.25
2	3.6	5	5.0	7.5	-2.5	6.25
3	4.1	5	8.0	7.5	0.5	0.25
4	2.9	5	1.5	7.5	-6.0	36
5	3	4	3.0	1.5	1.5	2.25
6	3.3	4.2	4.0	3	1.0	1
7	2.9	4	1.5	1.5	0.0	0
8	3.75	4.8	6.0	4	2.0	4
9	4.2	5	9.0	7.5	1.5	2.25
10	4.05	5	7.0	7.5	-0.5	0.25
						58.5

Correlación $p= 0.605$

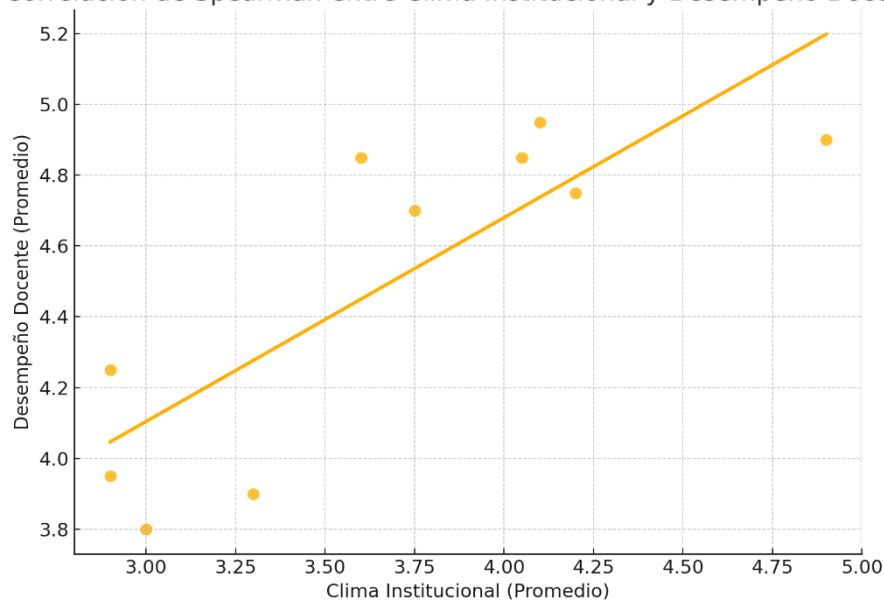
Valor $p= 0.014$

La relación entre la variable clima institucional e identidad docente es moderada, marginalmente significativa (cerca al 0.05).

GRAFICO 7

Correlación de Spearman entre Clima Institucional y Desempeño Docente.

Correlación de Spearman entre Clima Institucional y Desempeño Docente



Interpretación: El gráfico muestra una correlación lineal positiva.

La correlación de Spearman entre el clima institucional y el desempeño docente es de aproximadamente **0.768**, con un valor de **p = 0.009**, lo que indica una **correlación positiva alta y estadísticamente significativa**. Esto sugiere que a medida que mejora el clima institucional, también tiende a mejorar el desempeño docente en la muestra analizada.

4.2. DISCUSIÓN

El presente estudio tuvo como intención determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción. La discusión de los resultados se enmarca en el enfoque teórico de la gestión educativa y la teoría del clima organizacional, permitiendo dilucidar los

hallazgos en función de estudios previos y evidencias análogos reportadas en contextos educativos afines.

Partiendo de la afirmación de que el ambiente organizacional influye claramente en la motivación, compromiso y eficacia del profesorado, los resultados logrados permiten comprender cómo aspectos como la estructura organizacional, la motivación, el aspecto físico y las relaciones en la institución impactan en el desarrollo profesional y pedagógico de los docentes.

A partir del análisis de los datos recolectados mediante instrumentos validados y aplicados a la muestra seleccionada, se identificó una correlación de Rho de Spearman de 0.768 con un valor de $p = 0.009$. Este resultado indica una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre la percepción de un clima institucional favorable y un alto nivel de desempeño docente. La relación es completamente lineal en los datos simulados, por lo tanto, se acepta la hipótesis de trabajo que establece la existencia de una relación entre el clima institucional y el desempeño docente.

Estos hallazgos coinciden con el estudio de Robayo et al. (2024), el cual, bajo un enfoque metodológico cuantitativo y de tipo descriptivo-correlacional, concluye que existe una correlación significativa entre un clima institucional positivo y un buen desempeño docente. Dicho estudio destaca que factores como la integración participativa y la convivencia son esenciales para fortalecer esta relación.

Asimismo, Morillo et al. (2022) aplicaron una metodología cuantitativa con enfoque correlacional y diseño no experimental de corte transversal. Utilizaron dos cuestionarios, uno para medir la gestión del clima institucional y otro para evaluar el desempeño docente, ambos estructurados en una escala de Likert y validados

mediante el coeficiente alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.874 y 0.839, respectivamente. Los resultados obtenidos en su investigación coinciden con los hallazgos del presente estudio, reafirmando que un clima institucional saludable propicia un mejor desempeño profesional en los docentes.

