UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO VIRTUAL EN LA I.E.P. DIVINO MAESTRO - PUNO - 2021

PRESENTADA POR:

DANNY DAVID HUALLPA ALVARADO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

PUNO, PERÚ

2022

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

TESIS EPG UNA - PUNO

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO VIRTUAL EN LA I.E.P. DIVINO MAESTRO - PUNO - 2021

AUTOR

DANNY DAVID HUALLPA ALVARADO

RECUENTO DE PALABRAS

28068 Words

RECUENTO DE CARACTERES

142739 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

112 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

2.4MB

FECHA DE ENTREGA

Sep 11, 2023 11:07 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Sep 11, 2023 11:09 AM GMT-5

15% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 13% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 11% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Firmado digitalmente por BERMEJO PAREDES Saul FAU 20145496170 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.09.2023 16:04:26 -05:00

Firmado digitalmente por VILCA APAZA Henry Mark FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.09.2023 20:00:14 -05:00

Resumen

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

TESIS EPG UNA - PUNO

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

TESIS

RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO VIRTUAL EN LA I.E.P. DIVINO MAESTRO - PUNO - 2021

PRESENTADA POR

DANNY DAVID HUALLPA ALVARADO

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN

CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

APROBADA POR EL JURADO SIGUIENTE:

PRESIDENTE ……
Dr. FRANCISCO MARINO TIPULA MAMANI

PRIMER MIEMBRO ……
Dra. MARTHA TICONA MAMANI

SEGUNDO MIEMBRO ……
Dra. MYRNA CLEOFE SANCHEZ ROSSEL

ASESOR DE TESIS ……
Dr. SAÚL BERMEJO PAREDES

Puno, 16 de noviembre de 2022

ÁREA: Gestión y gerencia administrativa.
TEMA: Clima institucional y desempeño docente.
LÍNEA: Relaciones humanas y clima institucional.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

DEDICATORIA

A Dios, por darme la oportunidad de seguir viviendo y por estar a mi lado, por iluminar mi mente, a mis padres, a mi familia por ser el elemento fundamental de todo lo que soy y seré en toda mi vida, asimismo con mucha estima a mi asesor Dr. Saúl Bermejo Paredes y mis jurados. Finalmente, a mis gratos y honorables maestros de la Escuela de Posgrado por compartir sus conocimientos, experiencias, alentarnos y orientarnos con sus sabios consejos.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

AGRADECIMIENTOS

Mi más sincero y profundo agradecimiento a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, especialmente a la Escuela de Posgrado, programa con mención Administración de la Educación, por darme la oportunidad de seguir con mi superación profesional.

A los miembros del jurado revisor de la investigación por sabias e importantes aportaciones en la realización del presente trabajo. Asimismo, con mucha estima a mi asesor de tesis Dr. Saúl Bermejo Paredes por sus orientaciones y apoyo incondicional en la realización del trabajo de investigación. Finalmente, a mi familia, por su comprensión y tolerancia.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA i
AGRADECIMIENTOS ii
ÍNDICE GENERAL iii
ÍNDICE DE TABLAS v
ÍNDICE DE FIGURAS vii
ÍNDICE DE ANEXOS viii
RESUMEN ix
ABSTRACT x
INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico 3
1.1.1. Clima institucional 3
1.1.2. Dimensiones del clima institucional 7
1.1.3. Desempeño docente 12
1.1.4. Dimensiones del desempeño docente 16
1.1.5. Clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual 19
1.2. Antecedentes 21
1.2.1. A nivel internacional 21
1.2.2. A nivel nacional 22
1.2.3. A nivel local 27

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema 30
2.2. Enunciados del problema 32
2.2.1. Problema general 32
2.2.2. Problemas específicos 32
2.3. Justificación 32
2.4. Objetivos 35
2.4.1. Objetivo general 35
2.4.2. Objetivos específicos 35
2.5. Hipótesis 35
2.5.1. Hipótesis general 35

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

2.5.2. Hipótesis específicas 35

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio 36
3.2. Población 36
3.3. Muestra 36
3.4. Método de investigación 37
3.4.1. Tipo de investigación 37
3.4.2. Diseño de investigación 37
3.4.3. Técnicas e instrumentos 38
3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos 44

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados 47
4.1.1. Resultados para clima institucional 47
4.1.2. Resultados para desempeño docente 56
4.2. Prueba de hipótesis 66
4.3. Discusión 70

CONCLUSIONES 73

RECOMENDACIONES 75

BIBLIOGRAFÍA 77

ANEXOS 83

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

1.	Grado de correlación	46
2.	Resultados sobre clima institucional de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.	47
3.	Resultados sobre comunicación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.	49
4.	Resultados sobre motivación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.	51
5.	Resultados sobre confianza de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.	53
6.	Resultados sobre participación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.	55
7.	Resultados sobre desempeño docente de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.	57
8.	Resultados sobre capacidad pedagógica de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.	59
9.	Resultados sobre emocionalidad de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.	61
10.	Resultados sobre responsabilidad de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.	63
11.	Resultados sobre relaciones interpersonales de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.	64
12.	Relación entre la comunicación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021.	66

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

13. Relación entre la motivación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021. 67

14. Relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021. 68

15. Relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021. 69

16. Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021. 70

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

ÍNDICE DE FIGURAS

Pág.

1. Clima institucional de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno. 48

2. Comunicación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno. 50

3. Motivación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno. 52

4. Confianza de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro - Puno. 53

5. Participación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno. 55

6. Desempeño docente de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno. 57

7. Capacidad pedagógica de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno. 59

8. Emocionalidad de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno. 61

9. Responsabilidad de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno. 63

10. Relaciones interpersonales de docentes en el contexto virtual, Divino Maestro – Puno. 65

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

ÍNDICE DE ANEXOS

		Pág.
1.	Matriz de consistencia	83
2.	Instrumentos de investigación	84
3.	Base de datos	91
4.	Oficio de ejecución	97
5.	Solicitud de ejecución del proyecto	98
6.	Solicitud para constancia de ejecución	99
7.	Constancia de haber ejecutado	100

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

RESUMEN

La investigación fue realizada con el propósito de determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en el contexto virtual en la Institución Educativa Privada “Divino Maestro” - Puno - 2021. Metodológicamente, la investigación corresponde al enfoque cuantitativo, el diseño de investigación es no experimental, de tipo descriptiva correlacional. La población con la que se trabajó estuvo constituida por 35 docentes. Para el recojo de información se usó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue el cuestionario (formulario de google), uno para medir el clima institucional y otro para medir el desempeño docente. Para establecer la relación entre ambas variables se usó el coeficiente de correlación de Karl Pearson. Después de la prueba de hipótesis estadística se concluye que la correlación es positiva alta entre clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual, en los docentes de la institución mencionada, en vista de que el resultado principal que se determinó a través del diseño estadístico asumido es de r=0,867**, valor que significa que a mayor clima institucional, es decir a mejor comunicación, motivación, participación y mejor nivel de confianza, entonces será mejor el desempeño docente, es decir que pueda desenvolverse de mejor forma, ya sea en la interacción activa con el estudiante, en el aspecto de responsabilidad, emocionalidad, presentación de documentos, así mismo lo que también ocurre a la inversa. Además, los resultados de se obtuvieron por variable son de nivel regular, puesto que existen problemas de motivación, comunicación, responsabilidad, confianza y capacidad pedagógica.

Palabras clave: Capacidad pedagógica, clima institucional, comunicación, desempeño docente, motivación.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

ABSTRACT

The research was carried out with the purpose of determining the relationship between the institutional climate and teaching performance in the virtual context in the Private Educational Institution "Divino Maestro" - Puno - 2021. Methodologically, the research corresponds to the quantitative approach, the design of research is non-experimental, of a descriptive correlational type. The population with which we worked consisted of 35 teachers. For the collection of information, the survey technique was used, whose instrument was the questionnaire (google form), one to measure the institutional climate and another to measure teaching performance. To establish the relationship between both variables, the Karl Pearson correlation coefficient was used. After the statistical hypothesis test, it is concluded that the correlation is high positive between institutional climate and teaching performance in the virtual context, in the teachers of the mentioned institution, given that the main result that was determined through the assumed statistical design is r=0.867**, a value that means that the higher the institutional climate, that is, the better communication, motivation, participation, and better level of trust, then the teaching performance will be better, that is, the better performance can be achieved, either in the active interaction with the student, in the aspect of responsibility, emotionality, presentation of documents, as well as the reverse. In addition, the results obtained by variable are of a regular level, since there are problems of motivation, communication, responsibility, trust and pedagogical capacity.

Keywords: Communication, institutional climate, motivation, pedagogical capacity, teaching performance.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

INTRODUCCIÓN

La presente investigación, deslinda el problema del clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno. La realidad de la institución señalada, presentó ciertos problemas sobre todo por el contexto virtual, además es importante señalar que las limitaciones que impidieron para presentar un buen clima institucional y desempeño docente, no solo se vio en la institución donde se investigó, sino a nivel nacional de las instituciones; y para conocer el porqué de estos dos temas presentaron problemas, se desarrolló una investigación de tipo correlacional, para determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente.

Por otro lado, la esencia significativa del trabajo es determinar los indicios que generan los problemas en el desempeño docente, así como en clima institucional, y de esta forma conocer los resultados para tomar decisiones certeras que contribuyan en la superación de muchas limitaciones con la óptica de tener mejoras en el ámbito educativo, el cual, es imprescindible para la vida de los seres humanos, especialmente de los entes que están en el proceso de formación.

El presente informe de investigación está estructurado de acuerdo a lo establecido por la Coordinación de Investigación de Posgrado; por consiguiente, está compuesto por cuatro capítulos; estos se detallan seguidamente:

El Capítulo I hace referencia a la *revisión de literatura*, comprende: marco teórico, donde se encuentra todas las teorías de las dos variables de estudio y sus respectivas dimensiones de acuerdo a las referencias bibliográficas consideradas; seguidamente se presentan los antecedentes por niveles.

El Capítulo II se refiere al *planteamiento del problema*, comprende: identificación del problema, enunciados del problema, justificación, objetivos de la investigación e hipótesis del estudio.

El Capítulo III se refiere a *materiales y métodos*, comprende: el lugar de estudio, la población que se consideró para desarrollar el estudio, la muestra que se tomó para hacer la investigación más específica, el método de investigación que se aplicó para llegar a determinar los objetivos planteados y la descripción detallada de métodos por objetivos específicos.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

El Capítulo IV se refiere a los *resultados y discusión*, comprende: los resultados que se detallan en las tablas por variables y sus dimensiones correspondientes, la prueba de hipótesis de acuerdo a los objetivos con sus respectivas interpretaciones y la discusión de acuerdo a los resultados de la presente investigación con los otros estudios ya realizados.

Finalmente, se presentan las conclusiones planteadas en función a los objetivos, las recomendaciones en relación a las conclusiones, las referencias bibliográficas que respaldan el conocimiento que contiene el presente trabajo de investigación y los anexos en que se consideran datos que amplían y evidencian el trabajo realizado.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

CAPÍTULO I

REVISIÓN DE LITERATURA

1.1. Marco teórico

1.1.1. Clima institucional

Martín (1999) manifiesta que es el ambiente o entorno producido en una institución educativa a partir de las experiencias diarias de los integrantes de una escuela. Dicho entorno tiene que ver con los valores, motivaciones, actitudes y creencias que tiene cada trabajador y que se manifiestan en las relaciones profesionales y personales.

