



ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA**

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to
DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO
SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA**

**Autores: CHRISTIAN ANTHONY NIZAMA BARRIENTOS
VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**

Asesor: Ing. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG, Dr.

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN
EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA.
San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú**

NOVIEMBRE – 2021

DEDICATORIA

Este nuevo logro quiero dedicárselo a Dios por darme salud, a mi Mamá Victoria Soto por darme la vida, el apoyo constante y ánimo para seguir adelante y no desmayar en el camino, a mi hermana Rafaela que siempre me brinda su apoyo cuando lo necesito y a mis adoradas hijas Alizee & Anghely que son la luz de mis ojos quienes me dan la fuerza y fortaleza para salir adelante día a día y lograr mis objetivos y metas.

A la gloria de Dios de mis queridos hermanos Edgard y Loyda Váscones Soto que se encuentran en el cielo

Victoria Cristina

DEDICATORIA

A Dios por darme salud y vida

A la gloria de mi amado padre José Nizama Valverde por ser mí

fortaleza y fuente de apoyo que ahora se encuentra en el cielo

*A mi esposa y familia por el apoyo incondicional que me dieron a lo largo
del camino de esta nueva meta*

Christian Anthony

AGRADECIMIENTO

Mi sincero agradecimiento a Dios por sobre todas las cosas, y nuestra gratitud a la Escuela de post Grado de la Universidad Científica del Perú por la oportunidad de haberme permitido ampliar y profundizar mis convicciones profesionales.

APROBACIÓN

Tesis sustentada en acto público el día De..... a las..... 00 horas de 2021

TESIS

**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE
SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA
VIGNETTA - IQUITOS. 2021**

FACULTA : EDUCACIÓN Y HUMANIDADES

GRADUADOS : CHRISTIAN ANTHONY NIZAMA BARRIENTOS

VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO

**DENOMINACIÓN DEL GRADO: MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN,
MENSIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA.**

MIEMBROS DEL JURADO

PRESIDENTE

MIEMBRO

MIEMBRO

**ING. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG, DR.
ASESOR**

Fecha:..... de del 2021

San Juan Bautista – Maynas - Loreto

ESCUELA DE
POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN

Con RESOLUCIÓN N° 257-2021-UCP-EPG del 12 de noviembre del 2021, se designó al Jurado evaluador: Dra. Delia Pera Vda. de Arévalo, presidente; Dra. Nilda Manuela Rodríguez Mera; y, Mgr. Ana Adriano Sander, miembro y Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung, asesor de Tesis; y, con RESOLUCIÓN N° 277-EPG-UCP-2021, del 25 de noviembre del 2021, se autorizó la sustentación del informe final de Tesis para el 27 de noviembre del 2021.

Siendo las 11:00 am del día sábado 27 de noviembre del 2021 se constituyó de modo no presencial el Jurado para escuchar a través del programa virtual ZOOM, la presentación y defensa del Informe Final de Tesis **"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP, FRANCISCO SECADA VIGNETTA – IQUITOS, 2021"** Presentado por.

**ISLA SOTO, VÍCTORIA CRISTINA y
NIZAMA BARRIENTOS, CHRISTIAN ANTHONY**

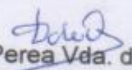
Para optar el grado de MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA.

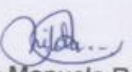
Luego de escuchar la sustentación y formuladas las preguntas, el Jurado pasó a la deliberación en privado, llegando a la siguiente conclusión:

La Sustentación es: *Aprobada por Unanimidad.*

A las 12:10 am culminó el acto público

En fe de lo cual los miembros del Jurado firman el Acta


Dra. Delia Pera Vda. de Arévalo
Presidente


Dra. Nilda Manuela Rodríguez Mera
Miembro


Mgr. Ana Magie Adriano Sander
Miembro

Contáctanos:

Iquitos – Perú
065 - 26 1088 / 065 - 26 2240
Av. Abelardo Quiñones Km. 2.5

Sede Tarapoto – Perú
42 - 58 5638 / 42 - 58 5640
Leoncio Prado 1070 / Martines de Compagñon 933

Universidad Científica del Perú
www.ucp.edu.pe

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP

El presidente del Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

La Tesis titulada:

**“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to
DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA
VIGNETTA - IQUITOS. 2021”**

De los alumnos: **CHRISTIAN NIZAMA BARRIENTOS Y VICTORIA CRISTINA ISLA
SOTO**, de la Escuela de Posgrado, pasó satisfactoriamente la revisión por el
Software Antiplagio, con un porcentaje de **5% de plagio**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que
estime conveniente.

San Juan, 24 de Noviembre del 2021.



Dr. César J. Ramal Asayag
Presidente del Comité de Ética – UCP

CIRA/ri-a
490-2021

INDICE

Pág.

Portada	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iv
Página de Aprobación	v
Acta de Sustentación	vi
Constancia de Originalidad de la Tesis	vii
Índice de Contenido	viii
Índice de Cuadros o Tablas	xi
Índice de Gráficos o figuras	xii
Resumen. Palabras claves	xiii
Abstrac Key Word	xiv
Introducción	1
CAPÍTULO I: Marco Teórico	01
1.1. Antecedentes de Estudio	01
1.2. Bases Teóricas	08
1.2.1. Clima Institucional	08
1.2.1.1. Denominaciones de clima	10
1.2.1.2. Teorías psicológicas sobre el clima institucional	12
1.2.1.3. Dimensiones del clima institucional	13
1.2.2. Desempeño Docente	14
1.2.2.1. Rol del docente innovador	15
1.2.2.2. Rol del docente contemporáneo	16
1.2.2.3. Campos de acción o dominio global donde se ejerce el desempeño docente	19
1.1 2.3. Definición de Términos Básicos	22

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema	25
2.1. Descripción del Problema	25
2.2. Formulación del Problema	27
2.2.1. Problema General	27
2.2.2. Problemas Específicos	27
2.3. Objetivos	28
2.3.1. Objetivo General	28
2.3.2. Objetivos Específicos	28
2.4. Justificación e Importancia de la Investigación	28
2.5. Hipótesis	30
2.5.1. Hipótesis General	30
2.5.2. Hipótesis Derivadas	30
2.6. Variables	31
2.6.1. Identificación de las Variables	31
2.6.2. Definición de las Variables	31
2.6.2.1. Definición Conceptual	31
2.6.2.2. Definición Operacional	31
2.6.3. Operacionalización de las Variables	33
CAPÍTULO III: Metodología	35
3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación	35
3.1.1. Nivel de Investigación	35
3.1.2. Tipo de Investigación	35
3.1.3. Diseño de Investigación	35
3.2. Población y Muestra	36
3.2.1. Población	36
3.2.2. Muestra	36
3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos	37
3.3.1. Técnica de Recolección de Datos	37
3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos	37

3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos	37
3.4. Procesamiento y Análisis de la Información	38
3.4.1. Procesamiento de la Información	38
3.4.2. Análisis de la Información	38
CAPÍTULO IV: Resultados	39
4.1 Análisis Descriptivo	39
4.1.1 Diagnóstico del Clima Institucional	39
4.1.2 Diagnóstico del Desempeño Docente	47
4.2 Análisis Inferencial	52
4.2.1. Relación entre el clima institucional y el desempeño docente.	52
CAPÍTULO V: Discusión, Conclusiones y Recomendaciones	55
5.5 Discusión	55
5.2 Conclusiones	57
5.3 Recomendaciones	58
Referencias Bibliográficas	59
Anexos	62
Anexo 01: Matriz de Consistencia	62
Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos	62
Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad	62
Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación del Informe Final de Tesis	62
Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento del Informe Final de Tesis	62

INDICE DE CUADROS

N°	TÍTULO
01.	Comportamiento institucional en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta – Iquitos 2021.
02.	Capacidad organizacional en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta – Iquitos 2021.
03.	Dinámica organizacional en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta.
04.	Clima institucional en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta, Iquitos 2021.
05.	Dimensión profesional en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta, Iquitos 2021.
06.	Dimensión personal en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Vignetta, Iquitos 2021.
07.	Dimensión social un estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta – Iquitos 2021.
08.	Desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta – Iquitos 2021.
09.	El clima Institucional según desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vigneta – Iquitos 2021.

INDICE DE GRÁFICOS

N°

TÍTULO

01. Clima Institucional en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta, Iquitos 2021.
02. Desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta, Iquitos 2021.

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo: Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP Francisco Secada Vignetta del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

La investigación fue de tipo descriptivo condicional, de diseño no experimental, transaccional al correlacional.

La población está conformado por 28 estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta y la muestra la conformó el 100% de la población es decir los 28 estudiantes.

La selección de la muestra fue no aleatoria pre conveniencia, la técnica de resolución de datos fue la encuesta para ambas variables y el instrumento fue el cuestionario.

Para el análisis de la información se empleó la estadística descriptiva para el estudio de cada variable y la estadística influenciando paramétrica al chi cuadrada (χ^2) para la demostración de la hipótesis los resultados demuestran que $\chi^2 = 7,03$ $\chi^2_t = 3.841$, $gl = 1$, $p < 0.05\%$ y el coeficiente de contingencia fue $r = 44\%$ con lo que se aceptó la hipótesis de investigación: existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta del distrito de Iquitos, durante el año 2021.

Palabras clave: Clima Institucional – Desempeño docente

ABSTRACT

The objective of the research is: To determine the relationship between the institutional climate and the teaching performance of 5th year high school students from the Secada Vignetta Institution in the Iquitos district, during the year 2021.

The research was descriptive-conditional, non-experimental design, transactional to correlational.

The population is made up of 28 high school students from the FAP

Institution, Francisco Secada Vignetta and ours was made up of 100 % of the population, that is, the 28 students.

The selection of the sample was non-random pre-convenience, the data resolution technique was the survey for both variables and the instrument was the questionnaire.

For the analysis of the information, descriptive statistics were used for the study of each variable and statistics, influencing the parametric chi square (χ^2) for the demonstration of the hypothesis, the results show that $\chi^2 = 7.03$ $\chi^2 t = 3.841$, $gl = 1$, $p 0.05\%$ the research hypothesis: there is a relationship between institutional climate and teaching performance in 5th year high school students

of the FAP Educational Institution, Francisco Secada Vignetta from the Iquitos district, during the year 2021.

Keywords: Institutional Climate - Teaching Performance

INTRODUCCIÓN

Clima Institucional es el conjunto de característica, atributos, cualidades propiciadas referente a actitudes, habilidades, sentimiento que presenta una organización, que son percibidas por los miembros que conforman la institución y que influyen grandemente en la conducta, y el desempeño docente son las acciones que realiza el docente en relación a sus funciones, a los resultados del aprendizaje, a su comportamiento y a la práctica pedagógica.

El clima institucional se relaciona en forma directa con el desempeño docente a mejor clima institucional mejor es el desempeño de los docentes, así (Mendoza, 2011) en su estudio de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de 45 profesores y 205 padres de familia, concluye que existe una relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente, a su vez (Romero y Torres, 2017) en su investigación de tipo correlacional y diseño no experimenta de tipo transaccional correlacional, llegan la conclusión: Si existe relación entre el clima organizacional y el desempeño docente.

Los estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos muestra su descontento hacia las funciones de sus docentes quien no los cumple a cabalidad debido a que en la Institución educativa el clima institucional se encuentra débil, por lo que se formula el problema de investigación ¿Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta del Distrito de Iquitos, durante el año 2021? Delimitando el objetivo: Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta del Distrito de Iquitos durante el año 2021.

La investigación se realiza en la Institución Educativa FAP Francisco Secada Vignetta de Iquitos con una muestra de 28 estudiantes de 5° de secundaria.

La investigación es de gran importancia porque permitirá a las autoridades de las instituciones educativas en general y específicamente de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos, tomar decisiones oportunas sobre los aspectos que conforman el clima institucional a fin de que los docentes se sientan a gusto y comprometidos con la institución demostrando un desempeño excelente en bien de los estudiantes.

El estudio presenta la siguiente estructura:

Capítulo I: Marco Teórico

Capítulo II: Planteamiento del Problema

Capítulo III: Metodología

Capítulo IV: Resultados

Capítulo V: Discusión, conclusiones, recomendaciones

Referencias bibliográficas

Anexos

CAPÍTULO I: Marco Teórico

1.1. Antecedentes de Estudio

Internacional

(Troya, 2016), realizó un trabajo de investigación titulado: “El clima institucional en el desempeño docente, una mirada desde perspectiva del buen vivir”, donde tuvo como objetivo determinar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño del docente, la metodología que aplicó, fue la no experimental, de tipo descriptiva – correlacional, donde llega a concluir que el Clima Institucional bueno si logra favorecer los esfuerzos que tienen todos los actores de la institución educativa, para lograr una educación de buena calidad, y que al mismo tiempo mejore un buen desempeño docente que pueda tener una excelencia académica, confirmando de esta forma que los docentes tengan un buen compromiso y por lo tanto adecuado clima institucional y de esta forma se facilite el desempeño excelente, teniendo integralmente a los estudiantes en su compromiso profesional en el presente y en el futuro para hacer frente con competencias y valores sólidos. Por último, desde la responsabilidad de la institución, permite a todos tomar conciencia de los aspectos importantes, para que se tengan verdaderas líneas de acciones educativas y estas permitan desarrollar la actividades educativas, para encontrar una verdadera formación integral para los jóvenes y que puedan ingresar con calidad y calidez en la sociedad actual, y convertirse en protagonistas de su aprendizaje hacia el “Buen Vivir”.