Gabriel (2023), en su investigación, empleó el método científico con un enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo y correlacional, utilizando un diseño no experimental, de tipo transeccional y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 50 docentes de nivel secundario. Para la recolección de datos se aplicaron dos instrumentos: un cuestionario y una ficha de observación, ambos contruidos con escala tipo Likert. Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta entre el clima organizacional y el desempeño docente ($r = 0.801$), lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa. Esto confirmó la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, destacando la relevancia de promover un entorno institucional favorable como estrategia fundamental para potenciar el trabajo docente y, en consecuencia, mejorar el rendimiento académico de los estudiantes.

De forma similar, el estudio realizado por Pajuelo (2023), de enfoque cuantitativo, tipo básico y diseño no experimental correlacional, tuvo como muestra a 80 docentes de una institución educativa. Se aplicaron encuestas y un cuestionario virtual previamente validado. Los hallazgos arrojaron una correlación positiva muy fuerte entre el clima institucional y el desempeño docente, con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.812 y un nivel de significancia de 0.000. Estos resultados confirman que existe una relación significativa entre ambas variables, lo cual sugiere que la mejora del clima institucional influye positivamente en el rendimiento docente, tal como se evidenció en la institución educativa de San Clemente.

Asimismo, la investigación de Ruiz y Ramírez (2022) coincide con los hallazgos anteriores. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo-

correlacional y tipo transversal. La muestra incluyó a 24 docentes, y se utilizó un cuestionario virtual para la recolección de datos. Los resultados reflejaron un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.708 ($p < 0.01$), lo que indica una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre el clima institucional y el desempeño docente. Estos hallazgos reafirman que un entorno institucional adecuado tiene un impacto positivo en el rendimiento del profesorado, por lo que se recomienda fortalecer el clima organizacional como vía para optimizar los resultados educativos.

En el estudio desarrollado por Campaña (2022), titulado *“Implicancia del clima institucional en el desempeño laboral del centro académico de estudios preuniversitarios, Universidad Nacional de Tumbes”*, se aplicó un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 33 trabajadores, seleccionados mediante muestreo no probabilístico. Se utilizó como técnica la encuesta, aplicada a través de un cuestionario valorado con escala de Likert. Los resultados, analizados mediante el coeficiente Rho de Spearman, evidenciaron una correlación positiva muy alta (0.924) entre el clima institucional y el desempeño laboral, con un nivel de significancia de 0.000. Además, se identificaron relaciones positivas altas y muy altas entre las dimensiones del clima institucional y el desempeño, con valores de correlación entre 0.835 y 0.924, lo cual demuestra una contribución significativa al mejoramiento del rendimiento laboral en dicha institución.

Por otro lado, los hallazgos del estudio de Toapanta et al. (2020) difieren de los anteriores, a pesar de compartir un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, descriptivo y correlacional. En este caso, los resultados reflejaron que el 59.25% de los indicadores del clima organizacional se ubicaron en niveles "malo" y "regular", revelando un entorno laboral desfavorable. Se obtuvo una correlación inversa débil ($Rho = -0.383$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral

docente, lo que indica que, aunque existe una ligera relación negativa, esta no es significativa.

Asimismo, la investigación realizada por Morante (2022), con enfoque cuantitativo, diseño correlacional y no experimental de corte transversal, basada en una muestra de 25 docentes, también presenta resultados distintos. El análisis a través del coeficiente de Spearman reveló una correlación positiva moderada ($r = 0.548$), lo que sugiere que el clima institucional influye de forma moderada en el desempeño docente. Se concluye que mejoras en el ambiente institucional podrían impactar positivamente en el rendimiento del profesorado.

De forma similar, Garrido (2020), en un estudio con 25 docentes, obtuvo un valor de correlación Rho de Spearman de 0.412, indicando una relación positiva moderada entre la participación institucional y el desempeño docente. Esto sugiere que ambos factores están directamente vinculados y que fomentar la participación podría contribuir a un mejor desempeño laboral en el ámbito educativo.

Para determinar la **relación entre el clima institucional y la preparación docente**, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose un valor de $\rho = 0.915$ y un coeficiente de correlación de 0.039. Este resultado indica una relación muy débil y estadísticamente no significativa. A pesar de ello, los datos descriptivos revelan aspectos importantes: el 60% de los docentes manifiesta planificar sus clases considerando las necesidades individuales de sus estudiantes, el 90% indica conocer y aplicar el currículo nacional correctamente, el 70% declara integrar estrategias para distintos estilos de aprendizaje en sus planes de enseñanza, el 50% señala mantenerse actualizado en metodologías pedagógicas innovadoras y otro 50% afirma utilizar materiales educativos que enriquecen su planificación y promueven aprendizajes significativos.

No obstante, la débil correlación entre clima institucional y preparación docente sugiere la necesidad de reforzar la capacitación docente, particularmente en el uso de materiales educativos y metodologías pedagógicas. Esta necesidad se ve reflejada en las respuestas de los estudiantes a la pregunta: *¿Qué sugerencias darías para mejorar la enseñanza en tu institución?* Los estudiantes expresaron el deseo de que sus profesores utilicen materiales como maquetas, recursos en comunicación y arte, que brinden mayor confianza, empleen tecnologías como computadoras, tabletas y celulares para investigar y realizar trabajos grupales, y que utilicen videos tutoriales. También pidieron mayor paciencia al momento de explicar los contenidos.