Lopez (2017) menciona que el clima institucional, es llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional. Por lo tanto, se puede describir como la forma en que los empleados, profesionales o colaboradores de una organización, incluyendo las instituciones educativas, perciben y comprenden las características, procesos, valores, comportamientos, entorno físico, interacciones entre personas y otros aspectos que de alguna manera influyen en el comportamiento de cada individuo que trabaja en la institución. También se puede decir que es el conjunto de emociones y actitudes que define a los empleados de una organización en sus relaciones laborales y determina cómo perciben su trabajo, sus relaciones, la organización en sí misma y su nivel de satisfacción. Además, es importante destacar que la percepción del trabajo desempeña un papel fundamental en la explicación de las actitudes de los colaboradores dentro de una institución.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

En el año 2021 se vivió en un contexto de educación a distancia, debido a la pandemia del covid 19, en ese caso el ambiente laboral en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno se muestra en la virtualidad.

Finalmente, se puede afirmar que el clima viene a ser la consecuencia de cómo perciben los trabajadores dentro de una institución. Además, cuando los trabajadores (docentes) perciben que existe buena comunicación, existe respeto mutuo, buenas relaciones interpersonales, aceptación, apoyo, y satisfacción por los logros y metas trazadas, entonces se diría que existe un clima favorable y que a la vez se cuenta con una buena relación interpersonal en la institución. También, el éxito de una empresa o institución depende de la manera como sus empleados perciben el clima institucional; es decir, si los integrantes de la empresa consideran que el clima institucional es positivo o negativo y obedece a las percepciones de los mismos.

Un buen clima institucional tendrá consecuencias para la organización a nivel positivo, tales como: logro, afiliación, poder, mayor productividad, baja rotación, mayor satisfacción, disfrutar de un entorno laboral de alto nivel que contribuya al éxito de la institución, así mismo la adaptación e innovación. Por el contrario, un clima institucional deficiente genera en los trabajadores diferentes estados de desinterés, apatía, depresión e insatisfacción, por lo tanto, generará un desempeño deficiente de parte de los docentes; en algunos casos pueden transformarse en inconformidad, agresividad e insubordinación (Gibson *et al.*, 2001)

El clima laboral puede convertirse en "un vínculo o un obstáculo para el buen desempeño, puede ser un factor de influencia en el comportamiento de quienes la integran". El ambiente laboral incide en distintos tipos de resultados de las instituciones, tales como el nivel de aprendizaje de los alumnos, la distribución social del conocimiento entre los alumnos de distinta clase social, el abandono o los episodios de violencia escolar (Creemers y Reezigt, 2003).

Se puede afirmar que el éxito de una institución se basa principalmente en la eficiencia constante de sus miembros, la cual puede ser mejorada o deteriorada según el ambiente institucional sea positivo o negativo. Cuando el clima institucional es positivo, se promueve una mayor productividad y un mejor desempeño docente, mientras que un clima negativo puede generar desinterés,

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

baja producción y disminución de la eficiencia. Esta característica del clima institucional y sus efectos son especialmente relevantes en los centros educativos de todos los niveles y tienen un impacto significativo en el rendimiento docente. Es crucial que el clima institucional positivo se mantenga a lo largo del tiempo para asegurar el logro de objetivos de eficiencia a largo plazo.

Los factores que influyen en el clima institucional

- Contexto, tecnología y estructura.
- Categoría jerárquica del individuo y remuneración.
- Aspectos personales como la personalidad, actitudes y nivel de satisfacción.
- Sensación que poseen los subordinados, los colegas y los superiores sobre el ambiente laboral.
- Comunicación, motivación, nivel de confianza y participación.

Lo tipos de clima institucional, según la teoría de Brunet (1999) se posee los siguientes tipos que a continuación se detallan:

a). Clima autoritario

Explotador

Se caracteriza porque se promueve la explotación, donde la dirección no tiene confianza en su pleno de docentes y administrativos, las decisiones y objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen en forma descendente donde los subalternos tienen que trabajar en una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas existe poca interacción entre los superiores y subordinados “la comunicación de la dirección con sus empleados no existe más que en forma de directrices y de instrucciones específicas”.

Paternalista.

Implica que la dirección posee una confianza condescendiente en sus subalternos, en el contexto de la investigación serían los docentes. La mayoría de las decisiones se toman en los niveles superiores de una organización, pero algunas también se toman en los niveles inferiores. Para motivar a los trabajadores, se utilizan principalmente recompensas y, ocasionalmente, sanciones. Las interacciones entre los empleados de niveles inferiores se establecen con un sentido de jerarquía por parte de los superiores y con

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

precaución por parte de los subordinados. La dirección juega un papel importante al tener en cuenta las necesidades sociales de sus trabajadores.

b). Clima de tipo participativo

Consultivo

La dirección demuestra una gran confianza en su personal docente. La mayoría de las políticas y decisiones se originan en la alta jerarquía, pero se permite que los empleados de niveles inferiores tomen decisiones específicas. La comunicación es principalmente de arriba hacia abajo, con ocasiones en las que se utilizan recompensas y sanciones para motivar a los trabajadores.

Participativo en grupo

La dirección deposita plena confianza en los docentes y el personal administrativo, distribuyendo los procesos de toma de decisiones en toda la organización. En cuanto a la comunicación, no se limita únicamente a las direcciones ascendente y descendente, sino que también se fomenta la comunicación lateral. Los docentes se sienten motivados a través de la participación activa, la implicación en el establecimiento de objetivos de rendimiento, la mejora de los métodos de trabajo y la evaluación del desempeño en función de dichos objetivos. Además, se establece una relación de confianza y amistad entre coordinadores, docentes, personal administrativo y estudiantes.

En la Institución Educativa Privada “Divino Maestro” el ambiente laboral o clima institucional en el contexto virtual es deficiente debido a muchos factores, por ejemplo, la falta de una buena comunicación en las reuniones en la plataforma de meet, debido a que una buena cantidad de docentes no ingresaban a dichas reuniones, así mismo respecto a los comunicados que se emitían, ciertos trabajadores no realizaban la lectura correspondiente, por lo tanto, es un problema. Así mismo los docentes presentaban síntomas de falta de motivación, falta de confianza y la poca participación en actividades. Dichos problemas se muestran en las dimensiones correspondientes a la variable clima institucional.

Un entorno laboral favorable es uno de los factores principales que promueven el crecimiento y la eficiencia de una institución en constante desarrollo y consolidación. La gestión institucional, en conjunto con el liderazgo, la motivación y la creación de un clima laboral adecuado por parte de los directivos,

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

debe esforzarse por aprovechar el potencial de los diversos individuos, a través del compromiso de todos con el proyecto educativo, con el objetivo de mejorar el rendimiento docente en los centros educativos.

Lo que se espera en una institución es tener un buen clima laboral o clima institucional, más aún en un contexto virtual en el que se vivió en los años 2020 y 2021.

1.1.2. Dimensiones del clima institucional

El ambiente organizacional de la institución educativa abarca diversas dimensiones, pero para la investigación se han seleccionado únicamente aquellas que se consideran determinantes en el clima institucional.

Los estudios que están orientados a medir el clima institucional han sido tomados por Martín (1999) citado por Yanapa (2018), que afirma el siguiente modelo de clima de trabajo en los centros educativos, fundamentado en Tagiuri y contempla las siguientes dimensiones: la comunicación, motivación, confianza y la participación. En ese mismo sentido Calle (2021) manifiesta que para desarrollar un buen clima institucional se debe desarrollar la motivación y comunicación. Así mismo Reto (2018) manifiesta que es importante considerar la confianza, la participación, motivación y comunicación para desarrollar un buen clima institucional. Según los autores mencionados se considera las dimensiones correspondientes al clima institucional en la presente investigación.

a). La comunicación

> Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas.
>
> Se trata de la interacción humana en una comunidad, que implica el intercambio de mensajes entre los interlocutores en un estado de reciprocidad mutua. Esta interacción es un factor fundamental para la convivencia y juega un papel determinante en las formas de socialización dentro de las organizaciones.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

En el contexto virtual en el que se vivió y se sigue viviendo la comunicación se realiza por los distintos medios como las plataformas de meet, zoom, cisco Webex, etc. en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" se realizó mediante la plataforma de meet. Cabe resaltar que en la institución ya mencionada, el nivel de comunicación es deficiente, debido a que no existía fluidez, es decir que los docentes no participaban en plena reunión, se les invitaba a que puedan activar sus cámaras para poder interactuar de mejor forma, pero la gran mayoría no obedecía, debido a que algunos estaban realizando otras actividades, otros indicaban que no tenían cámara, algunos en viajes, entre otros pretextos, por lo tanto se afirma que es un problema, por ende no se tiene un buen clima institucional. Respecto al nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa, la dirección si pide propuestas para diferentes actividades académica y extraacadémicas. Así mismo sobre las incidencias de los espacios y horarios se realizaron preferentemente por las noches.

Sin duda, en un entorno educativo, la comunicación se manifiesta a través de diversas actividades y situaciones que se presentan a diario. Estas incluyen la labor del equipo directivo, el trabajo de los diferentes estamentos del centro educativo, la planificación y programación de actividades, la participación en la toma de decisiones y el trabajo en equipo.

Lopez (2017) manifiesta que una buena comunicación tiene mucho que ver con el éxito en cuanto a funcionamiento organizacional, optimización del clima laboral y una mejora sustancial del desempeño docente en los Centros Educativos. La mejora de la comunicación en los centros educativos, únicamente es posible a partir de una estrategia global de transparencia informativa que facilite la participación y la implicación de las personas en un clima de confianza mutua y de responsabilidad.

Fischman (2000) afirma que la comunicación en las organizaciones debe ser efectiva, lo cual se logra cuando el líder tiene la capacidad de escuchar y expresarse de manera asertiva con su personal. Sin embargo, también se reconoce que la comunicación puede ser un arma de doble filo, es decir, puede tener tanto efectos positivos como negativos dependiendo de cómo se utilice,

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

"bien utilizada, ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada puede generar dolor, rabia e indignación y crear un ambiente destructivo en la organización" (p. 110).

En los centros educativos, la comunicación tiene diferentes funciones, actúa para inspeccionar la conducta individual mediante la jerarquía de autoridad a las cuales deben de orientarse los trabajadores. Así mismo la comunicación informal controla la conducta de los trabajadores como medio de notificación según el grado de confianza de los que laboran.

b). La motivación

Es un proceso psicológico o fisiológico, innato y/o adquirido, incitado por la necesidad, importancia y deseo; de esa forma provocando energía y voluntad, las cuales determinan la actitud de los trabajadores. Además, se puede afirmar que la motivación es el impulso o deseo de dedicar un esfuerzo significativo para alcanzar las metas de la organización. Este impulso está condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad, ya sea física, emocional o psicológica.

Según Robbins (2002) citado por Yanapa (2018)menciona "que es el deseo de hacer mucho esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la posibilidad de satisfacer alguna necesidad" (p.123).