(Hinojosa, 2010), realizó una investigación titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres franceses, en la Universidad Playa Ancha de Valparaíso Chile, llegó al subsiguiente resumen: Existe una correspondencia directa entre el clima

organizacional y la satisfacción laboral. Es referir, la satisfacción laboral de los profesores está vigente positivamente siempre y cuando el clima organizacional tenga una edificación asimismo positiva o adecuada. Así mismo reincidir en que es el clima el que influencia a la satisfacción, ya que esta es resultado de un escenario, de un discernimiento, si bien es cierto que la propia conformidad puede retroalimentar el adecuado clima organizacional.

(Rodríguez et al., 2011a), realizaron una investigación titulada: Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño, en una organización estatal chilena, en la Universidad Andrés Bello del Chile, llegó a la siguiente conclusión: la relación entre el clima organizacional general y la satisfacción laboral resultó estadísticamente significativa, presentando una relación positiva y una asociación de un 41.3%.

Nacional

(Vargas, 2015), en la ciudad de Chiclayo, realizó un estudio titulado: Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón –Lambayeque, en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, llegó a la subsiguiente terminación: la influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional se da de modo positivo, pero en una pequeña proporción, por lo que debe tenerse cuidado con otras variables que afectarían al buen progreso del clima organizacional de la institución mencionada primeramente.

(Juarez, 2012), realizó su pesquisa de tipo descriptivo simple con un diseño no experimental que buscó establecer el grado del desempeño de los docentes de secundaria según el docente, el alumno y el subdirector de formación general en una institución educativa policial de la Región Callao 2009. La muestra fue no probabilística, donde aplicó 3 instrumentos elaborados por el Ministerio de educación del Perú, adecuado por la autora y validado por juicio de expertos mediante V de Aiken con un valioso nivel de validez y confiabilidad, encaminado a 22 docentes pertenecientes al Ministerio

del Interior, Ministerio de Educación y APAFA, a 150 estudiantes y al subdirector de formación general. Se miden 3 dimensiones como planificación del quehacer pedagógico, despacho de los procesos de enseñanza-

aprendizaje y responsabilidades profesionales. Los resultados dan a tratar un desempeño bueno según los docentes con 59,1%, estudiantes con 73,3% y subdirector de formación general con 59,1%. Llegando a la conclusión que existe una alta relación al identificar los niveles de desempeño buenos.

(Mendoza, 2011), desarrollo su la investigación titulada: “Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9 – Callao” y tuvo como intención fundar la relación evidente entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas de inicial de la Red N°9 - callao. La pesquisa fue de tipo descriptivo correlacional. La muestra de observación fue aplicada a 45 profesores, así mismo se aplicó un interrogatorio a una muestra de 205 padres de familia para saber su dictamen sobre el desempeño docente de sus profesores. Se aplicó un sondeo para cada variable en la graduación de Likert, cuyo procesamiento de datos ha consentido declarar las siguientes conclusiones: a nivel general, existe una relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente, y a nivel específico, existe una relación alta significativa entre comportamiento institucional en capacidad organizacional y en dinámica institucional.

Local

(Caballero & Gonzales, 2018), realizaron su investigación titulada: Motivación y clima laboral en trabajadores de la corte superior de justicia de Loreto período setiembre – noviembre Iquitos 2017, cuya meta fue establecer la relación entre la motivación y el clima laboral en trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Loreto de la ciudad de Iquitos, Etapa Setiembre - Noviembre del 2017. El procedimiento empleado fue el cuantitativo y el diseño no experimental de tipo correlacional y transversal. La Población estuvo conformada por 436 trabajadores entre magistrados y personal a término

estable, suplentes, temporales, a término indefinido, CAS y personal por arreglo de la Corte Superior de Justicia de Loreto de la ciudad de Iquitos, entre los resultados principales se tuvo que en Valor de motivación 89,7% tuvieron motivación alta, en clima laboral 49,5% indicaron clima laboral medio, 24% clima laboral favorable, mientras que 20,1% clima laboral desfavorable, llegando a la inferencia que no existe agrupación significativa entre ambas variables, se podría mostrar que los trabajadores consiguen sus motivaciones de modo intrínseca, ya que se forman profesionalmente con sus propios medios, sobresalen de modo particular y estas motivaciones no forman pieza de la representación, por cuanto no consiguen desenvolver sus funciones en un clima laboral próspero.

(Romero & Torres, 2017), realizaron un estudio titulado: Estructura organizacional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 60050 República de Venezuela – Iquitos 2016, con el objetivo de manifestar la correspondencia entre la distribución organizacional y el desempeño docente en la IE, el resumen pertenece al prototipo correlacional y el diseño fue el transaccional correlacional, la población está emparejado por el 100% de los docentes de la IE. República de Venezuela, la práctica que se emplea en la recopilación de los datos fue la indagación, para la variable (X) independiente y el Acta de Evaluación final para la variable (Y) independiente: Desempeño Docente, el instrumento fue el interrogatorio. Llegando a la conclusión que si existe relación entre la estructura organizacional y el desempeño docente en la IE 60050 República de Venezuela en el año 2016.

(Caro, 2015), realizó un estudio titulado: “Desempeño docente en los niños de segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555 – Iquitos 2015”, tuvo como objetivo evaluar el nivel de desempeño docente de la Institución Educativa N° 601555 de Iquitos en el año 2015, donde indica que el desempeño del magistral se entiende como el desempeño de sus funciones; éste se halla resuelto por factores asociados al mismo docente, al alumno y al ambiente; también, el desempeño se ejerce en diferentes o

niveles: el argumento socio formativo, el ambiente corporativo, el círculo de clase y relativo el mismo docente, mediante una faena reflexiva. Se evalúa para optimar la eficacia educativa y cualificar la carrera magistral. Para esto, la valoración presenta funciones y características conforme determinadas que se tienen en recuento en el instante de la diligencia. De allí la excelencia de precisar estándares que sirvan de prioridad para soportar el término del progreso de evaluación. Concluyó que el desempeño docente es bueno en los niños de 2do grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555.

1.2. Bases Teóricas

1.2.1. Clima institucional: Conceptualización

En términos conceptuales existen varias definiciones para lo que conocemos como clima laboral u organizacional. Se puede decir que el clima laboral es un conjunto de habilidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas sentidas o experimentadas por las personas que conforman la organización y que influyen sobre su conducta. (Pintado, 2011)

El clima de la institución se basa en lo que pueden notar los trabajadores, a menudo se define: *“como los patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en la organización, y se refiere a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral”*. (Griffin, 2010)

Por otro lado, el clima organizacional es el medio interno y la atmósfera de una organización. Así nos lo indican: *“Factores como la tecnología, las políticas, reglamentos, los estilos de liderazgo, la etapa de la vida del negocio, entre otros, son influyentes. El clima organizacional puede presentar diferentes características dependiendo de cómo se sientan los miembros de una organización”*. (Chiavenato, 2007)

Así también se puede indicar que; *“La Percepción del micro entorno que surge como resultado tanto de pautas de comportamientos cotidianas y diferenciadas (...) como de valores estos influyen y afectan el significado y la relación de las personas involucradas en ella.”* De esta manera las personas al interactuar y poner en práctica sus valores crean un determinado ambiente dentro de la institución. (Pulido, 2003)

Toda organización crea su propia cultura o clima organizacional. El clima o la cultura nos muestran de los valores y las normas que tiene un sistema formal y tiene que ver con la forma como los individuos lo entienden. El clima organizacional también es un reflejo histórico de las muchas luchas gremiales que han existido, así también la clase de personas que están presentes en la institución, sus propios procesos laborales y su infraestructura física, las formas de comunicación y como se ejerce la autoridad dentro del sistema. (Katz & Kahn, 1989)

De esta manera el ambiente o clima organizacional es el lugar donde las personas se relacionan y dentro del cual realizan trabajo. Los empleados dentro de una institución o empresa. Este se refiere al ambiente de un departamento, de una unidad importante de la compañía, como ejemplo una sucursal o de la organización completa. El clima que existe dentro de la institución, no es posible verlo ni tocarlo, pero se debe considerar que efectivamente existe en la realidad. Pero se puede decir que es como el aire que existe en un cuarto donde lo rodea y éste produce efectos en todo lo que pasa dentro de la misma. Esto es pues el lugar de trabajo o como podría llamarse el clima que existe en la institución, y es un concepto dinámico fundamentado en el enfoque de sistemas. (Davis & Newstrom, 1987)

Se afirman que: *“las personas son capaces de darse cuenta, pueden sentir, percibir la atmosfera existente en el lugar que se encuentren, ello debido al tipo de relaciones inter-relaciones que se producen en cada institución debido al comportamiento de las personas a la estructura de la institución y los procesos que se producen en ella”*. (Gibson et al., 2001)

Igualmente se puede afirmar que: *“El clima organizacional constituye el medio interno de una organización, la atmósfera psicológica característica que existe en cada organización. (...) el clima se percibe en diferentes maneras por diferentes individuos.”* Así algunos individuos pueden ser más sensibles que otros y de esta manera se pueden tener percepciones diferentes, ya sean

estas positivas o negativas, y que se dan dentro de la institución educativa como resultado de un conjunto de aspectos internos y externos de la institución misma y de las relaciones entre trabajadores existentes. (Chiavenato, 2007)

Se puede señalar que: *“el clima en la organización es una característica del mismo ambiente organizacional de la institución descrita por sus miembros”*. (Litwin & Stringer, 1968)

Teniendo en consideración las definiciones mencionadas, se puede definir al clima laboral como las percepciones compartidas que tienen los trabajadores de una institución acerca de los procesos organizacionales, tales como las políticas, la forma de liderazgo, las relaciones entre trabajadores, los sueldos, etc. Es importante tener en cuenta que la percepción de cada individuo es diferente y ésta produce un tipo de comportamiento en la institución y de esta manera el clima organizacional puede variar de un lugar a otro.

1.2.1.1. Denominaciones de clima

Las variaciones sobre la conceptualización del clima institucional se pueden definir como:

Clima organizativo. Lleva íntima relación con la gestión de la institución y el logro de metas, también con el estilo de liderazgo y la personalidad de cada uno de los trabajadores. Tienen que ver con las características propias y funcionales de la institución, y se considera de esta forma todas las normas formales e informales que están presentes y se desarrollan dentro de la institución.

Clima psicológico. Es esta se encuentra la forma personal como se dan las acciones de los trabajadores y se puede medir a través de la observación y de la propia identificación sobre el clima que existe en la institución. Existen dos dimensiones: (1) la estructura objetiva que es la parte tangible y observable de la institución y estas tienen relación con las características estructurales de la misma como son: la estructura, el tamaño, la producción, liderazgo, condiciones laborales, procesos que se desarrollan, resultados etc; (2) la estructura subjetiva que son las observaciones que tienen cada trabajador sobre las características internas de la institución. Se puede decir que el clima psicológico del trabajador describe su ambiente en donde realiza su trabajo y se ve afectado por factores tanto individuales como grupales, así mismo se valen de ella para hacer interpretaciones o percepciones sobre los diversos hechos que se dan en forma condicionada con las actitudes y conductas de los trabajadores de la institución.

Clima social. Este es considerado como las relaciones que existen entre los miembros de la institución, donde se presentan los aspectos normativos formales y vigentes, así como los informales, que son las conductas y relaciones que se dan en el momento y que surgen como respuesta a las interacciones sociales entre los trabajadores.

Clima emocional. Es la relación afectiva que se da dentro de la institución, donde se considera: el trato que tiene la institución, el afecto interno, el apoyo institucional, refuerzos externos y las formas de comunicación para que sean en forma positiva o negativa entre los trabajadores y usuarios, lo más importante es que exista un sentimiento verdadero y positivo con el que se traten a los individuos.

Clima académico. Se tiene en cuenta que existe una incidencia importante como la presión curricular que da límites en las actividades que se realizan y que se producen en las instituciones relacionadas al estudio y a la capacitación que los docentes y estudiantes, ya que comparten los mismos

valores académicos, y forman parte valiosa en el clima escolar en general. (CISE PUCP, 2007)

1.2.1.2. Teorías psicológicas sobre el clima institucional

Los estudios que han realizados sobre el tema siempre han ocupado un lugar importante en la sociedad donde vivimos, ya que por lo general ha sido una preocupación constante para ser investigado o se han tratado de resolver algunos problemas de las relaciones humanas que ahí suceden entre los trabajadores. Se puede afirmar que: *“La psicología es una ciencia que se encarga del estudio del comportamiento del ser humano, lo que tiene que ver con su conducta y que esta a su vez puede ser observable y se ve afectada con la experiencia que tiene el individuo en su constante aprendizaje, también se ve influenciada por los cambios continuos que se dan en su ambiente de trabajo”*. (Stephen, 2009)

La teoría de la jerarquía de las necesidades plantea una hipótesis, que dentro de cada persona existe una jerarquía de cinco necesidades básicas:

- Fisiológicas. Donde están: el hambre, la sed, el cobijo, el sexo y otras necesidades corporales.
- Seguridad. Donde están: el cuidado y la protección del ambiente físico y emocional de la persona.
- Sociales. Donde están: el afecto, el sentido de pertenencia, la aceptación y la amistad.
- Estima. Donde están: factores internos como son: el respeto de sí, la autonomía y los factores externos que son: el estímulo, el status, el reconocimiento y la atención.
- Autorrealización. Donde están: la fuerza para lograr aquello que uno es capaz ser o alcanzar.