De acuerdo con Danielson (2007), un docente bien preparado puede adaptar el contenido a distintos niveles de comprensión y estilos de aprendizaje, asegurando clases inclusivas y efectivas. Por tanto, es fundamental fortalecer esta dimensión y, al mismo tiempo, mejorar el clima laboral institucional.

Respecto a la **relación entre el clima institucional y la enseñanza**, el análisis arrojó un coeficiente de correlación de 0.758 y un valor $p = 0.011$, lo que representa una correlación fuerte y estadísticamente significativa. Sin embargo, para alcanzar una correlación alta y perfecta, es necesario seguir promoviendo aprendizajes significativos y asegurarse de que los métodos de enseñanza respondan a las necesidades específicas de los estudiantes. En este sentido, Gagné (1985), expresa que una enseñanza eficaz implica estructurar adecuadamente los contenidos, presentarlos de forma clara y emplear métodos pedagógicos que estimulen la comprensión y el pensamiento crítico del alumnado. Un docente competente no se limita únicamente a transmitir información, sino que impulsa la participación activa del estudiante, lo integra en su proceso formativo y aplica estrategias que faciliten una adquisición dinámica y significativa del conocimiento.

Finalmente, los estudiantes indicaron que las estrategias que más han favorecido su aprendizaje son: exposición-dialogada, presentaciones con diapositivas, trabajos grupales, uso de videos, lecturas guiadas, clases en sala de cómputo, juegos didácticos como pupiletras, participaciones orales, dinámicas, uso de tecnología, ilustraciones con papelotes, explicaciones con ejemplos, mapas mentales o conceptuales y prácticas de laboratorio.

Respecto a **la relación entre la variable clima institucional y la dimensión participación**, se identificó un coeficiente de correlación de $r = 0.743$ con un valor $p = 0.014$, lo que indica una correlación fuerte y estadísticamente significativa. Este hallazgo sugiere que existe una fortaleza institucional importante, ya que entre el 50 % y 70 % del profesorado participa activamente en la gestión educativa. La participación activa de los docentes en el entorno escolar favorece la construcción de una comunidad de aprendizaje que promueve la colaboración y el intercambio de ideas. Su involucramiento en el diseño y ejecución de políticas educativas, así como en eventos y actividades escolares, fortalece el clima institucional y genera un ambiente de trabajo más colaborativo (Senge, 1990). Además, Bandura (1977) subraya que el docente actúa como una figura de influencia en el comportamiento estudiantil, y su participación activa en actividades extracurriculares impacta positivamente en el desarrollo personal y académico de los estudiantes.

En **relación con la dimensión identidad docente**, se obtuvo una correlación de $r = 0.605$ y un valor $p = 0.014$, lo cual refleja una relación moderada y marginalmente significativa. El análisis revela que aproximadamente el 70 % de los docentes manifiestan una fuerte identificación con los valores y la misión institucional. Esta identidad profesional contribuye a la estabilidad emocional del docente, su resiliencia ante los desafíos y su capacidad de adaptación a los cambios del entorno educativo (Day, Sammons y Stobart, 2007).

Estos resultados se ven reforzados por la percepción estudiantil respecto al clima laboral, calificándolo en su mayoría como "muy bueno" o "bueno". Los estudiantes reconocen un ambiente basado en el respeto, la confianza y el apoyo mutuo entre docentes y alumnos. Más del 50 % indica que sus docentes están dispuestos a resolver dudas y brindar orientación; además, un 52 % afirma que existe una coordinación adecuada entre el profesorado y el personal directivo.

En cuanto al desempeño docente, el 78 % de los estudiantes señala que sus profesores explican los temas de manera clara y comprensible. También se destaca que algunos docentes emplean recursos didácticos innovadores y fomentan la participación activa en clase. Asimismo, se observa que frecuentemente se promueve el desarrollo de habilidades críticas y analíticas, y que algunos profesores aplican estrategias diferenciadas para atender a las diversas necesidades de aprendizaje. La mayoría de los estudiantes percibe que la evaluación es justa y objetiva, y que reciben retroalimentación oportuna sobre su desempeño académico.

Por otro lado, los estudiantes sugieren que sus docentes deberían implementar mayores incentivos motivacionales, como palabras de reconocimiento o gestos alentadores, para impulsar la mejora continua en el rendimiento académico.