En esta perspectiva, se identifican tres elementos clave: el esfuerzo, las necesidades y las metas organizativas. El esfuerzo se refiere a la medida de intensidad con la cual una persona se dedica a alcanzar su meta. Sin embargo, es importante destacar que altos niveles de motivación no garantizan resultados favorables en el desempeño laboral, a menos que el esfuerzo sea dirigido en la dirección que beneficie a la institución. Es decir, es necesario canalizar y orientar adecuadamente el esfuerzo motivado para lograr impactos positivos en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

La motivación que se preserva a largo plazo, genera vínculos de lealtad en una organización, es la motivación endógena. Se puede perder la motivación endógena cuando las instituciones implantan estímulos basados solamente en componentes externos al ser humano, como salarios elevados, bonos

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

económicos, por lo tanto, los trabajadores se concentran en eso. Al usarse solo incentivos externos, posterior a un tiempo es lo único que se le dará valor y lo más probable es que se pierda el amor a la camiseta. La única forma de mantener motivados a los trabajadores es cuando se satisface los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna (Fischman, 2000).

Se debe mencionar que en la institución donde se hizo la presente investigación, la mayoría de los docentes estaban desmotivados, debido que no existía satisfacción laboral, esto a causa de que las remuneraciones se retrasaban, por lo tanto, es un problema. En ese sentido Angulo (2019) sostiene que, respecto al desempeño docente, existen profesores que están desmotivados, debido a distintas causas como la remuneración que perciben. Por otro lado, se debe mencionar que fue debido a la pandemia, el nivel de pago disminuyó, de tal forma, generó malestar a los docentes. Por lo tanto, se puede afirmar que el grado de motivación que otorga las condiciones en la institución es bajo. Así mismo se puede afirmar que si no existe una buena motivación de parte de los trabajadores no puede haber un buen ambiente laboral, de tal forma genera problemas en el desempeño docente.

c). La confianza

La confianza es la convicción sólida que una persona posee hacia otra persona. Asimismo, también se puede mencionar que la confianza es una firme creencia en la fiabilidad, honestidad, integridad de otra persona, lo cual permitirá a las personas compartir sueños en niveles crecientes de gran interés y laboran hacia los propósitos compartidos. Martín (1999) destaca que en las instituciones de alto rendimiento se observa una notable presencia de confianza mutua entre sus miembros. Esto implica que los individuos confían en la integridad, el carácter y la capacidad de cada uno de los integrantes. En otras palabras, existe una creencia sólida en las habilidades y la honestidad de los miembros dentro de la organización.

En la institución donde se hizo la investigación, ciertos docentes sienten que no se les da la confianza correspondiente, en realidad de parte de dirección si se muestra la confianza, solo que algunos docentes realizan actos para que la

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

parte jerárquica no tenga la misma confianza, esto debido a que hubo algunos casos donde el docente no realizaba las sesiones de forma sincrónica, solo presentaba grabaciones, por ende, es un problema, de tal forma que no se tiene la confianza correspondiente con algunos docentes.

d). La participación

Es el hecho de implicarse en alguna actividad de manera cognitiva o intuitiva. Una participación de tipo cognitiva es premeditada y es resultado de un proceso de conocimiento, en cambio una participación intuitiva es impulsiva, inmediata y emocional.

En el contexto virtual la participación de los docentes se realizó por distintas plataformas como meet, zoom, Cisco Webex, etc. En la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" se realizó a través de la plataforma meet, pero la participación activa de los docentes es baja, debido a que los docentes no están comprometidos con las actividades, en reuniones virtuales entre docentes y con padres de familia, esto debido a que los docentes no poseen muchas horas en la institución, de tal forma que no están muy comprometidos con sus funciones, por lo tanto en un problema que genera un clima institucional deficiente, así mismo repercute en el desempeño docente.

La participación en una institución educativa es el grado en que los docentes y demás miembros colaboran en las actividades curriculares y extracurriculares. También se puede mencionar que es el grado en que los docentes coadyuvan a la participación de los compañeros, padres y estudiantes. Asimismo, es el grado en que se forman los grupos formales e informales y la manera en que actúan en las actividades de una institución. Cómo se realizan las reuniones, cómo es el nivel de labor en equipo, frecuencia de reuniones.

De tal forma Piero (2004) indica que en relación a la participación y el clima institucional, los seres humanos no viven de forma aislada, sino que están constantemente en relación con otros individuos. Por esta razón, si se busca crear un ambiente armonioso en las instituciones, es fundamental fomentar la participación consciente de todos sus miembros.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Por otro lado, para que un equipo se desarrolle de manera efectiva, se requieren tres tipos de habilidades diferentes. En primer lugar, es necesario contar con personas que tengan capacidad y experiencia técnica en su área. En segundo lugar, se necesitan individuos con habilidades para identificar problemas, generar opciones, evaluar alternativas y tomar decisiones adecuadas. En tercer lugar, los equipos requieren personas que posean habilidades interpersonales, como ser buenos oyentes, proporcionar retroalimentación constructiva y resolver conflictos. Estas habilidades interpersonales tienen un impacto significativo en el clima laboral.

Finalmente, Reto (2018) expresa que la participación no se limita únicamente a los aspectos administrativos o de gestión en los centros educativos, ni se limita a la interacción entre docentes, directivos y padres de familia. Más bien, se destaca que la participación debe abarcar todos los aspectos de la vida académica, incluyendo a los estudiantes en sus tareas diarias y en su interacción dentro de la escuela. Es decir, se promueve una participación activa y significativa de los estudiantes en su propio proceso educativo, fomentando su voz, su colaboración y su compromiso en todas las áreas de la vida escolar.

1.1.3. Desempeño docente

El desempeño docente se comprende como el cumplimiento de las funciones correspondientes; dichas funciones están relacionadas entre el docente, estudiante y el entorno que los rodea (Montenegro, 2003).

El desempeño docente en la virtualidad, tuvo ciertas deficiencias, de tal forma se vio afectada, por lo tanto, es un problema, esto debido al gran impacto que tuvo la pandemia del covid19, así mismo se debe de señalar que los docentes y estudiantes tuvieron que adaptarse al cambio de una educación presencial a una virtual, fueron adaptándose, pero otros tuvieron dificultades, por lo tanto, en los años del 2020 y 2021 se convivió con la educación virtual, incluso a inicios del año 2022.

El Perú y el mundo vivió una educación virtual debido al contexto de la pandemia, por ende, docentes y estudiantes tuvieron que adaptarse a la educación virtual, mediante capacitaciones sobre las plataformas que anteriormente eran

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

desconocidas por la gran mayoría, pero claro que existían, solo que no se usaba como ahora, ya que ahora es una necesidad. A inicios del año 2020 fue cuando todo inició, pasaron semanas y la educación debía de adaptarse al nuevo contexto. En la Institución Educativa Privada Divino Maestro se tuvo capacitaciones sobre el manejo del meet, classroom, etc. Para el desarrollo de una educación virtual, ya que en su gran mayoría de docentes desconocían el manejo del meet, classroom, etc. Conforme fue pasando las semanas, meses los docentes y estudiantes ya estaban adaptados al nuevo contexto de educación virtual, así como en el año 2021 se siguió desarrollando en la institución mediante las plataformas mencionadas. Cabe resaltar que la ocupación docente es una labor muy delicada, ya que de ello depende la formación de los futuros ciudadanos de la sociedad, de tal modo los que estén a cargo de la labor docente tienen que estar capacitados para desempeñar sus funciones (Ticona, 2017).

Las deficiencias del desempeño docente se pudieron apreciar en la virtualidad, sobre todo en el aspecto de la responsabilidad de funciones pedagógicas, debido a que ciertos docentes no realizaban las grabaciones de las sesiones correspondientes, por lo tanto, genera un malestar en el estudiante y en los padres de familia, por lo tanto, es un problema. Así mismo cabe resaltar que ciertos docentes presentaban solo grabaciones en plena sesión sincrónica, lo que también genera inconformidad. Por otro lado, existieron deficiencias en el aspecto de capacidad pedagógica, relaciones interpersonales, emocionalidad, los problemas mencionados anteriormente están detalladas en las dimensiones que se muestran según Valdés (2004).

Murillo y Román (2012) definen a la satisfacción laboral como la perspectiva favorable que tienen los trabajadores sobre su ámbito laboral, expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial. El desempeño docente también está vinculado con la satisfacción laboral, por lo que en la institución donde se realizó la investigación, no se muestra una satisfacción, debido a la remuneración, así como al retraso de las mismas, por lo que repercute en el desempeño docente, por lo que es un problema para el ambiente laboral.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Hernández (2020) manifiesta que, con la llegada de la virtualidad de la educación, la enseñanza para el aprendizaje debe evidenciar la pedagogía digital en los docentes y la forma de promover la reflexión y conexión social en contextos virtuales del aprendizaje, adecuando las formas de enseñar, de comunicarse y establecer redes de comunicación y colaboración entre estudiantes.

Baque & Vigueras (2021) Manifiestan que el docente debe de demostrar capacidad y manejo de la tecnología, su desempeño en los procesos de enseñanza será los más apropiados en la modalidad virtual para beneficio de la población estudiantil.

Valdés (2004) sostiene que la evaluación del desempeño profesional de los docentes, se asimila como el grupo de conceptos, principios, así como de procedimientos, métodos e instrumentos que ponen en marcha los directivos, docentes, estudiantes y padres, los que organizadamente entre sí, coadyuvan a recoger y sistematizar la información que previamente se considera importante a los efectos de alcanzar juicios justificados de valor sobre la calidad del desempeño profesional.

Las funciones del desempeño docente, según Ticona (2017) determina las siguientes funciones:

a). Función de diagnóstico

La evaluación debe de reseñar el desempeño laboral docente en un determinado periodo, debe de componerse en síntesis de sus aciertos y desaciertos más importantes como se muestran en la realidad, de tal forma que sirva a los directores, al docente evaluado, de modelo para la derivación de acciones, tanto en lo personal integral, profesional, de modo que coadyuve a la superación.

b). Función instructiva

Las personas involucradas en un proceso de evaluación se instruyen, aprenden e incorporan una nueva experiencia de aprendizaje.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

c). Función educativa

El docente concibe que existe una trascendente relación entre los resultados de la evaluación de su desempeño docente, las motivaciones y actitudes que él vive en sí mismo hacia su labor como educador. Por lo tanto, en base al acontecimiento de que el docente conoce el cómo es percibida su desempeño profesional por los estudiantes, colegas y directivos, tiene la coyuntura de trazarse planes y/o estrategias para suprimir las insuficiencias.

d). Función desarrolladora

Milla (2008) citado por Ticona (2017) manifiesta que la función desarrolladora se ejecuta, cuando como resultado del proceso de evaluación del desempeño docente, se acrecienta el proceso personal de madurez del que fue evaluado; dicho de otra manera, el docente es capaz de autoevaluar su desempeño, por lo tanto, reduce el miedo a sus propios errores y límites, aprende de ellos y además adquiere una nueva postura que le ayudará a ser más sensato de su labor. Por lo tanto, el docente comprende con más nitidez de todo aquello que no sabe y necesita conocer, toma conciencia.

En un contexto virtual de la educación, la preparación para el aprendizaje a través de sus indicadores buscan evidenciar en los docentes la gestión de la información, herramientas y recursos digitales para planificar las experiencias de aprendizajes, si bien es cierto el marco del buen desempeño no considera las competencias digitales, en este contexto virtual de la educación se hace necesario relacionar cada uno de los desempeños con la implementación de la tecnología sin dejar de lado el sentido crítico, responsable y ético.

e). Evaluación del desempeño docente

La evaluación del desempeño docente es tan indispensable como la evaluación a los estudiantes. Si la evaluación arroja resultados con un mínimo de error, es posible que se tomen decisiones sobre dichos resultados y así que coadyuven a mejorar la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Hernández (2020) sostiene que, en el sistema educativo, el desempeño docente es un proceso importante del que depende el fortalecimiento de las

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

competencias para llevar con éxito el aprendizaje a los estudiantes, por ello exige que los docentes desempeñen su labor demostrando compromiso, ética profesional y dominio de competencias digitales, además que el proceso evaluativo se convierta en una oportunidad para mejorar la práctica pedagógica. El desarrollo de la competencia digital es una exigencia en una sociedad de producción del conocimiento y una demanda de los estudiantes del siglo XXI.