1.2.1.3. Dimensiones del clima institucional

Se ha considerado las dimensiones de clima institucional a partir de la definición que hacen sobre ella y que se mide a través de las variables de comportamiento, proceso y estructura, las cuales han sido adaptadas según la composición de los ítems seleccionados de Edgar Valdivia Vivanco

“Liderazgo y gestión de los centros de educación técnica”. (Gibson et al., 2001)

La formación académica en Gestión a Directores para las Instituciones educativas; relaciones interpersonales en la institución educativa CISE Pontificia Universidad Católica del Perú, 2007 en comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional. (CISE PUCP, 2007)

- **Comportamiento institucional.** En Instituciones sociales manifiestan que es un sistema de normas de costumbres y tradiciones centradas en una actividad humana en donde las personas comprometidas en un comportamiento institucional deben prepararse para desempeñar sus roles apropiados. Estos pueden expresarse con regularidad en códigos normales, las diferencias personales que pueden afectar las actividades que realizan en la institución. Los problemas que aparecen dentro de una institución algunas veces se deben diferencias de personalidad entre los trabajadores, pero con mayor incidencia al problema entre funciones institucionales.

- **Comportamiento.** Está definida por las características psicológicas de las personas como son las actitudes, las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión, los valores y el nivel de aprendizaje que posee.

- **Capacidad organizacional.** Consideran como la habilidad de una organización para utilizar sus recursos en la realización de sus actividades, en la gestión de procesos se examinan la manera en que la organización maneja

sus relaciones humanas y sus interacciones relacionadas con el trabajo. La estructura identifica los vínculos entre la forma como se rige una organización y su misión, así como las funciones que desempeñan las personas y las finanzas en las actividades cotidianas de la organización, en la cual la capacidad de la organización maneja sus relaciones externas como relaciones interinstitucionales. Para Robbins en el año 2009 “*(... es un campo de estudio donde se investiga el impacto que los trabajadores, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las instituciones, con el objetivo de aplicar el conocimiento para mejorar la efectividad de las instituciones...*” (Robbins & Judge, 2009)

1.2.2. Desempeño Docente

El docente es un profesional especializado en la enseñanza y el aprendizaje sobre determinado conocimiento del campo de la ciencia, la humanística o el arte. Como especialista de un determinado conocimiento y en el ejercicio del saber que lo capacita para relacionar conocimientos, diseña contenidos de la enseñanza de la mejor manera posible, ya sea empleando los instrumentos mediadores de la palabra o estrategias icónicas que incidan en el aprendizaje del alumno, configurando un proceso denominado de enseñanza- aprendizaje. El docente es un individuo profesional que ha sido formada y especializada para lograr enseñar a los alumnos un decidido entendimiento o campo de la cultura, humanística o práctica. Del mismo modo ha sido formado para proporcionar técnicas o métodos de quehacer que debe desplegar el estudiante para el beneficio de su experiencia.

El trabajo del docente incluye el uso del diseño curricular, de la cual se vale para adecuar los temas a enseñar, de la misma el plantear estrategias, medios y materiales, con ello evaluar con el fin de la búsqueda de la comprensión y adquisición de los nuevos conocimientos y lograr el aprendizaje eficaz en el alumno. Conjuntamente existe otro aspecto primordial que desarrolla el docente, como es la planificación de la clase y métodos para el logro del aprendizaje. En virtud de la formación recibida y la preparación

continúa por el docente con el fin de ejercer sus funciones con capacidad, conocimiento y destreza. (Orellana, 2003)

1.2.2.1. Rol del docente innovador

En este momento, la capacidad, el profesionalismo y la perseverancia que se nos exigen, hace que recaiga en el docente un gran compromiso. Que los estudiantes, las niñas y los niños comprendan lo que hacen depende en gran porción del compromiso que les damos, es expresar, como los motivamos, como les presentamos los contenidos, como los organizamos. Todas estas interacciones se basan en la ocupación conjunta que debemos ejecutar con ellos, actualmente se entiende que la enseñanza y el adiestramiento son un procedimiento de acoplamiento compartida. (Bravo et al., 2006)

Por consiguiente, es primordial que asumamos un nuevo rol que implica una serie de funciones a realizar:

- Planificar actividades de aprendizaje que respondan a los intereses de los estudiantes.
- Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- Promover canales de comunicación.
- Facilitar que los estudiantes aprendan a aprender.
- Valorar el esfuerzo de los estudiantes.
- Conocer las características de los estudiantes a nuestro cargo.
- Estimular la creatividad e innovación.
- Promover la actividad mental.
- Ofrecer apoyo para construir aprendizajes.
- Tener en cuenta las aportaciones de los estudiantes.

El Índice del docente transformador tiene una gran exigencia que efectuar; por ello el docente desarrollará al superior su capacidad, Indagación y entrega para con su servicio. El docente logrará que el estudiante aprenda y comprenda lo que estudia, usará para ello técnicas de motivación, contenidos interesantes y amenos interconectados con su contexto; el docente organizará su tarea a través de la ordenación adecuada del propósito de cátedra. En el proceso de construcción de la enseñanza aprendizaje el docente tendrá presente que la enseñanza se realiza en el aprendizaje (no a la inversa). La enseñanza sin aprendizaje no es enseñanza. La enseñanza es en la medida que el alumno aprende, no simplemente cumplir, la programación, las horas de clase, etc. Por tanto, el docente realiza una serie de funciones esenciales para lograr un aprendizaje verdadero, duradero y significativo en los alumnos. (Bravo et al., 2006)

1.2.2.2. Rol del docente contemporáneo

Los roles del docente contemporáneo se pueden clasificar en las siguientes dimensiones:

Dimensión profesional

- Planificar adecuadamente el proceso educativo que responde a los intereses y necesidades de los alumnos.
- Contribuir a un adecuado clima de trabajo en el aula.
- Utilizar una variedad de estrategias para lograr aprendizajes de calidad de nuestros alumnos
- Registrar permanentemente información sobre el avance del aprendizaje de nuestros alumnos.
- Participar en las sesiones metodológicas y en la jornada de reflexión entre los docentes.
- Asumir responsabilidades personales en la toma de decisiones de la institución.

- Revisar el sentido de lo que hacemos o dejamos de hacer en nuestro desempeño docente.
- Contribuir a la construcción de la comunidad docente vinculado por un PEI.
- Propiciar un ambiente de respeto y confianza.
- Respetar a sus alumnos como persona.
- Generar auto conceptos positivos en nuestros alumnos.
- Proponer evaluaciones sin tensiones respetando el ritmo y modo de aprendizaje de cada alumno.
- Incentivar el compañerismo, la solidaridad la tolerancia y la cooperación.
- Actuar como mediador de los conflictos en el aula sin demostrar favoritismo.
- Cumplir con las indicaciones, exigencias y ofrecimientos para no crear desconfianza ni descrédito.
- Estimular el desarrollo de hábitos, orden e higiene personal.
- Promover canales de participación mediante:
 - La organización de debates y discusiones sobre temas de interés y de conocimiento del grupo, creando espacios para ideas y opiniones.
- Aceptar las intervenciones, aunque no sean claras o concretas, buscando la forma de aclararlas sin cortar la espontaneidad.
- Incentivar la intervención de los alumnos los menos espontáneos mediante preguntas sencillas y claras.
- Facilitar que los alumnos aprendan a aprender.
- Valorar el esfuerzo de los alumnos para el logro de aprendizajes.
- Estimular la creatividad.
- Promover la actividad mental.

Dimensión personal

- Asumir una actitud innovadora, crítica, creativa, y perseverante en el aula, institución educativa y comunidad.
- Comunicarse asertivamente en todos los niveles de relación.
- Preocuparse por desarrollar permanentemente su autoconocimiento, el conocimiento de su tarea educativa.
- Esforzarse continuamente en su perfeccionamiento personal, cultural y profesional.
- Cultivar una sana autoestima que le permita superar los conflictos y frustraciones personales, laborales y sociales.
- Compartir nuestra experiencia docente para fortalecer las cualidades personales y tener confianza en lo que se hace.
- Evidenciar vocación de servicio y de compromiso frente a vuestros alumnos y al país.
- Esforzarse en desarrollar una personalidad equilibrada con principios, creencias y valores definidos, demostrando coherencia entre lo que se dice y se hace.
- Reconocer el uso práctico de la educación en la vida del ser humano.
- Reconocer y ejercitar procesos internos (cognitivo, motivacionales y emocionales) y conductas que promueven su desarrollo afectivo y eficiente.

Dimensión social

- Considerar que el rol docente en la generalidad presente es, la de crear hombres y organizar líderes.
- Identificarse con la colectividad en que labora, siendo participe de sus proyectos y sostén en la opción de los problemas que afrontan.
- Ser tipo de servicio y constancia interiormente de su comunidad.
- Orientar, alentar, avisar, socorrer a los miembros de la comunidad.
- Fomentar continuo ejemplo de memorias culturales, deportivas y recreativas que refuercen la compatibilidad nacional.

- Actuar como verdaderos agentes de cambio en la colectividad.(Bravo et al., 2006)

1.2.2.3. Campos de acción o dominio global donde se ejerce el desempeño docente

La tarea que desarrolla el docente relativo a él mismo, está relacionada con su alineación y la colocación de su memoria particular. La alineación profesional cubre el progreso de programas de Instrucción Superior a nivel de pregrado y postgrado; pero también una actividad constante de actualización en los diversos campos del conocimiento relacionado con la educación; esto es: la Pedagogía, sus ciencias auxiliares, la normatividad educativa, las políticas, lineamientos y directrices del estado, sobre la materia; también incluye la actualización permanente en el campo específico del conocimiento o área de trabajo. En un nivel más privado, la organización de su vida personal es primordial para que el docente pueda desempeñarse con entusiasmo, tranquilidad y dedicación al proceso formativo de sus estudiantes.

El terreno de mayor colisión es el desempeño en la clase y demás ambientes de enseñanza, como laboratorios, bibliotecas, patios de esparcimiento, canchas deportivas, etc. Esta tarea es, posiblemente la de superior grado de variedad y complicación; asimismo, la simplemente relacionada con el adiestramiento de los estudiantes.

En un intento por sistematizar esta labor, se pueden caracterizar tres momentos: las actividades previas, la ejecución o desarrollo de las actividades de aprendizaje y las actividades posteriores. Como todos

sabemos, el docente realiza un sinnúmero de actividades previas de planeación, preparación y organización. La planeación tiene por objeto el diseño curricular para estructurar en forma adecuada su área o áreas de trabajo; incluyendo una micro-planeación de cada una de las experiencias de aprendizaje.

Para tal fin, define secuencias de actividades y prevé los recursos indispensables. La preparación está relacionada con el estudio o fundamentación de cada una de las temáticas relacionadas con el contenido de las áreas para poder apoyar conceptualmente a los estudiantes. La organización tiene como propósito adecuar el ambiente físico, con los equipos y materiales necesarios para poder llevar a cabo cada una de las experiencias.

La ejecución de las actividades de aprendizaje, es a su vez, el campo de mayor complejidad, dado que el docente está pendiente de diversos procesos como: el seguimiento de las actividades conforme al plan preestablecido, la introducción de ajustes, de acuerdo con las circunstancias, la participación disciplinada de los estudiantes, el apoyo y retroalimentación para garantizar la evaluación como un proceso continuo y la verificación del cumplimiento de las actividades y objetivos de aprendizaje.

Las actividades posteriores están relacionadas con la lectura y valoración de trabajos de los estudiantes y el registro de los logros alcanzados por ellos. Pero el desempeño no solo se circunscribe a los ámbitos de aprendizaje, el entorno institucional en su conjunto, constituyen un campo de acción del docente. En este entorno actúa, a su vez, sobre dos áreas: el enriquecimiento del ambiente y el aporte al proyecto educativo. Mediante la interacción diaria con los diferentes miembros de la comunidad educativa, el docente armoniza las relaciones fortaleciéndolas en armonía y cooperación.

Asimismo, aporta al desarrollo del proyecto educativo mediante sus concepciones teóricas, con la práctica de la democracia institucional y mediante actividades relacionadas con los diferentes sub proyectos.

La acción del docente trasciende al ámbito institucional y se proyecta al contexto socio-cultural, en el cual se haya inscrito el establecimiento educativo.

Esta labor la ejerce mediante las relaciones con otras instituciones de orden académico, artístico, deportivo y asistencial. En la interacción con este entorno, el docente proyecta su labor educativa y al mismo tiempo, genera conocimiento que puede, luego revertirlo en el trabajo con sus estudiantes.