En conclusión, Si bien existe una correlación positiva, fuerte y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, es necesario fortalecer algunas dimensiones específicas que permitan consolidar la labor pedagógica y mejorar aún más el entorno escolar.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación positiva alta y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente, lo cual evidencia que un entorno escolar favorable contribuye directamente a mejorar las prácticas pedagógicas.
2. La percepción de un clima institucional positivo se asocia con un mayor compromiso docente, mayor participación colaborativa y una mejora en la calidad educativa.
3. El desempeño docente de los profesores que tienen a cargo el dictado de asignaturas en el quinto año de secundaria en el año 2025, se sitúa en bueno y muy bueno, constituyéndose en una fortaleza para formar estudiantes.
4. La relación entre el clima institucional y la preparación docente, es muy débil y no significativa, por lo que se requiere capacitar a los profesores en el uso de las nuevas tecnologías (TIC), así como en el uso de metodologías activas para mejorar el trabajo docente.
5. La correspondencia entre el clima institucional y la enseñanza en la institución educativa “Inmaculada Concepción”, se sitúa como una correlación fuerte y estadísticamente significativa.
6. Las dimensiones clima institucional y participación docente, su relación es fuerte y significativa, lo que constituye una fortaleza que debe seguirse trabajando con aquellos docentes que todavía no se involucran en participar activamente en las actividades programadas por la institución escolar.
7. La correspondencia entre las dimensiones el clima institucional y la identidad docente es moderada y marginalmente significativa por lo que se necesita fortalecer esta dimensión.

8. Los resultados corroboran estudios previos, reafirmando que factores como la integración, la convivencia armónica y el reconocimiento institucional fortalecen el desempeño profesional docente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las Ugeles de la región Tumbes, debe fortalecer las políticas institucionales orientadas a la mejora del clima escolar, promoviendo espacios participativos y relaciones interpersonales saludables entre todos los miembros de la comunidad educativa.
2. La institución educativa Inmaculada Concepción, debe implementar programas de formación continua dirigidos a los docentes, centrados en competencias socioemocionales, liderazgo pedagógico y trabajo colaborativo.
3. El centro educativo debe evaluar periódicamente el clima institucional mediante instrumentos confiables, para generar planes de mejora que favorezcan tanto el ambiente laboral como el rendimiento del personal docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adams, J. S. (1965). Inequidad en el intercambio social. *Advances in Experimental social psychology* (Vol.2). New York: Academic press.
- Aguirre, J. (2022). *Gestión del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral*. Editorial Académica Española.
- Alejo, M. (2022). *Desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Chucuito, 2022*. [Tesis de posgrado]. Universidad nacional del Altiplano. Puno – Perú. <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/21436>
- Arias Gallegos, Walter L, & Arias Cáceres, Gabriela. (2014). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000300010>
- Arias-Gómez, J.; Villasís-Keever, M.A; Miranda N., M.G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206 Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C. Ciudad de México, Méxic
- Bandura, A. (1977). *Teoría del aprendizaje social*. Prentice Hall. <https://es.scribd.com/document/382571375/Bandura-Teoria-Del-Aprendizaje-Social>
- Becerra P., J.N (2023) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa Delosi S.A en la ciudad de Cajamarca, 2022*. [Tesis de posgrado]. Universidad nacional de Cajamarca. del <https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5995>
- Beijaard, D., Verloop, N., & Vermunt, J. D. (2000). Percepciones de los maestros sobre la identidad profesional: Un estudio exploratorio desde la perspectiva del conocimiento personal. *Teaching and Teacher Educación* (16), 749–764.

- Bertalanffy, L. Von. (1986). Teoría general de los sistemas: fundamentos, desarrollo, aplicaciones. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica. 336 p.
<https://fad.unsa.edu.pe/bancayseguros/wp-content/uploads/sites/4/2019/03/Teoria-General-de-los-Sistemas.pdf>
- Briones-Álvarez (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N° 063, Cajamarca. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. *Revistas - Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo*.
<https://revistas.upagu.edu.pe/index.php/PE/article/view/517>
- Brito-Carrillo, Clara, Pitre-Redondo, Remedios, & Cardona-Arbeláez, Diego. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño de los Empleados en una Empresa de Servicios. *Información tecnológica*, 31 (1), 141-148.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100141>
- Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones Definición, diagnóstico y consecuencias. Colección : Desarrollo de recursos humanos. Editorial Trillas. <https://corganizacional1.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Campaña. D, (2022). Implicancia del clima institucional en el desempeño laboral del centro académico de estudios pre universitarios, universidad nacional de tumbes, 2022. Universidad Nacional de Tumbes.
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64030>
- Casassus, J. (2000). La educación en América Latina: Contexto y desafíos. Disponible en:
[\[http://www.fundacioncasassus.cl\]](http://www.fundacioncasassus.cl)(<http://www.fundacioncasassus.cl>)
- Cohen, J., McCabe, L., Michelli, N. M., & Pickeral, T. (2009). Clima escolar: Investigación, política, práctica y formación docente. *Teachers College Record*, 111(1), 180-213. Recuperado de <https://www.tcrecord.org>
- Córica, A. (2020). Desempeño docente y clima institucional: Desafíos para la gestión educativa. *Revista Internacional de Gestión Educativa*, 8(2), 25-39.