La evaluación del docente juega un rol muy vital en la mejora de la educación, las comunicaciones educativas no pueden extraerse y es visible que existe la persuasión de que detrás de cualquier mejora significativa en la institución está la actividad del docente.

Murillo y Cuenca (2007) manifiestan que "un sistema de evaluación de desempeño es el conjunto de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización, así como para los objetivos de la empresa" (p.123).

1.1.4. Dimensiones del desempeño docente

El desempeño docente posee muchas dimensiones, para el presente estudio solo se consideró las más relevantes.

Valdés (2004) menciona las dimensiones a continuación: capacidades pedagógicas, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, emocionalidad y relaciones interpersonales. En ese mismo sentido Valeriano (2021) considera que es primordial considerar los aspectos de responsabilidad, emocionalidad, relaciones interpersonales y capacidad pedagógicas, para poder obtener un buen desempeño docente. Así mismo Reto (2018) manifiesta que se debe de tratar aspecto más específico como relaciones interpersonales, capacidades pedagógicas, responsabilidad y emocionalidad. Según los autores mencionados se considera las dimensiones correspondientes al clima institucional en la presente investigación.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

a). Capacidades pedagógicas

Zabalza (2003) manifiesta que es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para realizar una docencia de calidad.

La labor del docente es uno de los más dificultosos de la ocupación o trabajo humano. Su ejecución o realización exitosa de la actividad pedagógica, propone al docente la necesidad de tener una sólida y firme formación científica, así también habilidades pedagógicas, conocimientos y acentuadas capacidades.

Para poder tener una buena capacidad pedagógica los docentes deben de estar motivados, pero en la institución en la que se realizó la investigación presentan síntomas de desmotivación, por lo que genera conflicto en la actitud del docente, por lo tanto es un problema. En ese sentido López (2017) expresa que la motivación docente y el éxito educativo están estrechamente relacionados. La motivación juega un papel fundamental al impulsar al profesorado a aplicar métodos, técnicas y estrategias diversas con el objetivo de lograr un aprendizaje significativo en todos los estudiantes. Esta motivación fomenta el desarrollo de competencias estratégicas en combinación con la innovación y la creatividad. De esta manera, se busca crear un entorno educativo en el que los docentes se sientan inspirados y comprometidos, lo que a su vez contribuye al logro de resultados exitosos en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

b). Emocionalidad

La emoción se refiere a la experiencia directa e inmediata de diversos sentimientos. Por lo tanto, es crucial que los docentes aprendan a regularse emocionalmente y a manejar de manera adecuada sus emociones negativas durante el proceso de enseñanza-aprendizaje, así como en sus interacciones con estudiantes, padres, directivos y colegas. Es necesario que los docentes desarrollen habilidades para controlar y gestionar sus emociones, evitando que estas emociones negativas afecten su desempeño y sus relaciones con los demás. La autorregulación emocional les permitirá mantener un ambiente de aprendizaje positivo y productivo, donde puedan brindar un apoyo efectivo a sus estudiantes y establecer relaciones constructivas con los diferentes

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

miembros de la comunidad educativa. Al aprender a dominar y controlar sus emociones de manera apropiada, los docentes podrán influir de manera positiva en el desarrollo emocional de sus estudiantes y crear un entorno propicio para el aprendizaje y el crecimiento de todos los involucrados.

Murillo y Cuenca (2007) Indican que para los docentes es fundamental ser conscientes de cada una de sus acciones, comportamientos, expresiones, comentarios y sus consecuencias, teniendo siempre presente la importancia de su rol educativo. Cada educador proyecta y transmite su estado emocional a sus alumnos, quienes lo ven como un modelo a seguir. Es necesario que los docentes sean conscientes de que su labor educativa refleja aspectos de su personalidad, lo cual puede influir en el reconocimiento y aprecio de su propia autoestima, así como en su negación. Además, se destaca la relación entre la emocionalidad y la autoestima y el autoconcepto del docente.

c). Responsabilidad en el desempeño de sus funciones

Hace referencia al cumplimiento del ejercicio como profesor. Se considera el grado de participación en las jornadas de reflexión entre los profesores, así como también la asistencia, puntualidad, el cumplimiento de la normatividad, implicación personal en la toma de decisiones, capacitarse constantemente, etc.

Así mismo se debe de mencionar que uno de los problemas que se presentaron en la institución donde se realizó la investigación es sobre la responsabilidad, de modo que se puso apreciar el incumplimiento con el horario de clases, también la ausencia de docentes en reuniones, por otro lado, la falta de una participación activa. Por lo tanto, se puede manifestar que el nivel de desempeño docente es bajo.

d). Relaciones interpersonales

En las relaciones interpersonales se cumple un papel fundamental e importante maestro alumno, no solo dentro del salón o aula, también la labor del docente que realiza fuera del salón. Por otro lado, se debe de tomar en cuenta las relaciones interpersonales del conjunto escolar, colectivo docente, comunidad, organizaciones sociales y la familia.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Se puede manifestar que el desempeño docente, no solo comprende la tarea dentro del salón, sino la labor se realiza dentro de los centros educativos, es así como se incluyen la emocionalidad, capacidades pedagógicas, responsabilidad y relaciones con los actores de la educación.

Uno de los problemas respecto a esta dimensión es que ciertos docentes de la Institución Educativa Privada Divino Maestro no interactúan correctamente con los estudiantes durante una sesión, debido a que se la pasan hablando, es decir hacen un monologo, por lo tanto, no propician un ambiente adecuado. Así mismo se puede afirmar que no se ve una buena relación humana entre docente y estudiante. Por lo tanto, el desempeño docente es ese aspecto es bajo, de tal forma es un problema.

1.1.5. Clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual

El clima institucional y desempeño docente se puede percibir en contexto virtual, a través de las diferentes plataformas existentes, en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno, se desarrolló en la plataforma de google meet y el classroom donde deberían de estar las grabaciones correspondientes para ver el desempeño docente, bueno en algunos casos no están las grabaciones, por lo tanto, es un problema, debido a que genera malestar en los estudiantes y padres de familia.

Cuayla & Tapia (2020) mencionan que reflexionar sobre el efecto del clima institucional en el desempeño docente "implica examinar detalladamente sus consecuencias sobre las posturas y conductas de dicho profesional de la educación, como el trabajo a nivel institucional; dado que en las apreciaciones que presentan los copartícipes de su entorno laboral (virtual), tienen un preponderante papel respecto a cómo están divididas las funciones específicas; el reconocimiento, la forma en que se llegan a las decisiones, la fluidez armoniosa de la comunicación, etc". De tal forma Nolasco (2018) indica que el clima institucional tiene mucha relevancia en las instituciones educativas competitivas que tienen por meta obtener un mejor rendimiento académico y mejora en el servicio que brindan.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Así mismo los participantes muestran perspectivas y obligaciones. Su encuentro genera resultados favorables o desfavorables, las que predominarán en el desempeño y actitud. De tal modo se originan diferentes patrones teóricos que tratan de reconocer la influencia de la actitud en la labor; dando así mayor repercusión a la satisfacción laboral respecto al clima institucional y desempeño docente.

En este estudio se examinó la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro". Según los hallazgos de la investigación, se determinó que existe una influencia mutua entre el clima institucional y el desempeño docente. Esto se debe a que los docentes que experimentan barreras o dificultades en su entorno laboral no logran desenvolverse de manera satisfactoria, ya que su nivel de comodidad en las relaciones laborales se ve afectado. De tal forma Requena (2018) señala que existe una correlación significativa alta entre el ambiente laboral y desempeño docente, por lo tanto, se puede afirmar que si se presenta un mejor clima institucional se tendrá un mayor desempeño laboral en los docentes. En ese sentido Cayro (2018) sostiene que a mejor clima institucional mejor será el desempeño docente.

Además, cabe resaltar que el ambiente laboral tiene mucha importancia en las instituciones competitivas que tienen por meta obtener una mejor productividad y mejora en el servicio que prestan. Así mismo Angulo (2019) indica que existen relaciones significativas entre las variables que ya se mencionaron. Por lo tanto Cama (2018) afirma que es necesario fomentar reuniones permanentes, para intercambiar experiencias entre docentes, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza, participación y relaciones interpersonales. De este modo, se busca motivar a los docentes a mejorar su desempeño profesional. Además, se argumenta que las instituciones educativas deben esforzarse por mejorar y mantener un clima institucional armonioso, ya que esto contribuye a mejorar el rendimiento docente y, por consiguiente, la calidad educativa. Un entorno laboral positivo permite que las relaciones interpersonales se caractericen por el respeto, la comunicación efectiva y la empatía entre los miembros de la institución, lo que favorece un desempeño docente eficaz.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

De tal manera Falcón (2018) plantea que la UGEL debe formular, implementar y ejecutar un programa dirigido a los docentes en servicio, para mejorar el clima institucional de manera orgánica y periódica mediante acompañamiento y monitoreo la mejora del desempeño docente bajo un clima favorable de las instituciones educativas. De tal forma Calle (2021) sostiene que se debe de buscar estrategias y herramientas con las que se pueda seguir elevando el desempeño docente. Al mismo tiempo buscar espacios para reflexionar el marco del buen desempeño docente y su importancia en el ejercicio de la docencia.

Finalmente, Bustinza (2021) indica que los docentes deben de capacitarse permanentemente en lo que respecta al clima laboral y diversificación curricular para que de tal forma los docentes tengan empatía, que conozcan y sepan desarrollar y diversificar el currículo para adaptarlo de acuerdo a las necesidades y características de la institución educativa, revalorando sus costumbres, sobre todo la identidad cultural.

1.2. Antecedentes

1.2.1. A nivel internacional

Navarrete (2020) en su tesis titulada “Clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes”, cuyo objetivo fue conocer la influencia del clima laboral en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes, de acuerdo a los resultados estadísticos de correlación de Pearson resultó 0,939; confirman que existe una correlación muy alta entre las variables mencionadas, con los resultados obtenidos se concluyó que el 56 % de docentes se encuentran en un nivel de siempre apropiado, respecto a la variable independiente clima laboral y el 44 % se encuentre en nivel rara vez apropiado el clima laboral; asimismo se observa que el 56 % de docentes en nivel de bueno respecto a la variable dependiente conducta de los docentes y el 44% tiene un nivel regular.

Gonzales (2019) en su tesis titulada “Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil”, cuyo objetivo fue evaluar los factores de clima laboral y determinar su incidencia en el desempeño de los docentes de las unidades

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

educativas privadas de la ciudad de Guayaquil, con los resultados obtenidos se concluye que han permitido alcanzar los objetivos de esta investigación, dentro del objetivo primordial que era evaluar los principales factores del clima laboral, la identificación se hizo por medio de dimensiones dentro de las cuales las más importantes han sido: el Contexto, Percepción, Comportamiento, Calidad, Habilidades Acciones y Evaluación, siendo dentro de ellos los indicadores más destacados como son: Comunicación, Ambiente, Trato, Procesos Competencias, las mismas que en cierta medida afectan al clima laboral siendo que se le debería de dar mayor importancia al reconocimiento por parte de las instituciones educativas al cumplimiento del trabajo de los docentes para que ellos se sientan más motivados.