(Montenegro, 2003)

1.1.2.3. Definición de Términos Básicos

Capacidad organizacional: es el potencial que tiene una organización, un país para actuar y cambiar en busca de ventajas competitivas. (Rodríguez et al., 2011b)

Clima Institucional: El clima ambiente de trabajo constituye uno de los factores determinantes y facilita no solo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio. (Paladino & Mohan, 2002)

Clima: Es una percepción que se tiene de la organización y del medio ambiente laboral y consiste en el grado favorable o desfavorable del entorno laboral para las personas que integran la organización. (Alvarez, 1997)

Comportamiento Institucional: lugar de conocimiento que investiga la huella que los individuos, los grupos y la organización tiene justo la conducta adentro de las organizaciones con la intención de adaptar tal entendimiento al mejoramiento de la eficiencia de la sociedad. (Robbins & Judge, 2009)

Desempeño Docente: Es el acatamiento de funciones en modo enérgico y efectivo. Esto implica expresar, las labores que cotidianamente tiene que efectuar el docente en un aula de clases con sus alumnos para el resultado del progreso completo de estos; se aplica en el curso al reflexionar las dimensiones de labor docente como son la extensión particular, la dimensión profesional y la dimensión general que se muestra cuando el docente realiza sus funciones. (Montenegro, 2003)

Dinámica Institucional: Es vista desde una perspectiva psicológica y social, en la cual la institución educativa es un órgano donde las personas actúan y en donde se plantean dificultades en términos de problemas y trabajan para su solución. (Ballou, 2004)

Evaluación Docente: Esta referida a todas las acciones o procedimientos disponibles y aceptados para realizar la evaluación al trabajo o desempeño del docente; habiendo cinco formas conocidas y aplicadas para evaluar al docente. Se aplica a nuestro estudio al considerar uno de los procedimientos que es la opinión de los alumnos que se recogerá a través de la encuesta que se ha de realizar. (Montenegro, 2003)

Institución: una institución puede ser definida como una malla de procesos interhumanos comparativamente continuos que inician y mantienen conexiones entre personas y grupos adentro de una organización múltiple, con argumento de sustentar esta organización o de aprovechar sus intereses. (Agüero, 2002)

Organización: sistema estructurado de reglas y relaciones funcionales diseñado para producir a lado las políticas empresariales o, más necesariamente, los programas que tales políticas indican. (Coba, 2017)

Posibilidad de desarrollo personal y profesional en el trabajo: Para efectos de este trabajo, probabilidad, percibida por los trabajadores, de que en la organización encontrará apoyo y estímulo para el crecimiento personal y profesional, mediante políticas justas y efectivas de capacitación y de promoción. (Gibson, 2001)

Relaciones con los compañeros de trabajo: Para efectos de este trabajo, interacciones de las personas que tienen frecuente contacto en el seno de la organización con motivo del trabajo, ya sea entre compañeros de una misma dependencia o de diferentes unidades. (Pulido, 2003)

Trabajo Docente: Es cuando el profesor o maestro desempeña sus funciones o labores en una organización educativa usando técnicas y

estrategias de enseñanza aprendizaje para lograr un aprendizaje eficaz e integral en el alumno. Se aplica a nuestro estudio al considerar a los docentes de las instituciones educativas quienes usando técnicas, estrategias y todos los recursos pedagógicos que tiene a su alcance para hacer posible el logro del aprendizaje en el alumno.(Bravo et al., 2006)

Trabajo: Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, en contraposición a capital. (Arispe, 2016)

CAPÍTULO II: Planteamiento del Problema

2.1. Descripción del Problema

Se puede decir que existe un clima institucional debilitado debido a que internamente las instituciones no cuentan con relaciones interpersonales armoniosas. Es por ello que basados en las informaciones y observaciones, se deduce que en las instituciones a nivel nacional el desempeño docente no es tomada en cuenta como debería ser en forma normal. En las instituciones educativas secundarias del distrito de Iquitos, como en muchas instituciones del país, se puede evidenciar que existe insatisfacción, desmotivación, descoordinación por parte del personal docente; a causa de una deficiente organización dentro de la gestión de las instituciones, lo cual conlleva a un clima institucional desfavorable. Es conocido que el adiestramiento de una buena comisión implica desempeñar con una sucesión de cualidades y exigencias personales; fundamentalmente, de un agregado de actitudes específicas que ayuden a la dirección exitosa de la institución educativa. En ese sentido el buen manejo del desempeño docente en las organizaciones es indispensable puesto que es un aspecto prioritario y fundamental para su funcionamiento eficaz.

El desempeño docente en la gestión cumple un rol fundamental para el logro de los objetivos planteados institucionalmente y para el logro académico de los estudiantes. Son pocas las organizaciones que han podido valorar el impacto que el desempeño docente, en la eficacia y productividad del trabajo diario. El buen desempeño hace posible que el docente se organice, defina sus objetivos, comparta sus tareas, tome decisiones, resuelva problemas, etc. (Troya, 2016)

Toda institución necesita organizarse, no obstante, muchas Instituciones Educativas pese a contar con la buena preparación académica de los docentes, se descubre que existe insatisfacción, disconformidad, así como

desmotivación que obedece a un deficiente clima institucional. (Mendoza, 2011)

Es preciso una buena gestión para que tanto el clima institucional como el desempeño docente pueda alcanzar un objetivo básico: cubrir las necesidades académicas de los estudiantes. La presente investigación asume la preocupación existente acerca de la carencia de un buen clima institucional en las instituciones educativas, donde la Institución Educativa FAP FRANCISCO SECADA VIGNETTA, no es ajena a esta realidad, ya que la falta de un clima institucional favorable provoca desmotivación entre los docentes y esto se relaciona con su desempeño docente, así como retardo en las respuestas, que conlleva que no se pueda desarrollar un buen clima institucional, que permita un mejor desarrollo de las actividades en la institución.

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

¿Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021?

2.2.2. Problemas Específicos

¿Cómo es el clima institucional en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021?

¿Cómo es el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021?

¿Cómo es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021?

2.3. Objetivos

2.3.1. Objetivo General

Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP.

Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021.

2.3.2. Objetivos Específicos

Evaluar el clima institucional en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021.

Identificar el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021.

Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021.

2.4. Justificación e Importancia de la Investigación

Este estudio se justifica en lo teórico porque proporciona información sistematizada sobre la teoría científica de las variables ya que el tema de clima institucional y desempeño docente son de vital importancia para la buena marcha de toda institución educativa, en lo metodológico porque muestra la operacionalización de las variables donde se indica cada una de las dimensiones que se han trabajado y que reflejan la realidad de las

instituciones donde se aplicó el estudio (Hernandez et al., 2010), en lo práctico porque ayudará a resolver un problema laboral general que se presenta en las instituciones educativas y en mucho de los casos son el motivo los bajos niveles académicos en los estudiantes y en lo social porque los beneficiarios del estudio son los estudiantes de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta – Iquitos y que se puede tomar como medio de partida para posteriores estudios similares en otras instituciones

La investigación es importante porque ayudará a identificar desde la perspectiva del estudiante de 5to de secundaria, el tipo de clima institucional que vive su institución educativa y como esto puede afectar al desempeño docente de sus profesores y por ende sus aprendizajes, es por ello que es de vital importancia tener la opinión de los actores protagonistas de la educación moderna; por otro lado este estudio servirá de punto de referencia para buscar soluciones oportunas y concretas que puedan solucionar los problema de clima institucional de la institución educativa.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis General

Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021.

2.5.2. Hipótesis Derivadas

El clima institucional es favorable en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021.

El desempeño docente es adecuado en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021.

La relación entre el clima institucional y el desempeño docente es directa en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021.

2.6. Variables

2.6.1. Identificación de las Variables

Variable Independiente (X): Clima institucional

Variable Dependiente (Y): Desempeño docente

2.6.2. Definición de las Variables

2.6.2.1. Definición Conceptual

La variable independiente (X): **Clima institucional** se define conceptualmente como el clima ambiente de trabajo y constituye uno de los factores determinantes y facilita no solo los procesos organizativos de gestión, sino también de innovación y cambio.

La variable dependiente (Y): **Desempeño docente** se define conceptualmente como la movilización de recursos intelectuales profesionales para utilizar determinados objetos de aprendizaje mediante metodologías didácticas pertinentes con profesionalismo ético en un contexto definido.

2.6.2.2. Definición Operacional

La variable independiente (X): **Clima institucional** se define operacionalmente como la aplicación estratégica del comportamiento institucional, capacidad organizacional, dinámica organizacional apreciado como: Favorable (56-100%) o Desfavorable (0-55%).

La variable dependiente (Y): **Desempeño Docente** se define operacionalmente como la ejecución de la labor docente en lo que respecta a la dimensión profesional, personal y social es apreciado como: Adecuado (56100%) o Inadecuado (0-55%).

2.6.3. Operacionalización de las Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores		Índices
Variable independiente (X): Clima institucional	I. COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL	1.1	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.	Favorable 56-100% Desfavorable 0-55%
		1.2	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo, aun cuando no refleje su propia posición	
		1.3	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma	
		1.4	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.	
		1.5	El director comparte información y mantiene informado a la institución oportunamente	
		1.6	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas	
		1.7	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula	
		1.8	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases	
		1.9	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo	
		1.10	El director promueve el trabajo en equipo	
		1.11	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes	
	II. CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	2.1	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta	
		2.2	Provee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones	
		2.3	El director realiza gestiones en beneficio de la institución	
		2.4	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas	
		2.5	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten	
		2.6	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas	
		2.7	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas	
		2.8	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta	
		2.9	Se realizan supervisiones teniendo en cuenta metas y plazos	
	III. DINÁMICA ORGANIZACIONAL	3.1	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral	
		3.2	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición	

		3.3	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición	
		3.4	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas	
		3.5	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja	
		3.6	Toma decisiones difíciles cuando es necesario	
		3.7	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias	
		3.8	Tiene predisposición por aprender de los demás	
		3.9	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos	
		3.10	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones	

Variables	Dimensiones	Indicadores		índices
Variable dependiente (X): Desempeño docente	I. PROFESIONAL	1.1	Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje	Adecuado 56-100% Inadecuado 0-55%
		1.2	Prepara y diseña las actividades de enseñanza	
		1.3	Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos	
		1.4	Uso adecuado de las herramientas pedagógicas	
	II. PERSONAL	2.1	Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje	
		2.2	Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa	
	III. SOCIAL	3.1	Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje	
		3.2	Realiza autoevaluación.	
		3.3	Se compromete con la educación de sus alumnos	
		3.4	Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.	

CAPÍTULO III: Metodología

3.1. Nivel y Tipo y Diseño de Investigación

3.1.1. Nivel de Investigación

La investigación de acuerdo al nivel de conocimiento pertenecía al enfoque cuantitativo de investigación porque las preguntas de investigación versaran sobre cuestiones específicas, porque se revisó investigaciones anteriores, se sometió a prueba la hipótesis mediante el empleo de los diseños de investigación apropiados; se usó la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernandez et al., 2010)

3.1.2. Tipo de Investigación

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional porque se estudió la relación en que se encuentran las variables: clima institucional y desempeño docente.

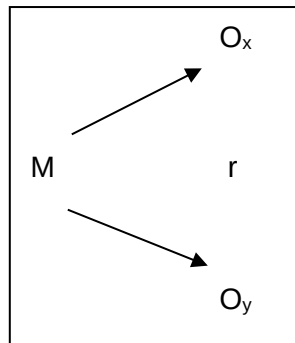
3.1.3. Diseño de Investigación

El diseño general de la investigación fue no experimental de tipo transversal correlacional.

No experimental porque no se manipuló la variable independiente: clima institucional.

Transversal Correlacional porque se buscó relacionar la información obtenida de las dos variables en estudio y se recogerá la información en un mismo lugar y en mismo momento dado.

Esquema:



Dónde:

M : Muestra

O_x, O_y : Observación a la variable independiente y dependiente **r** :

Possible relación entre las variables (Hernandez et al., 2010)

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población estuvo delimitada por todos los estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta – Iquitos, en el año 2021, que en total son: 28 estudiantes.

3.2.2. Muestra

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población que en total son: 28 estudiantes. La selección de la muestra fue no aleatoria por conveniencia.

3.3. Técnica, Instrumentos y Procedimientos de Recolección de Datos

3.3.1. Técnica de Recolección de Datos

La técnica que se empleó en la recolección de datos fue la encuesta para ambas variables porque se observarán los hechos en forma indirecta.

3.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento a utilizar fue cuestionario, tanto para el clima institucional como para el desempeño docente, el que fue sometido a prueba de validez y confiabilidad antes de su aplicación.

3.3.3. Procedimientos de Recolección de Datos

El procedimiento de recolección de datos fue de la siguiente manera:

- Elaboración y aprobación del proyecto de tesis.
- Solicitar el permiso al Director de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta – Iquitos, para la realización del estudio.
- Elaboración del instrumento de recolección de datos.
- Prueba de validez y confiabilidad al instrumento de recolección de datos.
- Aplicar los instrumentos
- Procesamiento de la información.
- Organización de la información en cuadros.
- Análisis de la información.