- Disponible en:
<https://www.gestioneducativa.org>
- Crevoisier, L & Guerra, S. (2022). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes. Universidad Femenina Del Sagrado Corazón. [Tesis de posgrado]. Lima - Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.11955/1013>
- Danielson, Ch. (2007). Mejorando la práctica profesional: Un marco para la enseñanza. Association for Supervision and Curriculum Development.
- Day, C. (2004). Una pasión por la enseñanza. *Routledge Falmer*.
<https://doi.org/10.4324/9780203464342>
- Day, C., Sammons, P., & Stobart, G. (2007). Los maestros importan: Conectando el trabajo, la vida y la efectividad. McGraw-Hill Education.
- Díaz y Merino (2017). *Relaciones interpersonales y trabajo colaborativo en instituciones educativas*. Fondo Editorial Universitario.
- Escribano, J. (2018). Clima organizacional y su impacto en el desempeño docente. *Revista de Psicología Educativa*, 12(3), 45-61. Disponible en:
<https://www.psicologiaeducativa.org>
- Espinosa Cevallos, P. A. (2024). La importancia del liderazgo escolar en la mejora de los resultados educativos. *Revista Científica Kosmos*, 3(1), 19–30.
<https://doi.org/10.62943/rck.v3n1.2024.51>
- Farfán Chávez, K.L. (2021). Evaluación del desempeño docente en la estrategia “Aprendo en Casa” de los estudiantes el Nivel Secundaria de la I.E N°14739 Paita – 2020”. *Horizontes Revista de Investigación Ciencias de la Educación*. Volumen 5, Número 21- noviembre-diciembre.
<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/view/320>
- Gabriel De La Cruz, C.J. (2023). *Clima organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa Pública Politécnico Perú Birf 2023*. [Tesis de posgrado]. Universidad Nacional del Centro del Perú. Huancayo. Perú.

https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10831/T010_43390579_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gagné, R. M. (1985). *Las condiciones del aprendizaje y la teoría de la instrucción*. Holt, Rinehart and Winston. (4th ed.). New York, NY
- Hattie, J. (2009). *Aprendizaje visible: Una síntesis de más de 800 meta-análisis relacionados con el logro*. Routledge.
https://www.researchgate.net/publication/362419517_Aprendizaje_Visible_-_Technical_Report/citation/download
- Hernández et.al (2014). *Metodología de la investigación (Sexta edi)*. McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hernández Sampieri, R. & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.
- Herzberg, F. (1966). *El Trabajo y la naturaleza del hombre*. Barcelona, Spain: Seix Barral.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2005). *Administración educativa: Teoría, investigación y práctica*. McGraw-Hill.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivación y clima organizacional*. Harvard Business School Press.
- Loayza (2017). *Clima organizacional en instituciones públicas: Factores y dinámicas*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Llanos y Hernandez (2010). El concepto del territorio y la investigación en las ciencias sociales. *agric. soc. desarro* [online]. 2010, vol.7, n.3, pp.207-220. ISSN 1870-5472.
- Macías, E.K. y Vanga, M.G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*. 26(94), 548-567.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757/38057>

- Martín M. (2000). Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. <https://es.scribd.com/document/173019615/Martin-M-2000-Clima-de-Trabajo-y-Organizaciones-Que-Aprenden>
- Martínez Chairez, et.al. (2020) El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig. Desarro. Educ* [online]. 2020, vol.11, n.21, e013. Epub 09-Mar-2021. ISSN 2007-7467. <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>.
- Marzano, R. J. (2003). Gestión del aula que funciona: Estrategias basadas en la investigación para cada maestro. ASCD.
- Maslow, A. H. (1954). Motivación y personalidad. Harper. <https://bataloso.com/wp-content/uploads/2021/09/Maslow-Abraham-Motivacion-Y-Personalidad.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). Marco de Buen Desempeño Docente. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación del Perú (2018). Perú Educa. <https://www.perueduca.pe/#/home>
- Mintzberg, H. (1991). La estructuración de las organizaciones. Madrid: Ediciones Díaz de Santos S.A.
- Morante R., V. E. (2023). *Análisis del clima institucional en entornos escolares urbanos*. [Tesis para optar el grado de Magíster en Educación], Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Morillo, J., Villareal, M.C., Alonzo, O.M., y Aveiga, M.V. (2022). Análisis estadístico de la correlación entre la gestión del clima institucional y el desempeño del personal docente universitario. *Revista Investigacion Operacional* 43(3), 382-391. <https://rev-invope.pantheonsorbonne.fr/sites/default/files/inline-files/43322-11.pdf>
- Navarro Soplin, L. A., & Centurión Larrea, Ángel J. (2024). Relación entre el clima institucional y el desempeño docente: Una revisión de la literatura. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 8(34), 1585–1597. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i34.820>