1.2.2. A nivel nacional

Angulo (2019) en su tesis titulada "Clima institucional y su relación con el desempeño docente en el Instituto Senati del Distrito de San Juan de Lurigancho", el objetivo fue describir la manera en que el clima institucional se vincula con el desempeño docente en el instituto Senati del distrito de San Juan de Lurigancho, los resultados correlacionales efectuados con el estadístico rho de Spearman, de tal forma el resultado fue 0,57***, por lo tanto se concluye que existen relaciones significativas entre las variables estudiadas (clima institucional y desempeño docente), en el instituto Senati del distrito de San Juan de Lurigancho.

Cama (2018) en su trabajo de tesis titulada "El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Industrial "Jorge Chávez" de Maranganí, Canchis, Cusco", cuyo objetivo fue demostrar que el clima institucional negativo determina bajo desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Industrial "Jorge Chávez" de Maranganí Canchis – Cusco y proponer un proyecto de capacitación, con los resultados obtenidos se concluye en que el clima institucional no es el principal determinante del desempeño docente. Las características del sistema organizacional generan un determinado clima que interviene o afecta sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. De tal modo es en esta medida que se puede explicar la correlación entre clima institucional y desempeño docente cuyo valor es r = 0,46 que significa correlación media, según el juicio de

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

los docentes, indica que cuanto mejor es el clima institucional en una institución educativa mayor será el desempeño docente.

Candela (2019) en su tesis titulado "Relación entre el clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides Lunahuaná – 2019", cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019, de acuerdo a los resultados estadísticos se puede apreciar que existen un coeficiente de relación positiva y con un nivel de relación media de Rho de Spearman 0.264 entre las variables: el clima institucional y desempeño docente, con los resultados obtenidos concluyó que el clima institucional tiene relación positiva y significativa con el desempeño docente en la institución educativa N° 20150 Mariscal Benavides, Lunahuaná – 2019.

Calle (2021) en su trabajo de tesis titulada "Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del Distrito de Sicuani – 2019", cuyo objetivo fue determinar el grado de relación del clima institucional y el desempeño laboral de los docentes, al mismo tiempo describir, explicar y analizar su relación, se determinó que la prueba Rho de Spearman, evidenció una correlación positiva de 0,120 para la Institución Educativa CEBA Inmaculada Concepción y también una relación positiva débil de 0,174 en la Institución Educativa CEBA Mateo Pumacahua, con los resultados obtenidos se concluyó que la correlación positiva muy débil para ambas instituciones, la Institución Educativa CEBA Inmaculada Concepción y la Institución Educativa CEBA Mateo Pumacahua entre las variables clima institucional y desempeño docente en los CEBAS del distrito de Sicuani.

Cuayla y Tapia (2020) en su tesis titulada "Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019", cuyo objetivo fue determinar la influencia del clima institucional en el desempeño docente, según opinión de los docentes en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo, con los resultados obtenidos se concluyó que existe una influencia moderada del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo, tal como se muestra en los resultados de la aplicación del

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

instrumento, en donde los docentes opinan que el desempeño docente es regular, debido precisamente a un clima institucional no adecuado.

Del Solar (2018) en su tesis titulada "Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada "San Juan Bosco" del distrito de Ayacucho, 2017", cuyo objetivo fue conocer la relación que existe entre el Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada "San Juan Bosco"-Ayacucho, 2017, con los resultados que se obtuvieron se concluyó que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en la medida que el valor de Tau_b = 0,724, mientras que al ser el p_valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia α=0,05 se ha asumido la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula, con un nivel de significancia del 5% y un intervalo de confianza del 95%.

Falcón (2018) en su tesis titulada "El clima institucional y su relación con el desempeño docente de las Instituciones Educativas Públicas del ámbito de la UGEL La Joya - Arequipa – 2017", cuyo objetivo fue determinar la relación directa y significativa del clima institucional con el desempeño docente de las instituciones educativas públicas del ámbito de la UGEL La Joya - Arequipa – 2017, con los resultados obtenidos se concluye que según el valor calculado de Coeficiente de Correlación de Pearson r=581, lo cual evidencia el grado de relación moderada positiva y directa entre la variable clima institucional y desempeño docente; siendo el nivel de significancia, de p =0,05 mayor que el calculado p=0,000. Lo que indica que el nivel de relación es proporcional; es decir, a nivel favorable del clima institucional, nivel bueno del desempeño docente en las instituciones educativas de educación secundaria en el ámbito de la UGEL La Joya.

Luque (2020) en su trabajo de tesis titulada "Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "James Clerk Maxwell" Cayma Arequipa 2019", cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa "James Clerk Maxwell" del distrito de Cayma, Arequipa 2019, se usó el coeficiente de correlación de Pearson demostrando un valor estadístico de r =0.777, con los resultados obtenidos se concluyó que de acuerdo a los valores que proporciona el

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

estadígrafo de Pearson se aprecia claramente que la correlación que existe entre clima institucional y desempeño de los docentes en la Institución Educativa Particular "James Clerk Maxwell" de Cayma, Arequipa influye moderadamente ya que su valor r = 0.777, lo que demuestra que si es positiva la hipótesis de correlación.

Puma (2018) en su trabajo de investigación titulada "Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas integradas (IEI) de la ciudad de Quillabamba, 2018", cuyo objetivo fue evidenciar el grado de relación que existe entre clima institucional y el desempeño docente (tanto como variables, así como entre dimensiones) en las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba, 2018, se usó el coeficiente de correlación Tau – b de Kendall demostrando un valor estadístico de 0,279 (27,9%), con los resultados obtenidos concluye que las variables desempeño docente y clima institucional están correlacionadas débilmente y que demuestra una baja interdependencia entre el desempeño de cada docente y el clima institucional generado en la colectividad de las Instituciones Educativas Integradas de la ciudad de Quillabamba.

Nolasco (2018) en su tesis titulada "Clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018", cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018, con los resultados obtenidos llegó a la conclusión que se ha determinado con un nivel de significancia del 5% y una prueba de Rho 0,765 que existe una relación directa entre clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo - 2018.

Taipe (2019) en su trabajo de tesis titulada "Clima organizacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2018", cuyo objetivo fue determinar el nivel de relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2018, se usó el coeficiente de correlación de Pearson, que dio como resultado de 0,812** que es cercana a uno, lo que indica que, a mayor nivel de clima organizacional, mejor desempeño docente, con los resultados se pudo concluir que el Clima organizacional se relaciona de manera

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

significativa, positiva y directa con el desempeño docente en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, 2018.

Quispe (2019) en su trabajo de investigación titulada "Clima institucional y desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco 2019", cuyo objetivo fue determinar la relación del clima institucional y el desempeño laboral docente, se usó el coeficiente de Correlación de Spearman, que dio como resultado correlación significativa con un valor r igual a 0,74 teniendo así una correlación positiva alta y un nivel de significancia menor a 0,05, con los resultados obtenidos se concluyó que el clima institucional se relaciona significativamente con el desempeño laboral docente de los centros de educación superior de Huamachuco 2019. Esto refuerza a la teoría que da importancia a la generación de un buen clima institucional, la cual contribuya a la mejora del desempeño laboral docente y por ende se desarrolle una mejor calidad educativa superior.

Meza (2019) en su trabajo de tesis titulada "El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martin de Porres – Picoy, 2018", cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo, se usó el coeficiente de correlación de Spearman, cuyo resultado fue de 0.792, con los resultados se han obtenido se concluyó que existe relación significativa entre el clima institucional y la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martín de Porres, Picoy 2018, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.792 siendo una magnitud buena.

Soleto (2019) en su trabajo de tesis titulada "Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa Particular Bilingüe Max Uhle de Moquegua en el año 2018", cuyo objetivo fue determinar la relación entre clima institucional y el desempeño académico de los docentes de la institución educativa particular bilingüe Max Uhle de Moquegua en el año 2018, se usó el coeficiente de Pearson, que dio como resultado un valor de relación r = 0,370; y un valor de significación de 0.003, esto representa el 37% de correlación directa, entre las variables clima institucional y desempeño académico. Por lo tanto, se concluyó que la relación entre clima institucional y desempeño académico en los

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

docentes de la Institución Educativa Particular bilingüe Max Uhle de Moquegua en el año 2018 es directa y significativa.

Valeriano (2021) en su trabajo de tesis titulada "El clima institucional en tiempos de covid – 19 y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito de Yunga, Moquegua – 2020", el objetivo fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, los resultados obtenidos de la distribución estadística Rho de Spearman (r=0,785, p=0.004 p es menor a 0.05), por lo tanto se concluye que, si existe una correlación positiva entre el clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito de Yunga, Moquegua – 2020. Así mismo, existe una relación significativa entre las dimensiones con el desempeño docente.

1.2.3. A nivel local

Acero (2019) en su trabajo de tesis titulada "Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Bilingües de Educación Básica Regular del Distrito de Huatasani – 2017", cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas bilingües de educación básica regular del distrito de Huatasani en el año escolar 2017, con los resultados obtenidos con el Coeficiente r de Pearson que equivale a 0,862**, se llegó a la conclusión que existe una correlación positiva fuerte entre el clima institucional y el desempeño docente. De los resultados obtenidos, se deduce que el clima institucional es bueno, y el desempeño docente excelente, ello refleja que el clima institucional va de la mano con el desempeño docente y la interculturalidad.

Bustinza (2021) en su trabajo de tesis titulada "Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la zona lago Ilave", cuyo objetivo fue identificar el grado de correlación entre el clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas secundarias de la zona Lago Ilave 2019, con los resultados obtenidos se encontró un nivel de correlación de Pearson igual a 0.569**, por lo tanto se concluyó que existe una correlación positiva altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente a un nivel de significancia de 0.05 o 5% de error, mientras que el coeficiente de determinación, obtenido es R2 = 0.324 = 32.4%; este estadígrafo

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

indica que el clima organizacional explica en un 32.4% el nivel de desempeño decente en las instituciones educativas secundarias de la Zona Lago Ilave.

Cayro (2018) en su trabajo de tesis titulada "clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno en el año 2018", cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente, los datos fueron analizados mediante la prueba estadística de Chi – cuadrada y correlacional, del cual se obtuvo los siguientes resultados; chi2 0,50, con los resultados obtenidos se concluye que, si existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente de la Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno en el año 2018, lo cual muestran los resultados obtenidos por lo que se concluye a mejor clima organizacional mejor será el desempeño docente.

Requena (2018) en su trabajo de tesis titulada "Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, en el año 2017", el objetivo fue determinar el grado de relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes, se usó el coeficiente de correlación de Pearson, cuyo resultado fue igual a +0.551**, por lo tanto, concluye que existe una correlación significativa alta entre el clima organizacional y el nivel de desempeño laboral que presentan los docentes de las instituciones educativas iniciales de la ciudad de Puno, con un nivel de significancia de 0.05 o 5% error, el grado positivo nos dice que, si hay un mejor clima organizacional, el desempeño laboral de los docentes será mayor.

Valencia (2016) en su trabajo de tesis titulada "La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo", el objetivo fue determinar la relación del clima institucional y el desempeño docente, se usó la Chi cuadrada calculada, que tuvo como resultado 20,193, con los resultados obtenidos se concluye que es poco significativa la relación porque el 47,5% manifiestan que el clima institucional es regular y el desempeño docente también es regular, además que la prueba chi cuadrada calculada (20,193) demuestra que existe asociación o dependencia, donde el clima Institucional es regular y el desempeño docente también es regular,

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

observando también el valor de Tau-c de Kendall es 0,512, demuestra que existe moderada o mínima relación.