- Interpretación de datos.
- Elaboración de discusión y presentación del informe.
- Sustentación del informe.

3.4. Procesamiento y Análisis de la Información

3.4.1. Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información se realizó en forma computalizada empleando el paquete estadístico SPSS versión 23 para Windows 7/8/10, sobre los datos, luego los datos se organizarán en cuadros y representados en gráficos.

3.4.2. Análisis de la Información

El análisis de la información se realizó empleando la estadística descriptiva (frecuencia, porcentaje y promedios), para el estudio de cada variable y para la demostración de la hipótesis se utilizará la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada (X^2) con $p < 0.05\%$.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

4.1.1. Diagnóstico del Clima Institución

CUADRO N° 01

CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES DE QUINTO DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP FRANCISCO SECADA VIGNETTA – IQUITOS 2021

COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL		FAVORABLE		DESFAVORABLE		TOTAL	
		F	%	F	%	N°	%
1	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.	28	100	0	0	28	100
2	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo, aun cuando no refleje su propia posición	27	96	1	4	28	100
3	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma	24	86	4	14	28	100
4	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.	27	96	1	4	28	100
5	El director comparte información y mantiene informado a la institución oportunamente	27	96	1	4	28	100

6	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas	27	96	1	4	28	100
7	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula	25	89	3	11	28	100
8	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases	20	71	8	29	28	100
9	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo	28	100	0	0	28	100
10	El director promueve el trabajo en equipo	23	82	5	18	28	100
11	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes	25	89	3	11	28	100
Promedio$\bar{x}$		26	93	2	7	28	100

FUENTE: Base de Datos de los autores.

En el cuadro N° 01 se observa que de 28 (100%) estudiantes de 5to de secundaria, 26 (93%) estudiantes manifestaron que, el comportamiento institucional fue favorable, destacando con 28% los indicadores: Existen respeto mutuo entre el personal de la Institución, demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo y 2 (7%) estudiantes manifestaron que el comportamiento institucional fue desfavorable, destacando con 8 % el indicador: El profesor asiste puntualmente y con regularidad a sus clases con lo que se concluyó que el comportamiento organizacional fue favorable en estudiantes de 5to de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 02

**CAPACIDAD ORGANIZACIONAL EN ESTUDIANTES DE QUINTO DE
SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP FRANCISCO SECADA
VIGNETTA – IQUITOS 2021**

Capacidad Organizacional		FAVORABLE		DESFAVORABLE		TOTAL	
		F	%	F	%	N°	%
1	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.	25	89	3	11	28	100
2	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo, aun cuando no refleje su propia posición	22	79	6	21	28	100
3	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma	26	93	2	7	28	100
4	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.	27	96	1	4	28	100
5	El director comparte información y mantiene informado a la institución oportunamente	27	96	1	4	28	100
6	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas	28	100	0	0	28	100
7	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula	25	89	3	11	28	100
8	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases	25	89	3	11	28	100
9	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo	28	100	0	0	28	100
	Promedio $\bar{x}$	26	93	2	7	28	100

FUENTE: Base de Datos de los autores

En el cuadro N° 02 se observa del promedio de 28 (100%) estudiantes de 5to de secundaria 26 (93%) estudiantes manifestaron que la capacidad organizacional fue favorable, destacando con 100% los indicadores: Considera que en la institución se orienta de manera de manera adecuada las actividades pedagógicas, demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo y 2 (7%) estudiantes, manifestaron que la capacidad organizacional fue desfavorable, destacando con 6% el indicador: El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo, aun cuando no refleja su propia decisión con lo que se concluyó que la capacidad organizacional fue favorable en estudiantes de 5to de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 03

DINÁMICA ORGANIZACIONAL EN ESTUDIANTES DE QUINTO DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP FRANCISCO SECADA

VIGNETTA – IQUITOS 2021

Dinámica Organizacional		FAVORABLE		DESFAVORABLE		TOTAL	
		F	%	F	%	N°	%
1	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral	24	86	4	4	28	100
2	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición	21	75	7	25	28	100
3	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición	22	78	6	22	28	100
4	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas	27	96	1	4	28	100
5	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja	25	89	3	11	28	100
6	Toma decisiones difíciles cuando es necesario	27	96	1	4	28	100
7	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias	25	89	3	11	28	100

8	Tiene predisposición por aprender de los demás	24	86	4	14	28	100
9	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos	27	96	1	4	28	100
10	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones	28	100	0	0	28	100
Promedio $\bar{x}$		25	89	3	11	28	100

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 03 se observa del promedio de 28 (100%) estudiantes de 5° de secundaria, 25 (89%) estudiantes manifestaron que la dinámica organización fue favorable, destacando con 100% el indicador. Demuestra transparencia en sus actos y gestiones y 3 (11%) estudiantes manifestaron que la dinámica organizacional fue desfavorable destacando con 25% el indicador: el director respecto y apoya la decisión del grupo aun cuando no reflejo su propia posición con lo que se concluyó que la dinámica organización fue favorable en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP “Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 04

**CLIMA INSTITUCIONAL EN ESTUDIANTES 5° DE SECUNDARIA,
INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP, FRANCISCO SECADA VIGNETTA –
IQUITOS 2021**

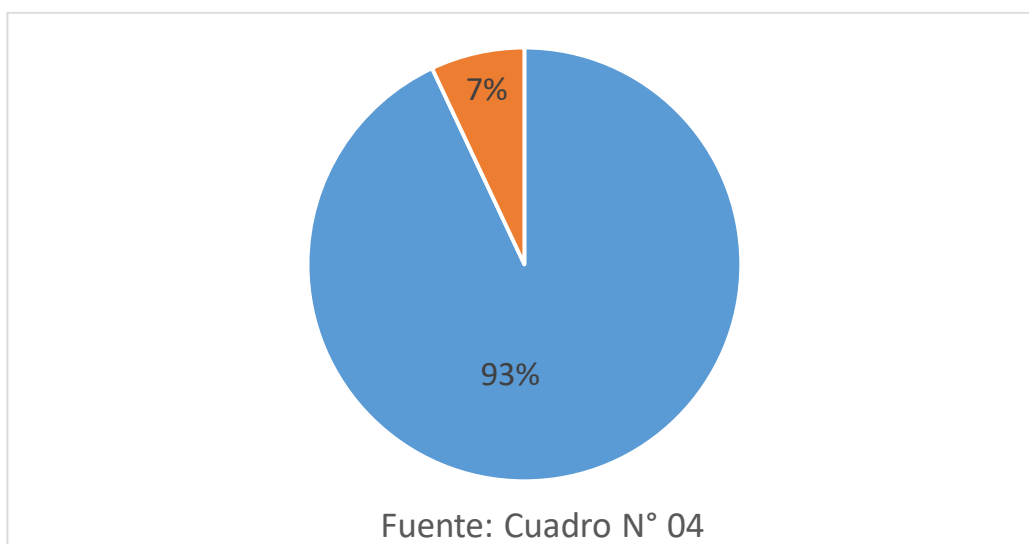
CLIMA INSTITUCIONAL		FAVORABLE		DESFAVORABLE		TOTAL	
		F	%	F	%	N°	%
1	Comportamiento Institucional	26	93	2	7	28	100
2	Capacidad Organizacional	26	93	2	7	28	100
3	Dinámica Organizacional	25	89	3	11	28	100
Promedio $\bar{x}$		26	93	2	7	28	100

Fuente cuadro 1, y, 3

En el cuadro N° 04 y gráfico N° 11 se observa del promedio de 28 (100%) estudiantes de 5° secundaria, 26 (93%) estudiantes manifestaron que el clima institucional fue favorable, destacando con 93% las dimensiones: comportamiento organizacional y capacidad organizacional y 2 (7%) estudiantes manifestaron que el clima institucional fue desfavorable, destacando con 11% la dimensión: Dinámica organizacional, con la que se concluyó que el clima organización fue favorable en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021, aceptando la hipótesis derivada. El clima institución es favorable en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta del Distrito de Iquitos, durante el año 2021.

GRAFICO N° 01

Clima Institucional en Estudiantes de 5° Secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta- Iquitos 2021.



4.1.2. Diagnóstico del desempeño docente:

CUADRO N° 05

DIMENSIÓN – PROFESIONAL EN ESTUDIANTES DE 5° DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP FRANCISCO SECADA VIGNETTA – IQUITOS 2021

DIMENSIÓN PROFESIONAL		ADECUADO		INADECUADO		TOTAL	
		F	%	F	%	N°	%
1	Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje	20	71	8	29	28	100
2	Prepara y diseña las actividades de enseñanza	19	68	9	32	28	100
3	Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos	23	82	5	18	28	100
4	Uso adecuado de las herramientas pedagógicas	24	86	4	14	28	100
Promedio $\bar{x}$		22	79	6	21	28	100

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 04 se observa del promedio de 28 (100%) estudiantes de 5° de secundaria, 22 (79%) estudiantes manifestaron que la dinámica profesional del desempeño docente fue adecuado destacando con 86% el indicador: Uso adecuado de las herramientas pedagógicas y 6 (21%) estudiantes manifestaron que la dinámica profesional del desempeño docente fue inadecuado, destacando con 9% el indicador: Prepara y diseña las

actividades de enseñanza, con la que se concluyó que la dimensión profesional del desempeño docente fue adecuado en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 06

DIMENSIÓN PERSONAL EN ESTUDIANTES DE 5° DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP FRANCISCO SECADA VIGNETTA – IQUITOS 2021

DIMENSIÓN PERSONAL		FAVORABLE		DESFAVORABLE		TOTAL	
		F	%	F	%	N°	%
1	Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje	20	71	8	29	28	100
2	Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa	22	79	6	21	28	100
Promedio $\bar{x}$		21	75	7	28	28	100

Fuente: Base de Datos de los Autores

En el cuadro N° 06 se observa del promedio de 28 (100%) de estudiantes de 5° de secundaria, 21 (75%) estudiantes manifestaron que la dimensión personal del desempeño docente fue adecuado destacando con 79% el indicador: Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa y 7 (25%) estudiantes manifestaron que la dimensión personal en el desempeño docente fue inadecuado, destacando con 8% el indicador: promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje con lo que se concluyó que la dimensión personal del desempeño

docente fue adecuado en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 07

DIMENSIÓN SOCIAL EN ESTUDIANTES DE 5° DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP FRANCISCO SECADA VIGNETTA – IQUITOS 2021

DIMENSIÓN SOCIAL		ADECUADO		INADECUADO		TOTAL	
		F	%	F	%	N°	%
1	Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje	28	100	0	0	28	100
2	Realiza autoevaluación.	25	89	3	11	28	100
3	Se compromete con la educación de sus alumnos	26	93	2	7	28	100
4	Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.	22	79	6	21	28	100
Promedio $\bar{x}$		25	89	3	11	28	100

Fuente: Base de Datos de los Estudiantes

En el cuadro N° 06 se observa del promedio de 28 (100%) estudiantes de 5° de secundaria, 25 (89%) estudiantes manifestaron que la discusión social del desempeño docente fue adecuado, destacando con 100% el indicador: Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje y 3 (11%) estudiantes manifestaron que la discusión social del desempeño docente fue inadecuado, destacando con 6% el indicador: asume con responsabilidad y

profesionalismo su rol, con lo que se concluyó que la discusión social del desempeño docente fue adecuado en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021.

CUADRO N° 08

DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5° DE SECUNDARIA – INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP FRANCISCO SECADA VIGNETTA – IQUITOS 2021

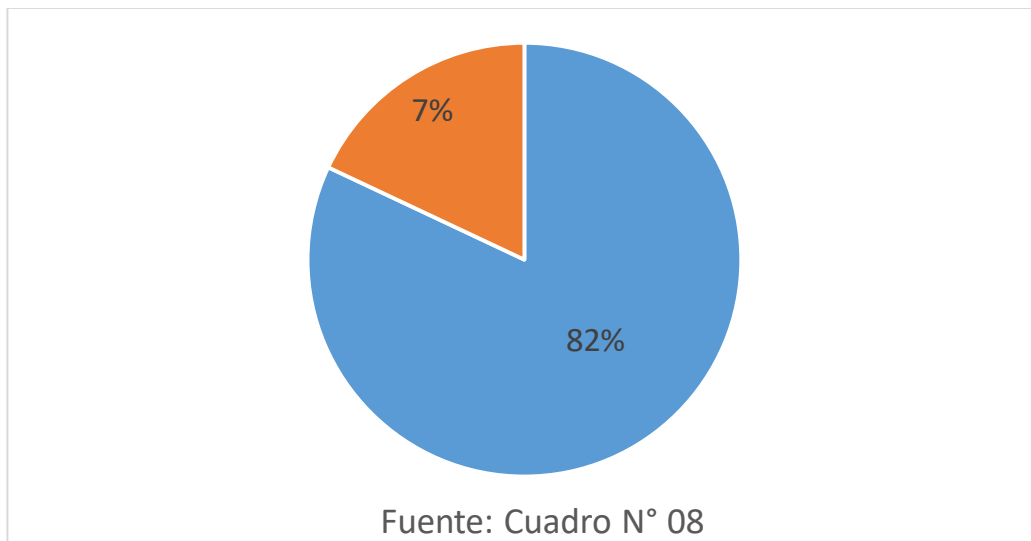
DESEMPEÑO DOCENTE		ADECUADO		INADECUADO		TOTAL	
		F	%	F	%	N°	%
1	Discusión Profesional	22	79	6	21	28	100
2	Discusión Personal	21	75	7	25	28	100
3	Discusión Social	25	89	3	11	28	100
Promedio $\bar{x}$		23	82	5	18	28	100

Fuente: Cuadro N° 5, 6, 7

En el cuadro N° 08 y gráfico N° 02 se observa del promedio de 25 (100%) estudiantes de 5° de secundaria, 13 (82%) estudiantes manifestaron que el desempeño docente fue adecuado destacando con 89 la discusión social y 5 (18%) estudiantes manifestaron que el desempeño docente fue inadecuado, destacando con 25% la discusión personal, con lo que se concluyó que el desempeño docente fue adecuado en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021, aceptando la hipótesis derivada: el desempeño docente es adecuado en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta del Distrito de Iquitos durante el año 2021.