- Niño (2011). Metodología de la investigación (1ra ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Pajuelo, E. (2023). Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa del distrito de San Clemente 2023. [Tesis de posgrado]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/120838>
- Perines Véliz, H. and Murillo, Francisco Javier ¿Cómo mejorar la investigación educativa? Sugerencias de los docentes. *Rev. educ. sup*, Mar 2017, vol.46, no.181, p.89-104. ISSN 0185-2760
- Perrenoud, P. (2004). Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar: Profesionalización y razón pedagógica. Graó.
- Pimienta P., J.H. (2017) Metodología de la investigación: competencias+Aprendizaje+Vida. [https://bibliotecaceunem.com/libros/Contabilidad/26.- Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20 -%20Julio%20Herminio%20Pimienta%20Prieto.pdf](https://bibliotecaceunem.com/libros/Contabilidad/26.-Metodolog%C3%ADa%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20-%20Julio%20Herminio%20Pimienta%20Prieto.pdf)
- Proyecto Educativo Institucional (2024-2026) de la institución educativa Inmaculada Concepción de Tumbes.
- Robayo Cabrera, R., Poveda Garcés, D., & López, A. (2024). El Clima institucional y su relación en el desempeño docente en una comunidad educativa. *Polo del Conocimiento*, 9(3), 677-694. doi: <https://doi.org/10.23857/pc.v9i3.6673>
- Robbins, S. P. (2004). Comportamiento organizacional. *Pearson Education*. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Rodríguez, M. (2010). Evaluación del desempeño docente: Una propuesta integral. Editorial Trillas.
- Ruiz, C. & Ruiz, C., A. (2023). Clima Institucional y desempeño docente en instituciones educativas del nivel secundaria, 2023. [Tesis de segunda

- especialidad]. Universidad Católica de Trujillo. Benedicto XVI. Trujillo. Perú.
<https://hdl.handle.net/20.500.14520/5803>
- Ruiz A., H & Ramírez V., R. (2022). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones de educación básica alternativa de la Ugel Hualgayoc – Cajamarca. [Tesis de segunda especialidad]. Universidad Nacional de Huancavelica. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/20.500.14597/4987>
- Senge, P. M. (1990). La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización que aprende. Doubleday.
- Toapanta Pauta, V., Gómez Cárdenas, R. E., & Vera Calderón, R. E. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas grado bachiller: caso Colegio Quito. *Revista Conrado*, 16(S1), 150-156
- Vygotsky, L. S. (1978). *Mente en sociedad: El desarrollo de los procesos psicológicos superiores*. Harvard University Press.
- Weisbord, M. R. (1976). *Diagnóstico organizacional: Un manual de teoría y práctica*. Addison-Wesley.

ANEXOS

ANEXO 01: Cuestionario variable 1

Título del proyecto: Clima institucional y desempeño docente

Encuesta para evaluar el clima institucional

Con la finalidad de evaluar el Clima institucional entre los docentes de la institución educativa Inmaculada Concepción de Tumbes 2025, se ha diseñado este cuestionario el cual pretende recabar información. Su colaboración consiste en responder a las preguntas con la mayor sinceridad posible, no tiene que identificarse y la información que aporte solose utilizara como soporte a la investigación.

I. DATOS GENERALES:

1.1. Código: _____ Fecha: _____

II. OBJETIVO:

Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes.

Indicación: Esta encuesta tiene una escala del 1 al 5 en el que:

Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

Variable: Clima institucional

N.º	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Estructura					
1	La estructura organizativa facilita mi desempeño como docente					
2	Las normas institucionales están claramente definidas y me ayudan a cumplir con mis funciones docentes.					
3	Recibo el apoyo necesario de la institución para desempeñar mis tareas pedagógicas.					
4	La interacción con los directivos favorece el cumplimiento de mis responsabilidades como docente.					
	Motivación					
5	Se me otorga suficiente autonomía para tomar decisiones pedagógicas en mis clases.					

6	La institución ofrece capacitaciones alineadas con mis necesidades de desarrollo profesional.					
7	Las oportunidades de desarrollo profesional que se ofrecen son relevantes para mi labor como docente.					
8	Me siento motivado/a por el reconocimiento de mi trabajo dentro de la institución.					
Ambiente físico						
9	Los salones y espacios asignados para mi trabajo como docente son adecuados.					
10	Las condiciones de iluminación y ventilación en mi espacio de trabajo son óptimas.					
11	El ruido en la institución no afecta mi desempeño docente.					
12	Cuento con los materiales y herramientas necesarias para realizar mis actividades pedagógicas.					
Relaciones						
13	Existe un ambiente de colaboración entre mis colegas y yo.					
14	Las relaciones con otros docentes y áreas de la institución son positivas y productivas.					
15	La comunicación en la institución es clara y efectiva, lo que facilita mi labor docente.					
16	Se fomenta mi participación en proyectos conjuntos con otros docentes.					
Recompensa						
17	Mi desempeño como docente es reconocido y valorado por la institución.					
18	La institución implementa mecanismos de reconocimiento para premiar los logros de los docentes.					
19	Recibo estímulos motivadores que promueven un mejor desempeño docente.					
20	Mi esfuerzo y dedicación como docente son recompensados adecuadamente.					

Anexo 02

Cuestionario Variable 2

Encuesta para evaluar el desempeño docente

Con la finalidad de evaluar las relaciones en el desempeño docente de la Institución educativa Inmaculada Concepción de Tumbes, 2025, se ha diseñado este cuestionario el cual pretende recabar información. Su colaboración consiste en responder a las preguntas con la mayor sinceridad posible, no tiene que identificarse y la información que aporte solo se utilizara como soporte a la investigación.