Ticona (2017) en su trabajo de tesis titulada **"**Clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa secundaria "José Carlos Mariátegui" de la ciudad de Ilave", cuyo objetivo fue determinar el grado de asociación entre el clima institucional y el desempeño docente, con los resultados se concluyó que el clima institucional se relaciona directamente con el desempeño docente en la IES. "José Carlos Mariátegui" de la ciudad de Ilave, con una correlación de 0.799 que es positiva y alta y coeficiente de determinación de 62.41 %, lo que nos indica que, el desempeño se practica por influencia del clima institucional.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

CAPÍTULO II

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Identificación del problema

En la actualidad toda institución educativa debe de contar con un buen clima institucional, que permita que los docentes se identifiquen con ella, de tal forma que sea posible lograr los objetivos de acuerdo a las necesidades que se tienen. De tal manera, las instituciones de hoy en día vienen a ser una fusión entre la estructura, los procesos y comportamiento de los docentes, cuyos elementos están relacionados formando el clima laboral, así mismo con el desempeño docente.

De acuerdo con Acero (2019) el clima es uno de los elementos esenciales dentro de las instituciones, pero también de los más descuidados. Lo cual repercute en el ambiente laboral y el desempeño docente.

A nivel global, Menarguez (2004) citado por Acero (2019), menciona que, si no existe un buen clima institucional, no permite que todos los docentes tengan un buen desempeño. Por otro lado, Navarrete (2020) manifiesta que a nivel mundial se observa muchos problemas respecto a clima institucional y desempeño docente, entre las causas se encuentra principalmente la falta de motivación, comunicación, tolerancia, entre otros aspectos, de tal manera que existe un desempeño docente regular y deficiente. En ese sentido es necesario que en las instituciones educativas existan espacios que deben de ser agradables, donde se practique el respeto, la tolerancia, la solidaridad y la comunicación lo cual contribuye a la eficacia de las instituciones educativas.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

A nivel nacional se puede apreciar que el clima institucional no es tan agradable en distintas instituciones, en ese sentido Del Solar (2018) a partir de una encuesta indica que el clima institucional es deficiente (30 %), y entre las causas que lo provocan son que existen algunas diferencias entre algunos trabajadores o colegas de una determinada institución, ya sea por aspectos políticos, grupos políticos, por cargos jerárquicos. Así mismo un estudio realizado por Alegría y Sifuentes (2020), mostró que el 39% de los docentes no tienen respeto por sus colegas, por consiguiente, no existe un buen clima laboral. Así mismo Angulo (2019) sostiene que, respecto al desempeño docente, existen profesores que están desmotivados, debido a distintas causas como el limitado material pedagógico que les es asignado, la constante presentación de documentos, la inestable carga horaria, la remuneración que perciben entre otros. Por tanto, existe un desempeño docente deficiente.

Además, cabe resaltar que en el contexto virtual que se vivió se pudo percibir el problema de clima institucional, principalmente por la falta de comunicación, así mismo con el desempeño docente en la educación virtual se pudo percibir distintas falencias en el desempeño docente, así como el mal manejo de las plataformas digitales.

A nivel local, respecto al año 2021 las diferentes Instituciones Educativas estuvieron laborando de manera virtual, debido al contexto en que se vivía, en ese sentido, el autor de la presente investigación pudo observar directamente que en la Institución Educativa Privada “Divino Maestro” existen los problemas de clima institucional y desempeño docente, ambos problemas se evidenciaron en más del 50 % en la institución mencionada, cabe aludir que dicho porcentaje es antes de que se realice encuesta , las causas de los problemas mencionados son distintos, respeto al problema de clima institucional, las causas son la escasa comunicación, falta de participación, ausencia de docentes en reuniones virtuales, además la falta de interés de algunos docentes para las actividades académicas. Por lo tanto, el efecto es que no existe un buen clima institucional. Cabe resaltar que el ambiente laboral no solamente interviene en el desarrollo de gestión pedagógica y administrativa, además también en el transcurso de enseñanza – aprendizaje en la institución. Así mismo se pudo observar el problema sobre el desempeño docente, existían docentes que no cumplían con su rol (presentaban solo grabaciones, no subían materiales adicionales, no desarrollaban el compendio académico, no subían las grabaciones al classroom de las sesiones, ausencia a la labor sincrónica), por lo que se visualiza un problema sobre el desempeño docente, las causas principales son la

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

remuneración que percibían, así mismo el retraso de la misma, la desmotivación, la emocionalidad.

Palomino (2015) citado por Acero (2019) manifiesta que el ser docente para algunos es equivalente al fracaso, desprestigio, cansancio y la desvalorización de la profesión docente que se vincula con las bajas remuneraciones.

Todos estos problemas, de no ser solucionados, acrecentarán el desánimo de los docentes y su falta de identificación con la institución al verse poco o nada satisfechos, lo cual en consecuencia generará un deterioro del clima institucional que, dicho sea de paso, repercutirá negativamente en el desempeño docente.

La investigación realizada nos motiva a tratar de cambiar la realidad en que se vive, hacer entender a los docentes sobre la importancia que tiene el clima institucional en el desempeño docente.

2.2. Enunciados del problema

2.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021?

2.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación existente entre la comunicación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre la motivación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021?
- ¿Cuál es la relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021?

2.3. Justificación

Las instituciones educativas privadas no se encuentran ajenas al impacto de los conflictos generados como consecuencia de un mal clima institucional o laboral; por el contrario, en estas instituciones cobra con mayor fuerza el tema, ya que dentro y fuera de éstas se

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

presentan realidades y actitudes que hace necesario un adecuado clima laboral a fin de evitar conflictos y que estos afecten directamente en el desempeño docente.

Dada la existencia de diversas dificultades en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de Puno, se considera de gran importancia realizar un análisis y estudio exhaustivo del clima institucional. Por esta razón, la investigación se considera relevante en todos sus aspectos, ya que su principal objetivo es analizar el desempeño docente influenciado por el clima institucional, como un factor asociado a la explicación de los resultados pedagógicos en el trabajo diario de los docentes.

En la actualidad toda institución educativa estatal o privada debe de contar con un ambiente bueno que permita que los trabajadores se identifiquen con ella, de tal forma que sea posible lograr los objetivos de acuerdo con las necesidades de su potencial humano. De esta forma, las organizaciones hoy en día vienen a ser una fusión entre la estructura, los procesos y el comportamiento de los individuos; cuyos elementos están relacionados constantemente formando el clima donde se desenvuelven todas las actividades.

La presente investigación se realizó porque en la Institución Educativa Privada “Divino Maestro” no existe un clima institucional o laboral adecuado en el contexto virtual, por lo tanto, es un problema, el clima institucional no funciona apropiadamente, es decir, se presenta ruptura de relaciones humanas, estrés, libertinaje, entre otros. Lo cual influye directamente en el desempeño docente, y por lo tanto en el aprendizaje de los estudiantes, generando problemas en las relaciones humanas con toda la institución, transformándose el clima en un problema para el desempeño docente. Por otro lado, es importante también, porque en la Institución Educativa Privada “Divino Maestro” no se realizaron investigaciones sobre el tema del clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual, por lo que la investigación será un aporte teórico a la gestión educativa y servirá como antecedente para futuras investigaciones.

La presente investigación fue viable gracias a la tecnología que se cuenta en la actualidad, recursos humanos y fuentes de información.

En el aspecto social busca mejorar las relaciones interpersonales entre los docentes que laboran en la Institución Educativa Privada “Divino Maestro” de Puno, con el fin de que

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

puedan proporcionar una mejor calidad educativa a los estudiantes, mejorando con ello la imagen de la institución a través de un buen desempeño docente.

La presente investigación posee relevancia social porque es indispensable que los docentes tomen conciencia al explicar sobre el clima laboral o institucional y desempeño docente, debido a que es una alternativa de interacción personal ante un contexto social que le ayuda al docente a lograr un mayor desenvolvimiento en un clima favorable, por medio de prácticas profesionales adecuadas. Además, porque al poner en práctica la gestión del clima institucional y desempeño docente se fortalece positivamente el grupo, el docente refleja compromiso y ganas de trabajar, de respetar a sus compañeros de trabajo de su institución educativa.

El trabajo tiene una utilidad metodológica, ya que podrían realizarse futuras investigaciones que usarán metodologías compatibles. Así también pueden tomar como referencia o como un antecedente para sus investigaciones. La investigación se realiza para que brinde aportes a nuestra sociedad educativa, docentes, estudiantes, personas interesadas. El valor teórico se plasma en el análisis de las variables: clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual.

En el aspecto disciplinario, el estudio pretende contribuir a los estudios que se realizan a nivel nacional, y en particular en la ciudad de Puno, sobre la importancia del clima institucional y desempeño docente, como elementos esenciales para mejorar la calidad educativa.

En el aspecto educativo, el estudio pretende contribuir al dar cuenta del problema que se presenta en la institución donde se realizó el estudio así mismo en el presente trabajo se proponen recomendaciones para que pueda mejorar el clima institucional, por lo tanto, el beneficio educativo sería el mejor desempeño que podrían mostrar los docentes.

En el aspecto personal, el presente trabajo me brindará la oportunidad para poder obtener al grado de Maestro en Educación.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

2.4. Objetivos

2.4.1. Objetivo general

Determinar la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021.

2.4.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación existente entre la comunicación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021.
- Identificar la relación existente entre la motivación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021.
- Identificar la relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021.
- Identificar la relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021.

2.5. Hipótesis

2.5.1. Hipótesis general

La relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021, es positiva alta.

2.5.2. Hipótesis específicas

- La relación existente entre la comunicación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021, es positiva alta.
- La relación existente entre la motivación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021, es positiva alta.
- La relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021, es positiva alta.
- La relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021, es positiva alta.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Lugar de estudio

El estudio se realizó en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" que se encuentra en la Av. Titicaca 340, al costado del estadio Enrique Torres Belón, en la región de Puno, provincia de Puno, distrito Puno que tienen una altura de 3 827 m.s.n.m. por lo tanto está en la región Suni según Javier Pulgar Vidal, además el tipo de clima que se le atribuye es el frio - templado. Por otro lado, Puno está ubicada junto al lago navegable más alto del mundo que es el Titicaca, también está dentro de la meseta del Collao que por cierto es la meseta más extensa del Perú.

3.2. Población

Charaja (2019) sostiene que la población es la totalidad de las unidades comprendidas en la investigación, o sea, es el conjunto o grupo de individuos o elementos implicados en el estudio.

Así mismo Bermejo (2010) manifiesta que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones o un grupo de posibles participantes al que el investigador pretende generalizar los resultados. Por lo tanto, en el presente estudio se trabajó con toda la población que es de 35 docentes que laboran en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro".

3.3. Muestra

Charaja (2019) manifiesta que la muestra es un subconjunto representativo de la población que se quiere estudiar.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

En el caso de la presente investigación, la población total de docentes es de 35, de tal modo que se trabajó con toda la población de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro", debido a que la población no es tan numerosa, no se trabaja con nuestra, así como recomienda el Dr. Francisco Charaja en su libro titulado "*El MAPIC en la investigación científica".*

3.4. Método de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

La presente investigación pertenece al enfoque cuantitativo y es de tipo correlacional. Charaja (2019) alude que las investigaciones cuantitativas manejan datos cuantitativos que son producto de la medición de la realidad y, por lo tanto, se puede convertir a datos numéricos. Es un enfoque que tiene su fundamento epistemológico en el paradigma positivo. Así mismo, sostiene que las investigaciones cuantitativas abordan problemas de la realidad que tienen determinada estructura.