GRAFICO N° 02

Desempeño docente en estudiantes de 5° de Secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta- Iquitos 2021.



4.2. Análisis Inferencial

4.2.1. Relación entre el clima institucional y el desempeño docente.

CUADRO N° 09

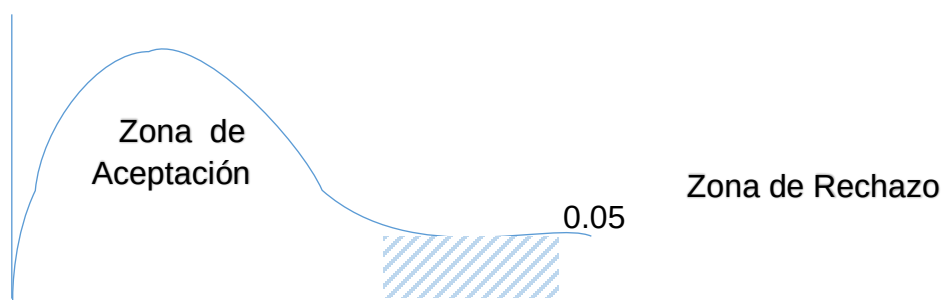
**EL CLIMA INSTITUCIONAL SEGÚN DESEMPEÑO DOCENTE EN
ESTUDIANTES DE 5° DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
FAP, FRANCISCO SECADA VIGNETTA – IQUITOS 2021.**

CLIMA INSTITUCIONAL		DESEMPEÑO DOCENTE					
		ADECUADO		INADECUADO		TOTAL	
		F	%	F	%	N°	%
1	Favorable	23	82	3	11	26	93
2	Desfavorable	0	0	2	7	2	7
Total		23	82	5	18	28	100

Fuente: Cuadro N° 4, 8

$$x_c^2 = 7.03, x^2 = 3.841, gl = 1, p < 0.05\%$$

$$x_c^2 = 7.03 > x_t^2 = 3.841$$



0

$$x_t^2 = 3.841 \quad x_c^2 = 7.03$$

$x_c^2 > x_t^2$: Da relación entre el Clima Institucional y el desempeño docente es directa.

Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r=44\%$ lo que indica que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente con una magnitud de 44% (moderado) aceptando la hipótesis igual de investigación: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta del Distrito de Iquitos, durante el año 2021.

En el cuadro N° 09 se observa.

- Al analizar el clima institucional favorable se observa que de 26 (93%) estudiantes de 5° secundaria, 23 (82%) estudiantes manifestaron que el desempeño docente fue favorable y 3 (11%) estudiantes manifestaron que el desempeño fue desfavorable.
- Al analizar el clima institucional desfavorable se observa que de 2 (7%) estudiantes de 5° de secundaria, 2 (7%) estudiantes manifestaron que el desempeño docente fue desfavorable.
- Al establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada (χ^2) se encontró que $\chi^2_c = 7.03 > \chi^2_t = 3.841, gl = 1, p < 0.05\%$ con lo que se concluyó que la relación entre el clima institucional y el desempeño es directa con lo que se aceptó la hipótesis derivada de investigación: la relación entre el clima institucional y el desempeño docente es directa en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta del Distrito de Iquitos, durante el año 2021.
- Al aplicar el coeficiente de contingencia se obtuvo $r = 44\%$ lo que indica que el clima institucional se relacionado con el desempeño docente con una magnitud de 44% (moderado) con lo que se demostró la hipótesis general de investigación: existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta del Distrito de Iquitos, durante el año 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES

5.1. Discusión.

- Al realizar el análisis descriptivo del clima institucional se ha encontrado que esta variable es favorable en estudiantes de 5° de secundaria de la institución educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021, debido a que la comunidad educativa muestran respeto mutuo en la Institución, el comportamiento de los docentes es favorable, el director comparte información a la comunidad educativa, la institución orienta las actividades pedagógicas, el personal docente está comprometido con la misión y visión de la Institución, el director respeta y apoya la decisión del grupo, el director reconoce el logro de los docentes; características de la institución que los miembros de la comunidad educativa, especialmente los estudiantes lo perciben favorablemente e influye en sus comportamientos permitiendo alcanzar logros de aprendizajes exitoso y levantan la autoestima.
- Al realizar el análisis descriptivo del desempeño docente se ha encontrado que esta variable es adecuado en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021, debido a que los docentes organizan el proceso de enseñanza-aprendizaje, posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógico, usa adecuadamente las herramientas pedagógica, promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto en la comunidad educativa, se compromete con la formación integral de sus alumnos, el desempeño docente constituye las acciones que realiza el docente de acuerdo a su funciones lo que le permitirá que los estudiantes logren calidad en sus aprendizaje, este

estudio es parecido a lo realizado por (Caso, 2015) cuando en su investigación “Desempeño docente en los niños de segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555, Iquitos 2015”, concluye que el desempeño docente es bueno en los niños de 2° grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555.

- Al realizar el análisis inferencial empleando la prueba estadística inferencial no paramétrica chi cuadrada (χ^2) se ha encontrada que $\chi^2_c = 7.03 > \chi^2_t = 3.841, gl = 1, p < 0.05\%$ observando que el clima institucional y el desempeño docente se relacionan directamente y al aplicar el coeficiente de contingencia se obtiene $r=44\%$ lo que indica que el clima institucional se relaciona con el desempeño docente con una magnitud de 44% (moderado) con lo que se acepta la hipótesis de investigación: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiante de 5° de secundaria de la Institución educativa FAP, Francisco Secada Vignetta del Distrito de Iquitos, durante el año 2021, investigación que se relaciona cuando (Troya, 2016) en un trabajo de investigación “el clima institucional en el desempeño docente, una mirada desde perspectivas del buen vivir”, concluye que el clima institucional bueno si logra favorecer los esfuerzos que tienen todos los actores de la institución educativa, para lograr una educación de buena calidad y al mismo tiempo mejore un buen desempeño docente que pueda tener una excelencia académica; también (Mendoza, 2011) en investigación “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Inicial de la red N° 9 – Callao, concluye que existe relación significativa entre clima institucional y el desempeño docente.

5.2. CONCLUSIONES.

5.2.1. Conclusiones Específicas.

- El clima institucional es favorable en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021.
- El desempeño docente es adecuado en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021.
- El clima institucional se relaciona en forma directa con el desempeño, docente en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021.
- El clima institucional se delimita con las dimensiones: comportamiento institucional, capacidad organizacional y dinámica organizacional.
- El desempeño docente se delimita con las dimensiones: profesional, personal y social.

5.2.2. Conclusión General.

- Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5° de secundaria de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos en el 2021.

5.3. RECOMENDACIONES.

5.3.1. Recomendaciones específicas.

- A la docente de 5° grado de secundaria y de otros docentes de la institución educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos continuar con un comportamiento cotidiano positivo dentro de la institución educativa para que los estudiantes continúen percibiendo un clima institucional favorable que les permita desarrollarse.
- A los docentes de 5° grado de secundaria y otros docentes, de la institución educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos continuar teniendo una desempeño adecuado para que los estudiantes los califiquen como buenos profesionales capaces de dirigir y orientar la formación integral del estudiante.
- A los estudiantes de 5° grado de secundaria y otros estudiantes de la institución educativa FAP, Francisco Secada Vignetta, colabora con acciones y comportamientos positivos cumpliendo con las normas internas de la institución a fin de incrementar un clima institucional favorable para el logro de la misión institucional.
- A los estudiantes de la maestría en ciencias de la educación, mención en gestión y docencia educativa continuar haciendo estudios en clima institucional.
- Hacer extensivo los resultados del estudio a otras instituciones educativas de la región del país.

5.3.2. Recomendación General

- A los directivos de la Institución Educativa FAP, Francisco Secada Vignetta de Iquitos, dotar la institución un clima institucional satisfactorio a fin de los docentes tengan un desempeño exitoso que redundará en la calidad de la enseñanza aprendizaje.

Referencias Bibliográficas

- Agüero, F. (2002). *La Responsabilidad Social Empresarial en América Latina: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú* (1ra ed.). Escuela de Estudios Internacionales. Universidad de Miami.
- Alvarez, R. (1997). *Computadoras y educación: Una propuesta didáctica* [Tesis]. Universidad Autónoma de Querétaro.
- Arispe, E. (2016). *La responsabilidad social universitaria y su relación con la interculturalidad en estudiantes universitarios 2016* [Tesis]. Universidad San Martín de Porres.
- Ballou, R. (2004). *Logística: Administración de la Cadena de Suministro* (5ta.). Naucalpan de Juárez.
- Bravo, C., Alminagorta, D., Cajavilca, J., & Cornejo, A. (2006). *Seminario de Didáctica General* (1ra ed.). San Marcos.
- Caballero, P., & Gonzales, A. (2018). *Motivación y clima laboral en trabajadores de la corte superior de justicia de Loreto período setiembre – noviembre, Iquitos 2017* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de la Amazonia Peruana.
- Caro, M. (2015). *Desempeño docente en los niños de segundo grado de primaria de la Institución Educativa N° 601555 – Iquitos 2015* [Tesis]. Universidad Científica del Perú.

- Chiavenato, I. (2007). *Comportamiento organizacional y la dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- CISE PUCP. (2007). *Módulo de relaciones interpersonales en la institución educativa* (1ra ed.). CISE PUCP.
- Coba, G. (2017). *Gestión de inventarios y su relación eficiente con la gestión compras en la comercializadora Jhampier S.A.C Cercado de Lima año 2017* [Tesis]. Universidad César Vallejo.
- Davis, K., & Newstrom, J. (1987). *El comportamiento humano en el trabajo: Comportamiento organizacional* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- Gibson, L. (2001). *Clima organizacional* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Gibson, L., Ivancevich, M., & Donnelly, H. (2001). *Fundamentos de Direccion y Administracion* (1ra ed.). Mc Graw Hill.
- Griffin, M. (2010). *Comportamiento Organizacional* (9na ed.). CENGAGE Learning.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (2da ed.). Mc Graw Hill.
- Hinojosa, T. (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrados corazones padres Franceses* [Tesis de doctorado]. Universidad Playa Ancha de Valparaíso.
- Juarez, A. (2012). *Desempeño docente en una institución educativa policial de la región callao* [Tesis]. Universidad San Ignacio de Loyola.
- Katz, D., & Kahn, R. (1989). *Psicología social de las organizaciones* (Trillas). Trillas.
- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate* (1ra ed.). Boston: Press.
- Mendoza, A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de inicial de la red N°9—Callao* [Tesis de Maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola.