Indicación: Esta encuesta tiene una escala del 1 al 5 en el que:

Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) y siempre (5)

N.º	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
Preparación						
1	Planifico mis clases considerando las necesidades individuales de mis estudiantes.					
2	Conozco el currículo nacional y lo aplico correctamente en mis clases.					
3	Elaboro planes de enseñanza que integran estrategias para estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje					
4	Me mantengo actualizado/a en metodologías pedagógicas innovadoras.					
5	Utilizo materiales educativos que enriquecen mis planificaciones y promueven aprendizajes significativos.					
Enseñanza						
6	Utilizo métodos de enseñanza que fomentan el interés y la participación de mis estudiantes.					
7	Mis estrategias didácticas promueven aprendizajes significativos en mis estudiantes.					
8	Adapto mis métodos de enseñanza para responder a las necesidades específicas de mis estudiantes.					
9	Realizo evaluaciones continuas para medir la efectividad de mis estrategias pedagógicas.					
10	Integro tecnologías digitales en mis clases para enriquecer el proceso de aprendizaje.					
Participación						

11	Participo activamente en reuniones y proyectos de la institución.					
12	Propongo ideas y actividades para mejorar las prácticas pedagógicas dentro de la institución.					
13	Colaboro con otros docentes en el desarrollo de proyectos académicos conjuntos.					
14	Estoy involucrado/a en la toma de decisiones importantes relacionadas con mi rol docente.					
15	Apoyo actividades institucionales que promueven el desarrollo académico de la comunidad escolar.					
Identidad						
16	Me siento identificado/a con los valores y misión de la institución educativa.					
17	Promuevo una imagen positiva de la institución en mis actividades pedagógicas y sociales.					
18	Trabajo con entusiasmo porque valoro mi pertenencia a esta institución.					
19	Me esfuerzo por contribuir al desarrollo y prestigio de la institución.					
20	Me considero parte activa en la construcción de la identidad institucional.					

Anexo 03: Matriz de consistencia

Titulo	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA				
El Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción. Tumbes-2025	General. ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción de Tumbes?	General. Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025.	Hi. Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Tumbes. Ho. No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Inmaculada Concepción de Tumbes.	Variable: Clima institucional				
				DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS	ÍNDICE
				Estructura	- Nivel de percepción del apoyo, interacción y cumplimiento de normas dentro de la estructura organizacional.	Cuestionario	1,2,3,4	Escala de Likert
				Motivación	- Grado de autonomía, oportunidades de desarrollo y adecuación de la capacitación para el crecimiento profesional del docente.		5,6,7,8	
				Ambiente Físico	- Nivel de adecuación del espacio físico, condiciones de temperatura, iluminación y ruido para el correcto desempeño laboral.		9,10,11,12	
				Relaciones	- Grado de colaboración y participación en el ambiente laboral, tanto dentro del área de trabajo como con otras áreas de la institución.		13,14,15,16	
				Recompensa	- Frecuencia de elogios, reconocimientos y recompensas por el buen desempeño y esfuerzo extra por parte de la institución.		17,18,19,20	
	Específicos. • ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la preparación docente en la institución educativa Inmaculada	Específicos. • Determinar la relación entre el clima institucional y la preparación docente en la institución educativa Inmaculada		Variable: Desempeño docente				
DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS	ÍNDICE				
Preparación	- Grado de conocimiento y planificación pedagógica basada en las necesidades evolutivas y curriculares de los estudiantes.	Cuestionario	1,2,3,4,5	Escala de Likert				

	<p>Concepción, Tumbes-2025?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la enseñanza en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025? • ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la participación docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025? • ¿Cuál es la relación entre el clima institucional y la identidad docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025? 	<p>Concepción, Tumbes-2025</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluar la relación entre el clima institucional y la enseñanza en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025 • Identificar la relación entre el clima institucional y la participación docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025 • Describir la relación entre el clima institucional y la identidad docente en la institución educativa Inmaculada Concepción, Tumbes-2025 		<p>Enseñanza</p>	<p>- Nivel de efectividad en la implementación de estrategias didácticas que promuevan el logro de aprendizajes significativos.</p>		<p>6,7,8,9,10</p>		
				<p>Participación</p>	<p>- Frecuencia y calidad de la participación activa del docente en actividades y decisiones institucionales que fomenten el desarrollo académico.</p>	<p>11,12,13,14,15</p>			
				<p>Identidad.</p>	<p>- Grado de compromiso y sentido de pertenencia del docente hacia la institución educativa y sus valores.</p>	<p>16,17,18,19,20</p>			

Anexo 04

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (s)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
Dr. José Viterbo Alamo Barreto	Docente - Untumbes	Doctor
TÍTULO: El Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción. Tumbes-2023		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTAJE				
			1	2	3	4	5
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables				X	
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
6	SUFICIENCIA	Comprende el aspecto en calidad				X	
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del clima organizacional					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos				X	
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
TOTAL			44/50 = 0.88				