Hernández *et al.* (2014) indicaN que los estudios correlacionales tienen como objetivo principal medir el nivel de relación entre dos o más conceptos, categorías o variables. En este sentido, el estudio en cuestión permite determinar el grado de relación existente entre las variables analizadas.

Así mismo, Charaja (2019) manifiesta que la investigación de tipo correlacional se caracteriza porque tiene como propósito central la determinación del grado de covariación entre dos o más variables identificadas como asociadas. Así mismo, sostiene que busca determinar el nivel de asociación de dos o más variables interdependientes al mismo tiempo y en los mismos sujetos o cosas. Además, señala que en el tipo de investigación correlacional lo que se busca es determinar el grado en que las variaciones de los eventos guardan relación directa o indirectamente. La existencia y fuerza de esta con variación se determina estadísticamente por el medio del coeficiente de correlación cuyo símbolo es "r".

3.4.2. Diseño de investigación

La investigación que se está desarrollando pertenece al diseño no experimental. Según Hernández *et al.* (2014) la investigación "no experimental son estudios que

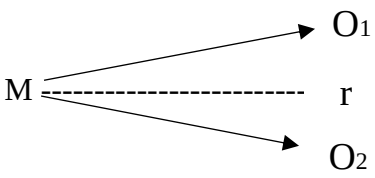
repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos". Se menciona que en un estudio no experimental no se crea ninguna situación nueva, sino que se observan situaciones que ya existen sin ser intencionalmente provocadas por el investigador. En este tipo de investigación no se puede manipular las variables independientes, ya que estas ocurren de forma natural y no se tiene control directo ni influencia sobre ellas, dado que ya han sucedido junto con sus efectos.

La investigación no experimental se divide en diseños transeccionales y diseños longitudinales, para el presente trabajo se usa el diseño transeccional - descriptivo correlacional.

En síntesis, la investigación pertenece al enfoque cuantitativo, contempla un diseño de investigación no experimental de tipo descriptivo – correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M: Muestra

O1: Variable 1

O1: Variable 2

r: Coeficiente de correlación

3.4.3. Técnicas e instrumentos

Técnicas

Charaja (2019) manifiesta que la técnica de la investigación es el conjunto de procedimientos que se considera para recoger los datos correspondientes al problema de investigación; mientras que los procedimientos son pasos o secuencias que se ejecuta en forma secuencial hasta lograr el propósito.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Por tanto, para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta. La encuesta es una técnica de investigación que permite obtener información de una muestra representativa de una población, Charaja (2019) señala que la encuesta es un medio adecuado para poder obtener datos o informaciones que solo pueden aportar los sujetos acerca de un determinado problema.

Instrumentos

Charaja (2019) indica que los instrumentos son medios físicos a través de los cuales se recoge los datos previstos, también se puede decir que son las herramientas con las que se recoge los datos. Así mismo Hernández *et al.* (2014) señalan que un instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. Por consiguiente, en el presente estudio, se utilizó como instrumento el cuestionario para las dos variables, al respecto, Charaja (2019) sostiene que el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas, correspondientes a los indicadores, para poder obtener información sobre el problema que se está investigando. Por lo tanto, los cuestionarios (formularios de google) que se aplicaron fueron dos, uno para la variable clima institucional y otro para la variable desempeño docente.

Las dimensiones que corresponden al clima institucional y tanto que las mismas comprenden sus ítems, estos se utilizan para medir la variable clima institucional, según Martín (1999) (citado por Yanapa, 2018), señala que el clima institucional o laboral comprende como dimensiones: la comunicación, motivación, confianza y la participación, así también dichas dimensiones fueron usadas por Calle (2021), Reto (2018), entre otros. Estas mismas dimensiones también comprenden los ítems que se detallan en el instrumento, por tal motivo se asumió estos puntos para poder evaluar la variable correspondiente.

El Cuestionario de Clima Institucional consta de 30 Ítems distribuidos de la siguiente manera:

- **Dimensión:** Comunicación **: 6 Ítems**
- **Dimensión:** Motivación **: 7 Ítems**
- **Dimensión:** Confianza **: 5 Ítems**

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

- **Dimensión:** Participación **: 12 Ítems**

Se considera la siguiente escala de calificación:

1. Muy bajo	2. Bajo	3. Regular	4. Alto	5. Muy alto

El investigador del presente trabajo observó directamente el problema de clima institucional en un contexto virtual, en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno. De acuerdo a la realidad que se vivió en el año 2021, se aplicó el instrumento de la variable "clima institucional" de forma virtual, siendo así, se envió formularios de Google a sus respectivos Whatsapp para que puedan responder a los ítems del cuestionario.

Las dimensiones que corresponden al desempeño docente y tanto que las mismas comprenden sus ítems, estos se utilizan para medir la variable desempeño docente. Según Valdés (2004) indica que el desempeño docente comprende las siguientes dimensiones: Capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad en el desempeño de sus funciones y relaciones interpersonales. Así también dichas dimensiones fueron usadas por Valeriano (2021), Reto (2018), entre otros. Estas mismas dimensiones también comprenden los ítems que se detallan en el instrumento, por tal motivo se asumió estos puntos para poder evaluar la variable correspondiente.

El Cuestionario de desempeño docente consta de 24 Ítems distribuidos de la siguiente manera:

Dimensión: Capacidades pedagógicas **: 6 Ítems**

Dimensión: Emocionalidad **: 6 Ítems**

Dimensión: Responsabilidad en el desempeño de sus funciones **: 6 Ítems**

Dimensión: Relaciones interpersonales **: 6 Ítems**

Se considera la siguiente escala de calificación:

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

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

Cabe resaltar que el proceso escolar del año 2021 se desarrolló en un contexto virtual, debido a la emergencia sanitaria que se vivió, el investigador del presente trabajo fue partícipe directo de la experiencia laboral (educación virtual) en la Institución Educativa Privada Divino Maestro de la ciudad de Puno, de acuerdo a esta realidad, se aplicó el instrumento de la variable del desempeño docente de forma virtual, siendo así, se envió formularios de Google a sus respectivos Whatsapp para que puedan responder a los ítems del cuestionario (formulario).

Validez del instrumento

"La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir" (Hernández *et al.*, 2014, p. 200)**.**

"La validez tiene que ver con la relación existente entre el instrumento y el propósito de investigación. Si existe coherencia, se puede afirmar que hay validez, de lo contrario, no" (Charaja, 2019, p. 272).

El instrumento que se usó para la presente investigación, se encuentra validado, ya que se usó en anteriores trabajos de investigación de López (2017), Quispe (2019), Sotelo (2019), Valeriano (2021) de igual forma en algunas tesis que se puso como antecedente, los instrumentos que fueron usados se pueden visualizar en el anexo 2. En los trabajos de investigación ya mencionados, así como Valeriano (2021), realizó los procesos de validación, dichas validaciones fueron mediante juicio de expertos con grado académico de Magíster y Doctor, es por ese motivo que es importante señalar el resultado de la validación del instrumento titulado "cuestionario de clima institucional", por lo tanto, dicho resultado es "nivel bueno". Así mismo, el instrumento titulado "cuestionario de desempeño docente" tiene como resultado "nivel bueno". De tal modo que se optó por conveniente usar los instrumentos ya mencionados para el presente trabajo de investigación.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Cabe señalar que ambos instrumentos que fueron aplicados, poseen validez de constructo, la validez de constructo es cuando los ítems o preguntas se refieren a los indicadores de las dimensiones de la variable.

Charaja (2019) según la propuesta del MAPIC, el instrumento tendrá validez de constructo y cuando la cantidad de ítems o preguntas corresponde a la cantidad de indicadores que comprende la variable de investigación y, además, cuando estos indicadores van a permitir medir el sentido en que se quiere investigar la variable correspondiente.

Confiabilidad del instrumento

Charaja (2019) manifiesta que la confiabilidad de un instrumento de investigación se refiere al grado en que su aplicación, repetida a los mismos sujetos u objetos, produce los mismos resultados, es decir, se refiere al grado de precisión o exactitud de la medida que se va a realizar.

Los métodos de uso frecuente para estimar el grado de confiabilidad de los instrumentos de investigación son los siguientes: el método del test- retest de Pearson, el método de las mitades y el método del coeficiente de Alfa de Cronbach. Por lo tanto, el instrumento que se usó, fue usado anteriormente en otros trabajos de investigación, por ende, presenta la confiabilidad respectiva, de todas formas, para corroborar la fiabilidad, se hizo nuevamente el procedimiento estadístico de alfa de Cronbach, el cual, se detalla a continuación:

Para el instrumento del clima institucional:

Primero se hizo una prueba piloto a seis docentes, estos resultados se organizaron en una base de datos, del cual, se obtuvo los resultados de acuerdo a la fórmula del alfa de Cronbach para luego reemplazarlos; esta fórmula es:

$$\propto = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\Sigma \text{Vi}}{Vt}\right]$$

Leyenda

α : Alfa de Cronbach

K : Número de ítems

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Vi : Varianza de cada ítem

Vt : Varianza del total

Reemplazando:

$$\propto = \frac{30}{30-1}\left[1 - \frac{23}{9.6}\right] = Alfa \propto = 0.8$$

Este valor determinado, al corroborar con los valores de coeficiente de Cronbach, se ubica entre (0.6 – 1), lo que significa que el instrumento es muy bueno para recoger datos, por ende, es fiable.

Para el instrumento del desempeño docente:

También, en el mismo sentido, se obtuvo los resultados de acuerdo a la fórmula del alfa de Cronbach para luego reemplazarlos; esta fórmula es:

$$\propto = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\Sigma \text{ Vi}}{Vt}\right]$$

Leyenda

α : Alfa de Cronbach

K : Número de ítems

Vi : Varianza de cada ítem

Vt : Varianza del total

Reemplazando:

$$\propto = \frac{24}{24-1}\left[1 - \frac{19}{10}\right] = Alfa \propto = 0.6$$

Este valor determinado, al corroborar con los valores de coeficiente de Cronbach, se ubica entre (0.6 – 1), lo que significa que el instrumento muy bueno para recoger datos, por ende, es fiable.

Por otro lado, el instrumento que se aplicó es el cuestionario (formulario de google), a los docentes de la Institución Educativa Privada “Divino Maestro” de la ciudad de Puno, dichos cuestionarios se encuentran en el anexo 2 del presente

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

trabajo, también se encuentran los enlaces de los formularios de google, dichos enlaces también se ubican en el anexo 2.

Diseño estadístico

El diseño estadístico que se asumió en el presente estudio, es la correlación de Karl Pearson, para todo este procedimiento se utilizó el programa de Microsoft Excel y el IBM SPSS Statistics versión 25 para los cálculos estadísticos. Todo este procedimiento se detalla en la codificación aplicación de la prueba estadística inferencial.

3.5. Descripción detallada de métodos por objetivos específicos

a) Descripción de variables analizadas en los objetivos específicos

Clima institucional: Es la 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.