- Montenegro, I. (2003). *Evaluación del Desempeño Docente*. (1ra ed.). B. de educación San Marcos.
- Orellana, O. (2003). *Enseñanza y aprendizaje* (1ra ed.). San Marcos.
- Paladino, M., & Mohan, A. (2002). *Tendencias de la Responsabilidad Social en Argentina* (1ra.). IAE/Universidad Austral.
- Pintado, E. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano* (1ra ed.). Arco Iris S.R.L.
- Pulido, C. (2003). *Clima Organizacional una medida de éxito*. Revista de Psicología - Lima - Perú.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13va ed.). Pearson.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011a). *Clima y satisfacción como predictores del desempeño: Evaluación en una empresa pública chilena (CEPA)* [Tesis]. Universidad de Talca.
- Rodríguez, A., Retamal, M., Lizana, J., & Cornejo, F. (2011b). *Clima y satisfacción como predictores del desempeño: Evaluación en una empresa pública chilena (CEPA)* [Tesis]. Universidad de Talca.
- Romero, E., & Torres, M. (2017). *Estructura organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 60050 República de Venezuela – Iquitos 2016* [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.
- Stephen, R. (2009). *Comportamiento Organizacional* (1ra ed.). Person Educación.
- Troya, I. (2016). *El clima institucional en el desempeño docente, una mirada desde perspectiva del buen vivir* [Tesis].
- Vargas, L. (2015). *Influencia de la Satisfacción Laboral en el Clima Organizacional en la I.E. Sara Antonieta Bullón – Lambayeque* [Tesis para obtener el título]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Anexos

Anexo 01: Matriz de Consistencia

Anexo 02: Instrumento de Recolección de Datos

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

Anexo 04: Solicitud de Inscripción y Aprobación de Anteproyecto de Tesis

Anexo 05: Carta de Aceptación de Asesoramiento de Anteproyecto de Tesis

ANEXO N° 01: Matriz de Consistencia

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021

**AUTOR (es): CHRISTIAN NIZAMA BARRIENTOS
VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variable	Indicadores	Metodología
Problema General ¿Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021? Problemas Específicos ¿Cómo es el clima institucional en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021? ¿Cómo es el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021? ¿Cómo es la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la	Objetivo General Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta distrito Iquitos, durante el año 2021. Objetivos Específicos Evaluar el clima institucional en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021. Identificar el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021. Establecer la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5to de	Hipótesis General Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021. Hipótesis Derivadas El clima institucional es favorable en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021. El desempeño docente es adecuado en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021. La relación entre el clima institucional y el desempeño docente es directa en estudiantes de 5to de secundaria de la institución educativa	Variable Independiente (X): Clima institucional	I. COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL 1.1 Existe respeto mutuo entre el personal de la institución. 1.2 El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo, aun cuando no refleje su propia posición 1.3 Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma 1.4 El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución. 1.5 El director comparte información y mantiene informado a la institución oportunamente 1.6 Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas 1.7 El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula 1.8 El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases 1.9 Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo 1.10 El director promueve el trabajo en equipo 1.11 Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes II. CAPACIDAD ORGANIZACIONAL 2.1 Identifica actividades prioritarias y las reajusta 2.2 Provee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones 2.3 El director realiza gestiones en beneficio de la institución 2.4 Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas	Método No Experimental Tipo de Investigación Descriptivo correlacional Diseño Significado de símbolos: Dónde: M : Muestra Ox, Oy : a la independiente dependiente r: Posible relación entre las variable Población: Observación variable y estará delimitada todos los estudiantes de 5 to de secundaria de la institución educativa Francisco Vignetta – año Secada 2021, que Iquitos, en son: 27 el en estudiantes. total

institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021?	secundaria de la institución educativa FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021.	FAP. Francisco Secada Vignetta, distrito Iquitos, durante el año 2021.	2.5 Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten 2.6 Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas 2.7 Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas 2.8 La comunicación entre la comunidad educativa es abierta 2.9 Se realizan supervisiones teniendo en cuenta metas y plazos III. DINÁMICA ORGANIZACIONAL 3.1 Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral 3.2 El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición 3.3 El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición 3.4 Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas 3.5 Es asertivo ante la existencia de una situación compleja 3.6 Toma decisiones difíciles cuando es necesario 3.7 La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias 3.8 Tiene predisposición por aprender de los demás 3.9 Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos 3.10 Demuestra transparencia en sus actos y gestiones	Muestra: La muestra será de tipo censal y estará conformada por el 100% de la población que en total son: 27 estudiantes.
			I. PROFESIONAL 1.1 Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje 1.2 Prepara y diseña las actividades de enseñanza 1.3 Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos 1.4 Uso adecuado de las herramientas pedagógicas	

				II. PERSONAL 2.1 Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje 2.2 Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa III. SOCIAL 3.1 Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje 3.2 Realiza autoevaluación. 3.4 Se compromete con la educación de sus alumnos 3.5 Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.	
--	--	--	--	---	--



ANEXO 02

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021

CUESTIONARIO

(Dirigido a estudiantes de 5to de secundaria de la Institución Educativa
FAP. Francisco Secada Vignetta)

I. PRESENTACIÓN

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre el clima institucional y desempeño docente en estudiantes de 5to de secundaria de la Institución Educativa FAP. Francisco Secada Vignetta - Iquitos. Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para el grado académico de Magister en ciencias de la educación, mención en gestión y docencia educativa.

II. DATOS

Institución educativa: _____

Día: _____

Nivel y Grado: _____

Hora: _____

Estudiante: _____

III. INSTRUCCIONES

- Lee detenidamente las cuestiones y respóndalas ☐ La información que nos proporciona será confidencial.
- No deje preguntas sin responder.

IV. CONTENIDO

Clima Institucional

Ítems		Favorable	Desfavorable
I. COMPORTAMIENTO INSTITUCIONAL			
1.1	Existe respeto mutuo entre el personal de la institución.		
1.2	El personal docente respeta y apoya la decisión que toma el grupo, aun cuando no refleje su propia posición		
1.3	Considera que el personal que labora en la institución está comprometido con la misión y visión de la misma		
1.4	El comportamiento del profesorado es favorable a la imagen de la institución.		
1.5	El director comparte información y mantiene informado a la institución oportunamente		
1.6	Considera que en la institución se orienta de manera adecuada las actividades pedagógicas		
1.7	El profesorado en general reacciona en forma ecuánime ante situaciones conflictivas en el aula		
1.8	El profesorado asiste puntualmente y con regularidad a sus clases		
1.9	Demuestra ser competente en el desempeño de su trabajo		
1.10	El director promueve el trabajo en equipo		
1.11	Se integra al trabajo en equipo respetando puntos de vista divergentes		
II. CAPACIDAD ORGANIZACIONAL			
2.1	Identifica actividades y tareas prioritarias y las reajusta		
2.2	Provee los riesgos y organiza adecuadamente los planes y acciones		
2.3	El director realiza gestiones en beneficio de la institución		
2.4	Plantea metas claras que son consistentes con las estrategias adoptadas		
2.5	Se organizan pequeñas comisiones para resolver problemas, según como se presenten		
2.6	Existen responsables por áreas, elegidas democráticamente por sus pares, las cuales rotan según normas		
2.7	Cuenta con un ambiente adecuado para realizar las tareas		
2.8	La comunicación entre la comunidad educativa es abierta		
2.9	Se realizan supervisiones teniendo en cuenta metas y plazos		
III. DINÁMICA ORGANIZACIONAL			
3.1	Toma decisiones y las asume, teniendo en cuenta sus principios y su moral		
3.2	El director respeta y apoya la decisión del grupo aun cuando no refleje su propia posición		
3.3	El director comparte el reconocimiento por los logros del equipo aun cuando no refleje su propia posición		
3.4	Identifica problemas y los resuelve utilizando estrategias adecuadas		
3.5	Es asertivo ante la existencia de una situación compleja		
3.6	Toma decisiones difíciles cuando es necesario		

3.7	La dirección se preocupa y protege a su personal en determinadas circunstancias		
3.8	Tiene predisposición por aprender de los demás		
3.9	Busca actualizarse permanentemente enriqueciendo sus conocimientos		
3.10	Demuestra transparencia en sus actos y gestiones		

VI. Desempeño Docente

Ítems		Adecuado	Inadecuado
I. PROFESIONAL			
1.1	Organiza el proceso de enseñanza aprendizaje		
1.2	Prepara y diseña las actividades de enseñanza		
1.3	Posee conocimientos y comprensión de los contenidos pedagógicos		
1.4	Uso adecuado de las herramientas pedagógicas		
II. PERSONAL			
2.1	Promueve la creación de un ambiente adecuado para el aprendizaje		
2.2	Promueve un ambiente de confianza, aceptación, equidad y respeto entre la comunidad educativa		
III. SOCIAL			
3.1	Promueve el desarrollo de los procesos de aprendizaje		
3.2	Realiza autoevaluación.		
3.4	Se compromete con la educación de sus alumnos		
3.5	Asume con responsabilidad y profesionalismo su rol.		

Muchas gracias

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto : _____
 1.2 Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3 Grado académico : Bachiller () Maestro () Doctor ()
 1.4 Título de la Investigación : CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021
 1.5 Nombre del instrumento : Validador de Variable Independiente (X): CLIMA INSTITUCIONAL 1.6.
 Criterios de Aplicabilidad :

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

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																				
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): CLIMA INSTITUCIONAL																				
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																				
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)																				

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

II. DATOS GENERALES																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																		
PROMEDIO DE VALORACIÓN																			

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD () APLICABLE () NO APLICABLE

IV. OBSERVACIONES:

Lugar y Fecha: IQUITOS, 17 / 11 /2020

Firma del experto informante

D.N.I. Nº

Teléf. Nº

- 1.1. Apellidos y nombres del experto :
 1.2. Título Profesional : Licenciado/a () Ingeniero/a () Otro ()
 1.3. Grado académico : Bachiller () Maestro () Doctor ()
 4.1. Título de la Investigación : CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021
 4.2. Nombre del instrumento : Validador de Variable dependiente (Y): DESEMPEÑO DOCENTE 1.7.
 Criterios de Aplicabilidad :

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

V. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENA 41 – 60				MUY BUENA 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																				

2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable dependiente (Y): DESEMPEÑO DOCENTE																					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio																					
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema. Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico. Operacionalización e Indicadores)																					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																					
PROMEDIO DE VALORACIÓN																						

VI. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD () APLICABLE () NO APLICABLE

VII. OBSERVACIONES:

Lugar y Fecha: IQUITOS, 17 / 11 /2020

Firma del experto informante

D.N.I. Nº -----

Teléf. Nº -----

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto : Dávid Paredes Susy Rorino
 1.2 Título Profesional : Licenciado (X) Ingeniero/a () Otro ()
 1.3 Grado académico : Bachiller () Maestro () Doctor (X)
 1.4 Título de la Investigación : CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS, 2021
 1.5 Nombre del Instrumento : Validador de Variable Independiente (X); CLIMA INSTITUCIONAL
 1.6 Criterios de Aplicabilidad :

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

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVO	DEFICIENTE 00 - 20				REGULAR 21 - 40				BUENA 41 - 60				MUY BUENA 61 - 80				EXCELENTE 81 - 100			
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Es formulado con lenguaje apropiado																80				
2. OBJETIVIDAD	Está expresado con conductas observables																80				
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																80				
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																	85			
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																85				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio de la Variable Independiente (X): CLIMA INSTITUCIONAL																		86		
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto técnico científico y del tema de estudio																85				
8. COHERENCIA	Entre Título: (Problema, Objetivos e Hipótesis) (Marco Teórico, Operacionalización e Indicadores)																81				
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio y Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías																81				
PROMEDIO DE VALORACIÓN		82.5																			

III. OPINIÓN DE LA APLICABILIDAD (X) APLICABLE () NO APLICABLE

IV. OBSERVACIONES: ~

Lugar y Fecha: IQUITOS, 17/11/2020

Firma del experto informante

D.N.I. N° 40200098

Teléf. N°

Anexo 03: Instrumento de Validez y Confiabilidad

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto : Rodrigo López Sánchez Quintana
 1.2 Título Profesional : Licenciado (X) Ingeniero/a () Otro ()
 1.3 Grado académico : Bachiller () Maestro (X) Doctor ()
 1.4 Título de la Investigación : CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS, 2021
 1.5 Nombre del Instrumento : Validador de Variable dependiente (Y); DESEMPEÑO DOCENTE

"Año de la Universalización de la Salud"

Iquitos, 17 de noviembre de 2020

Carta N°S/N-SKDP-2020

Ing° Carlos Antonio Li Loo Kung, Dr.

Asesor de Tesis

Presente.-

Yo, Susy Karina Dávila Panduro, docente asociada de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Licenciada en Educación con especialidad en Ciencias Sociales, Magister en Gestión Empresarial y Doctora en Educación.

INFORMA : Los instrumentos preparados por, **CHRISTIAN NIZAMA BARRIENTOS** y **VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**, para la tesis titulada: **"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021"**, han sido minuciosamente revisados y se considera que los mismos reúnen los requisitos necesarios para ser presentado ante un Jurado Calificador.

AUTORIZA : a los citados tesisistas a presentar su Anteproyecto de Tesis, para continuar con la ejecución de su estudio, cumpliendo así con la normativa vigente que regula los grados y títulos en la Escuela de Postgrado de la Universidad Científica del Perú.



Lic. Susy Karina Dávila Panduro, Dra.

Revisora

"Año de la Universalización de la Salud"

Iquitos, 17 de noviembre de 2020

Carta N°S/N-SCRL-2020

Ing° Carlos Antonio Li Loo Kung, Dr.

Asesor de Tesis

Presente.-

Yo, Sarhinaa Cathyuska Rengifo López, docente nombrada en la Institución Educativa Sagrado Corazón, Licenciada en Educación con especialidad en Ciencias Sociales y Magister en Gestión Educativa.

INFORMA : Los instrumentos preparados por, **CHRISTIAN NIZAMA BARRIENTOS y VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**, para la tesis titulada: **"CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNEITA - IQUITOS. 2021"**, han sido minuciosamente revisados y se considera que los mismos reúnen los requisitos necesarios para ser presentado ante un Jurado Calificador.

AUTORIZA : a los citados tesisistas a presentar su Anteproyecto de Tesis, para continuar con la ejecución de su estudio, cumpliendo así con la normativa vigente que regula los grados y títulos en la Escuela de Postgrado de la Universidad Científica del Perú.



Lic. Sarhinaa Cathyuska Rengifo López, Mgr.