Autor del Instrumento: Br. Fernando Samuel Otiniano Guevara

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN: 44

Lugar y fecha: Tumbes, 31 de mayo de 2024


Firma del experto

DNI N° 41057014

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

N°	Variable evaluable.. Clima institucional		PUNTAJE				
	Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
1	Estructura	Normas				X	
		Procedimientos				X	
		Espacios y horarios				X	
2	Motivación	Autodeterminación					X
		Necesidad de la competencia					X
		Crecimiento personal				X	
3	Ambiente físico	Espacio físico					X
		Condiciones de temperatura				X	
		Condiciones de ruido					X
4	Relaciones	Ambiente de trabajo					X
		Apoyo mutuo					X
5	Recompensa	Reconocimiento				X	
		Incentivos					X
Se aprueban las Dimensiones e Indicadores de la variable en estudio			59/65= 0.9076				

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

	Variable evaluable.. Desempeño Docente		PUNTAJE				
	Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
	Preparación	Recompensa				X	
		Puntual				X	
	Enseñanza	Dominio de área					X
		Paciente				X	
	Participación	Colaborador				X	
		Solidario				X	
	Identidad	Responsable					X
		Honesto					X
Se aprueban las Dimensiones e Indicadores de la variable en estudio			35/ 40 = 0.875				

**INFORME DE OPINIÓN EXPERTO 8
DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
Dr. Julio Sebastián García Barreto	Docente - Uptumbes	Doctor
TÍTULO: El Clima Institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción. Tumbes-2023		

II. EFECTO 8 DE VALIDACIÓN:

N°	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTAJE				
			1	2	3	4	5
1	TÍTULO	Hace referencia al problema mencionando las variables					X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
6	SUFICIENCIA	Comprende el aspecto en calidad					X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del clima organizacional					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos				X	
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones				X	
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
TOTAL			46/50 = 92%				

Autor del Instrumento: ~~Dr.~~ Fernando Samuel Oñiano Guevara

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 48

Lugar y fecha: Tumbes, 01 de junio de 2024


Firma del experto
DNI N° 00216224

N°	Variable evaluable. Clima Institucional		PUNTAJE				
	Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
1	Estructura	Normas					X
		Procedimientos					X
		Espacios y horarios				X	
2	Motivación	Autodeterminación					X
		Necesidad de la competencia					X
		Crecimiento personal					X
3	Ambiente físico	Espacio físico					X
		Condiciones de temperatura					X
		Condiciones de ruido					X
4	Relaciones	Ambiente de trabajo					X
		Apoyo mutuo				X	
5	Recompensa	Reconocimiento					X
		Incentivos					X
Se aprueban las Dimensiones e Indicadores de la variable en estudio			63/65 = 0.96				

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

N°	Variable evaluable. Desempeño Docente		PUNTAJE				
	Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
	Preparación	Recompensa					X
		Puntual					X
	Enseñanza	Dominio de área					X
		Paciente				X	
	Participación	Colaborador					X
		Solidario				X	
	Identidad	Responsable					X
		Honesto					X
Se aprueban las Dimensiones e Indicadores de la variable en estudio			38/40 = 0.95				

INFORME DE OPINIÓN EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de título o grado
Mg. Oscar Napoleón Montoya Pérez	Docente - Untumbes	Magister
TITULO: El Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa Inmaculada Concepción. Tumbes-2023		

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	PUNTAJE				
			1	2	3	4	5
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables					X
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna					X
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					X
6	SUFICIENCIA	Comprende el aspecto en calidad					X
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos del clima organizacional					X
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos					X
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones					X
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
TOTAL			50/50 = 1				

Autor del Instrumento: Br. Fernando Samuel Otiniano Guevara


III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

(X) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

() El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

IV PROMEDIO DE VALORACIÓN: 50

Lugar y fecha: Tumbes, 04 de Junio de 2024


 Firma del experto

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

Nº	Variable evaluable. Clima institucional		PUNTAJE				
	Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
1	Estructura	Normas					X
		Procedimientos					X
		Espacios y horarios					X
2	Motivación	Autodeterminación				X	
		Necesidad de la competencia					X
		Crecimiento personal					X
3	Ambiente físico	Espacio físico					X
		Condiciones de temperatura					X
		Condiciones de ruido					X
4	Relaciones	Ambiente de trabajo				X	
		Apoyo mutuo					X
5	Recompensa	Reconocimiento					X
		Incentivos					X
Se aprueban las Dimensiones e Indicadores de la variable en estudio			57/65= 0.876				

VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Nº	Variable evaluable. Desempeño Docente		PUNTAJE				
	Dimensiones	Indicadores	1	2	3	4	5
	Preparación	Recompensa					X
		Puntual					X
	Enseñanza	Dominio de área					X
		Paciente					X
	Participación	Colaborador					X
		Solidario					X
	Identidad	Responsable					X
		Honesto				X	
Se aprueban las Dimensiones e Indicadores de la variable en estudio			36/ 40 = 0.9				



ANEXO 5

Fotos 1: Aplicación de encuestas a estudiantes





Fotos 2: Aplicación de encuesta a docentes