Revisora

Iquitos, 17 de noviembre de 2020

Carta N°S/N-MAVA-2020

Ing° Carlos Antonio Li Loo Kung, Dr.

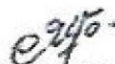
Asesor de Tesis

Presente.-

Yo, Marly Adriana Vidurizaga Arévalo, docente nombrada en el Colegio Nacional de Iquitos, Licenciada en Educación con especialidad en Ciencias Sociales y Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

INFORMA : Los instrumentos preparados por, **CHRISTIAN NIZAMA BARRIENTOS** y **VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**, para la tesis titulada: "**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021**", han sido minuciosamente revisados y se considera que los mismos reúnen los requisitos necesarios para ser presentado ante un Jurado Calificador.

AUTORIZA : a los citados tesisistas a presentar su Anteproyecto de Tesis, para continuar con la ejecución de su estudio, cumpliendo así con la normativa vigente que regula los grados y títulos en la Escuela de Postgrado de la Universidad Científica del Perú.



Lic. Marly Adriana Vidurizaga Arévalo, Mgr.

Revisora



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

RESULTADO DE LA PRUEBA DE VALIDEZ

TÍTULO: “TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021”

**Autor (es) del Instrumento: CHRISTIAN NIZAMA BARRIENTOS
VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**

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

Lic. Susy Karina Dávila Panduro, Dra. Docente asociada de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Licenciada en Educación, especialidad Ciencias Sociales. Magister en Gestión Empresarial. Doctora en Educación.

Lic. Marly Adriana Vidurizaga Arévalo, Mgr. Docente nombrada en el Colegio Nacional de Iquitos. Licenciada en Educación, especialidad Ciencias Sociales. Magister en Docencia e Investigación Universitaria.

Lic. Sarhinaa Cathyuska Rengifo López, Mgr. Docente nombrada en la Institución Educativa Sagrado Corazón. Licenciada en Educación, especialidad Ciencias Sociales. Magister en Gestión Educativa.

Nombre del instrumento motivo de evaluación: VALIDADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE (X): CLIMA INSTITUCIONAL

Profesionales	Valoración
Lic. Susy Karina Dávila Panduro, Dra	82.5
Lic. Marly Adriana Vidurizaga Arévalo, Mgr.	88
Lic. Sarhinaa Cathyuska Rengifo López, Mgr.	82.1
Promedio General	84.16

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, para la variable independiente (X), se obtuvo: 84.16 puntos, lo que significa que está en el rango de “Excelente”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

Nombre del instrumento motivo de evaluación: VALIDADOR DE LA VARIABLE DEPENDIENTE (Y): ESTILO DE APRENDIZAJE

RESULTADO DE LA PRUEBA DE CONFIABILIDAD

Profesionales	Valoración
Lic. Susy Karina Dávila Panduro, Dra	83.8
Lic. Marly Adriana Vidurizaga Arévalo, Mgr.	86.8
Lic. Sarhinaa Cathyuska Rengifo López, Mgr.	81.5
Promedio General	84.03

Como resultado general de la prueba de validez realizado a través del Juicio de Expertos, para la variable dependiente (Y), se obtuvo: 84.03 puntos, lo que significa que está en el rango de “Excelente”, quedando demostrado que el instrumento de esta investigación, cuenta con una sólida evaluación realizado por profesionales conocedores de instrumentos de recolección de datos.

Criterios de Aplicabilidad :

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

TÍTULO: “CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021”

**Autor (es) del Instrumento: CHRISTIAN NIZAMA BARRIENTOS
VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**

- La confiabilidad para “**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021**” se llevó a cabo mediante el método de intercorrelación de ítems cuyo coeficiente es el ALFA DE CRONBACH a través de una muestra piloto, los resultados obtenidos se muestran a continuación
- Estadísticos de confiabilidad para “**CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021**”

Nombre del instrumento motivo de evaluación: VALIDADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE (X): CLIMA INSTITUCIONAL

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021”)	0.713	09

Para la validación del cuestionario sobre la **VARIABLE INDEPENDIENTE (X)**, se utilizó el Alfa de CronBach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 09 ítems que evalúan el instrumento sobre **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021**. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.713 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de “Excelente Confiabilidad” lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

Nombre del instrumento motivo de evaluación: VALIDADOR DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE (Y): DESEMPEÑO DOCENTE

ALFA DE CRONBACH para	ALFA DE CRONBACH basado en los elementos tipificados	N° de ítems
(“CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021”)	0.726	09

Para la validación del cuestionario sobre la **VARIABLE DEPENDIENTE (Y)**, se utilizó el Alfa de CronBach el cual arrojó el siguiente resultado:

La confiabilidad de 09 ítems que evalúan el instrumento sobre **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021**. Según Herrera (1998) donde el valor va de 0,53 a 1. Nos da como resultado de un ALFA DE CRONBACH y validado la variable sus dimensiones e indicadores arrojó 0.726 ubicándose en el rango cuantitativo 0,72 a 0,99 y cualitativo de “Excelente Confiabilidad” lo que permite aplicar el instrumento en la muestra del presente estudio.

c. Criterio de confiabilidad valores Según
Herrera (1998):

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

**SOLICITUD DE INSCRIPCIÓN Y APROBACIÓN DE
ANTEPROYECTO DE TESIS PARA OPTAR EL**

GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

SEÑOR (a) DIRECTOR (a) DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA
UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ

Dr. JORGE PÉREZ SANTILLAN.

CHRISTIAN NIZAMA BARRIENTOS, DNI N° 42565131
VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO, DNI N° 42038309

Me dirijo a usted para solicitarle la inscripción y aprobación de mi
anteproyecto de tesis titulado: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO
DOCENTE EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA
INSTITUCIÓN
EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021**

Para lo cual adjunto a la presente:

- ✓ Boleta de pago
- ✓ Tres (4) copias de anteproyecto de tesis: ☒
- ✓ Tres (4) copias de informe de tesis: ☐

Por tanto, pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

San Juan Bautista, 05 de agosto de 2021

Firma del Interesado
DNI N°: 42565131

Firma del Interesado
DNI N°: 42038309



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

CARTA DE ACEPTACIÓN DE ASESORAMIENTO DE ANTEPROYECTO DE TESIS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN CIENCIAS DE
LA EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

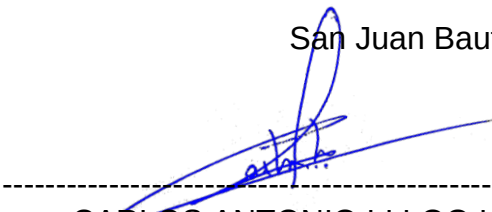
Dr. CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG Docente Principal de la Facultad de
INDUSTRIAS ALIMENTARIAS de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA
AMAZONIA PERUANA, identificado con D.N.I. N° 05414897, me comprometo
a asesorar el Anteproyecto de Tesis de:

CHRISTIAN NIZAMA BARRIENTOS, DNI N° 42565131
VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO, DNI N° 42038309

cuyo título es: **CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN
ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN**

EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021

San Juan Bautista, 05 de agosto de 2021



CARLOS ANTONIO LI LOO KUNG
D.N.I. N° 05414897
DOCENTE PRINCIPAL FIA-UNAP



**UNIVERSIDAD
CIENTÍFICA
DEL PERÚ**

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN Y DOCENCIA EDUCATIVA

FICHA DE EVALUACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE TESIS

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN Y
DOCENCIA EDUCATIVA

**TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE
EN ESTUDIANTES DE 5to DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN
EDUCATIVA FAP. FRANCISCO SECADA VIGNETTA - IQUITOS. 2021**

**AUTOR (es):
CHRISTIAN NIZAMA BARRIENTOS
VICTORIA CRISTINA ISLA SOTO**

N°	Items	Valor	Puntos
I. DATOS GENERALES			
1	La carátula. Índice de contenido y Datos Generales están redactados de acuerdo a la Estructura de la Facultad?	2	
2	El Anteproyecto está relacionado con el área y línea de investigación de la Facultad?	3	
3	Especifica los colaboradores institucionales y personales?	1	
4	Explicita la fecha de inicio y término del estudio?	1	
	Sub Total	07	
PLAN DE INVESTIGACIÓN			
	Título		
1	El título presenta la (s) variable (s), el término relacional (excepto descriptivos). Dimensión espacial, social y temporal?	4	
	Sub Total	04	
II. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL			
1	Los antecedentes incluyen estudios relacionados con la investigación propuesta a nivel internacional, nacional y regional?	4	
2	Los antecedentes presentan una revisión selectiva de estudios relacionados a la (s) variable (s)	2	
3	El marco teórico expone, analiza, compara e interpreta, mostrando puntos de vista sobre las teorías, concepciones, perspectivas teóricas que se consideran válidas para el correcto encuadre del estudio?	2	
4	El marco teórico está elaborado en función de las variables. Dimensiones e indicadores en forma lógica y coherente?	3	
5	En el marco teórico, se aprecia con claridad la vinculación entre las teorías vigentes y el problema de la investigación?	3	
6	El marco teórico está actualizado?	2	
7	El marco conceptual sigue un procedimiento lógico y en orden alfabético?	2	
8	El marco conceptual enfoca y establece sobre qué base se asientan los problemas y temas de investigación?	2	
9	El marco conceptual precisa los términos que permiten una comprensión de la teoría que sustenta el tema y problema de investigación?	2	
10	Los términos que aparecen en el tema de investigación, en la formulación del problema y la exposición del marco teórico están definidos conceptualmente?	2	
	Sub Total	24	
III. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA			
1	Expone la problemática general o contexto en el cual se desenvuelve el hecho o fenómeno a investigar, presentando en lo posible una caracterización de la problemática?	3	

2	Presenta el problema específico indicando el diagnóstico, el pronóstico y la propuesta?	3	
3	El problema general y los problemas específicos, están redactados en preguntas e incluyen la(s) variable(s), dimensión espacial y temporal?	3	
Sub Total		09	
OBJETIVOS			
1	El objetivo general expresa el logro terminal a alcanzar en el estudio?	3	
N°	Items	Valor	Puntos
2	Los objetivos específicos expresan operaciones concretas de cómo va a realizarse el propósito expuesto?	2	
3	Se visualiza la desagregación del objetivo general en objetivos específicos?	3	
4	Los objetivos están redactados con un verbo, contenido y condición?	3	
Sub Total		11	
JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN			
1	Responde al porqué y al para qué de la investigación?	5	
Sub Total		05	
HIPÓTESIS			
1	La hipótesis responde tentativamente a los problemas de investigación	2	
2	La hipótesis establece una relación entre dos o más variables para explicar y si es posible, predecir probabilísticamente las propiedades y conexiones internas de los fenómenos o las causas y consecuencias de un determinado problema	2	
Sub Total		04	
VARIABLES			
1	Se identifican las variables que son medibles y observables?	2	
2	Presenta una definición conceptual de las variables?	2	
3	Presenta una definición operacional de las variables y están definidas cuantitativa o cualitativamente?	2	
Sub Total		06	
IV. METODOLOGÍA			
1	Está presente el tipo de investigación?	2	
2	El diseño de Investigación como plan, estrategia o procedimiento; permite obtener los datos, su procesamiento, análisis e interpretación con el objetivo de dar respuesta a los problemas planteados?	2	
3	La población se relaciona directamente con el campo de estudio?	2	
4	Se indica el tipo de muestra y la técnica de muestreo?	2	
5	Presenta la(s) técnica(s) que se empleará(n) en la recolección de datos de acuerdo a las variables en estudio?	2	
6	Presenta lo(s) instrumento(s) que se empleará(n) en la recolección de datos de acuerdo a las variables en estudio?	2	
7	Muestra la forma de cómo será sometido a prueba de validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos, antes de su aplicación?	2	
8	Plantea los procedimientos de recolección de datos relacionadas a las actividades dentro del cronograma?	2	
9	Plantea los procesos de procesamiento de la información?	2	
10	Plantea el estadístico descriptivo o inferencial a utilizar en las variables en estudio para el análisis de la información?	2	
Sub Total		20	
V ASPECTO ADMINISTRATIVO			

1	En el cronograma están planteadas las actividades de acuerdo a los procedimientos de recolección de datos y temporalizadas hasta la sustentación y defensa de la tesis	2	
2	El presupuesto es coherente con la magnitud del proyecto, indica la fuente de financiamiento y está distribuido de acuerdo al clasificador de gastos vigente	2	
Sub Total		04	
VI REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS			
1	Las referencias bibliográficas están presentadas de acuerdo al estilo correspondiente a su Facultad?	2	
Sub Total		02	
ANEXOS			
1	La matriz de consistencia presenta problema, objetivos, hipótesis, variables, indicadores y metodología.	2	
2	Presenta los instrumentos de recolección de datos para la(s) variable(s)	2	
Sub Total		04	
PUNTAJE TOTAL		100	

Escala Valorativa para la calificación final

Nombre del Presidente de Jurado

FIRMA

Nombre del Miembro del Jurado

FIRMA

Nombre del Miembro del Jurado

FIRMA

Valoración	Puntaje
Aprobado	55 - 100
Desaprobado	0 - 54