Desempeño docente: Es el cumplimiento de las funciones profesionales, que en sí mismo, se encuentra determinado por factores asociados al propio docente, a los alumnos y al entorno.

b) Descripción detallada del uso de materiales, equipos, instrumentos, insumos, entre otros

Teniendo en cuenta que, en el año 2021 se tuvo una educación virtual, en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno.

Materiales: La técnica que se aplicó es la encuesta, cuyo instrumento de investigación fue el cuestionario. Cabe resaltar que se tiene un cuestionario para cada variable, es decir uno para la variable "clima institucional" y uno para la variable "desempeño docente", pero como la educación a nivel mundial estuvo en un contexto virtual debido a la pandemia que se vivió en los años 2020 y 2021, entonces respecto a los materiales se empleó el uso de formularios de google, así mismo es importante mencionar que los docentes no se encontraban de forma presencial en la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno, por lo que se puede afirmar que los formularios de google son muy

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

eficientes y eficaces en el contexto virtual, de tal modo que el docente pueda marcar las alternativas de los diferentes ítems que se encontraban en los formularios, dichos formularios fueron para ejecutar el proyecto de tesis, una vez ejecutados se pasó a procesarlos en una base de datos.

Equipos: Se utilizó una laptop Hp core i5 que tenga conexión a internet para poder realizar los materiales correspondientes, un mouse para el mejor manejo de la laptop al momento de realizar el trabajo de investigación.

Insumos: Bien de cualquier clase empleado en la producción de otros bienes. Para la presente investigación, por lo tanto, los insumos sería los textos consultados, las tesis consultadas, búsqueda de información.

c) Aplicación de prueba estadística inferencial

La prueba estadística que se aplicó, es en el marco de correlación de Karl Pearson, por consiguiente, para comprobar la verdad de la hipótesis central y específicas, se tuvo el siguiente procedimiento:

Determinación de la hipótesis estadística:

Ho: Rxy = 0 No existe ninguna relación entre clima institucional y desempeño docente.

Ha: Rxy ≠ 0 Existe relación entre clima institucional y desempeño docente.

Margen de error que se asumió:

α = 0,05

Estadística de prueba que se aplicó:

$$\frac{n(\sum fxy\,\mathrm{dx}\,dy) \;-\; (\Sigma fx\,d_x)\,(\Sigma fy\,dy)}{\sqrt{[n(\Sigma fx d_x^2) - (\Sigma f_x\,dx)^2]\;[n(\Sigma fy d_y^2) \;-\; (\Sigma fy\,dy)^2]}}$$

Donde:

N: Población

Σ: Sumatoria

X: Variable 1

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Y: Variable 2

r: Coeficiente de correlación

Regla de decisión:

La decisión que se tomó de la hipótesis central, fue de acuerdo a la escala de valoración de Karl Pearson, cuyos valores son:

Tabla 1

Grado de correlación

Valor	Significado
1	Correlación negativa grande y perfecta
0,9 a 0,99	Correlación negativa muy alta
0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
0,1 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente*:* Extraído de Hernández *et al.* (2014). Del libro "Metodología de la investigación".

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

En el presente capítulo, se detalla sistematizadamente los resultados obtenidos, los cuales, se representan por variable y sus dimensiones correspondientes: seguidamente, la prueba de hipótesis de acuerdo a los objetivos de la investigación.

4.1.1. Resultados para clima institucional

En la siguiente tabla y figura, se detalla los resultados respecto a la primera variable de estudio.

Tabla 2

Resultados sobre clima institucional de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Escala de valoración		fi	%
Muy deficiente	[01 - 05]	00	00%
Deficiente	[06 - 10]	10	29%
Regular	[11 - 13]	20	57%
Bueno	[14 - 17]	05	14%
Muy bueno	[18 - 20]	00	00%
Total		**35**	**100%**

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

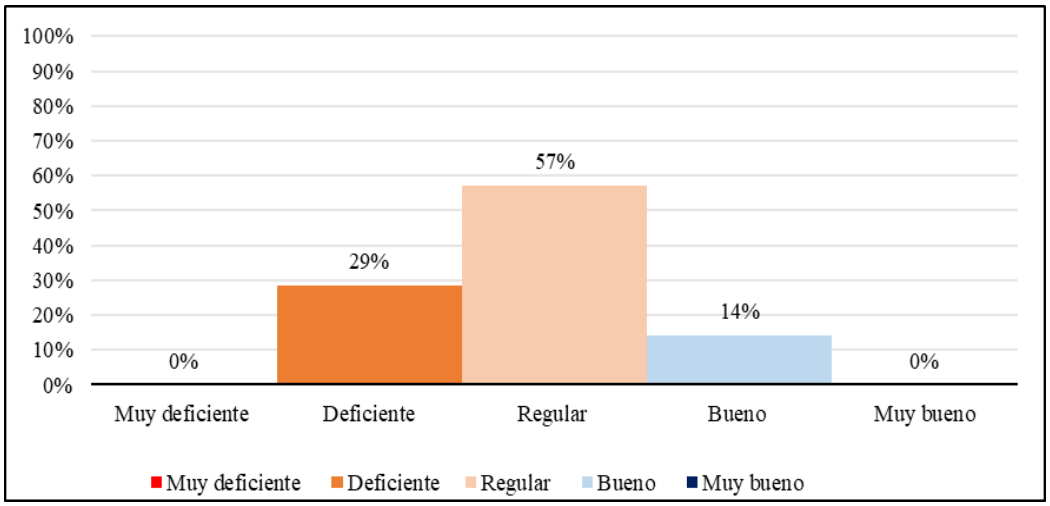


Figura 1. Clima institucional de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Análisis e interpretación

En la tabla 2 se aprecia los resultados sobre clima institucional de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno. Donde, de 35 docentes investigados, se determinó a 10 docentes (29%) que se ubican en el nivel deficiente; seguidamente, 20 docentes (57%) se encuentran en el nivel regular; a continuación, a 05 docentes (14%) que se ubican en el nivel bueno; mientras en los niveles muy deficiente y muy bueno, no se registra a ningún docente.

De las cifras descritas detalladamente de la tabla 2, se deduce que el clima institucional de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" – Puno, es regular, se afirma en ese sentido, porque la mayoría del personal docente se presenta en el dato más sobresaliente (57%); este resultado denota que se tiene aún conflictos entre docentes a pesar de ser una institución privada, en consecuencia, se presenta limitaciones para poder organizarse de una manera adecuada y poder reflejar con buenos resultados en todas las actividades que se propone dicha institución, así mismo, es importante señalar los problemas en que más se encuentran, estos son, en la motivación y participación de los docentes, aspectos que se debe priorizar para que el personal pueda laborar con toda la actitud. Al respecto Valencia (2016) (citado por Calle, 2021), afirma que las autoridades (director) de una institución educativa, tienen

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

que reconocer de cómo está su clima institucional, esto para que exista entusiasmo, compromiso, identificación y satisfacción en el trabajo de los integrantes de su comunidad educativa.

Por otro lado, Segredo (2013) citado por Nives (2018) señala que el clima institucional es el contexto donde se observa las debilidades o fortalezas que una persona presenta al relacionarse, si con sus acciones se resta, habrá y un clima deficiente, o a la inversa. Por lo tanto, para que el clima institucional sea mejor, se requiere de estímulos que generen conductas positivas en los docentes.

La comunicación

En la siguiente tabla y figura, se detalla los resultados respecto a la primera dimensión de la variable clima institucional.

Tabla 3

Resultados sobre comunicación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Escala de valoración		**fi**	**%**
Muy deficiente	[01 - 05]	00	00%
Deficiente	[06 - 10]	06	17%
Regular	[11 - 13]	24	69%
Bueno	[14 - 17]	05	14%
Muy bueno	[18 - 20]	00	00%
Total		**35**	**100%**

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

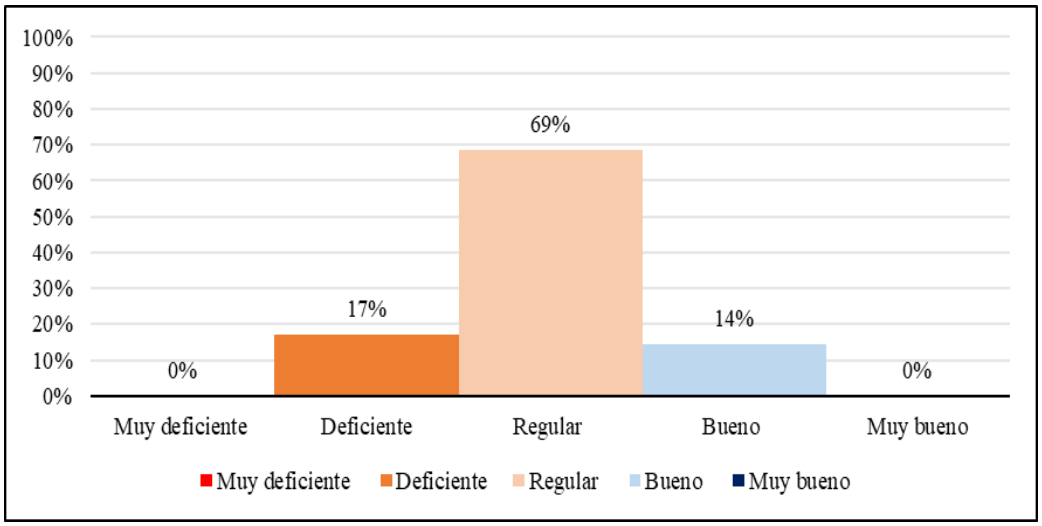


Figura 2. Comunicación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Análisis e interpretación

En la tabla 3 se aprecia los resultados sobre comunicación de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno. Donde, de 35 docentes investigados, se determinó a 06 docentes (17%) que se ubican en el nivel deficiente; seguidamente, 24 docentes (69%) se encuentran en el nivel regular; a continuación, a 05 docentes (14%) que se ubican en el nivel bueno; en los niveles muy deficiente y muy bueno, no se registra a ningún docente.

De las cifras relatadas literalmente de la tabla 3, se sintetiza que la comunicación de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno, es regular, se afirma en ese sentido, porque en su mayor número del personal docente se encuentran en el dato más representante (69%); del resultado se entiende que aún se presenta una realidad de conflictos entre docentes al relacionarse entre ellos, esto debido a que en primera instancia, toda información no se comunica como tal entre docentes, es decir, se presenta alteraciones del mensaje, lo que, no permite una comunicación eficaz, rápida, así mismo, no hay un espacio en cuanto al tiempo para intercambiar experiencias, propuestas, puesto que cada docente tiene un horario por unos días, lo que no permite reunirse con la asistencia absoluta, en consecuencia, estos problemas limita tener una buena comunicación para fortalecer un clima institucional adecuado, por ende, si se quiere tener una buena comunicación entre docentes,

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

entonces se debe priorizar una interacción más ameno, con relación a este punto Fischman (2000) afirma que para una buena interacción, el líder debe realizar una comunicación efectiva sabiendo escuchar y expresarse asertivamente con su personal. Entonces, tomando en cuenta este tenor, se debe mejorar los problemas que se detectó.

La motivación

En la siguiente tabla y figura, se detalla los resultados respecto a la segunda dimensión de la variable clima institucional.

Tabla 4

Resultados sobre motivación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Escala de valoración		**fi**	**%**
Muy deficiente	[01 - 05]	00	00%
Deficiente	[06 - 10]	10	29%
Regular	[11 - 13]	20	57%
Bueno	[14 - 17]	05	14%
Muy bueno	[18 - 20]	00	00%
Total		**35**	**100%**

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

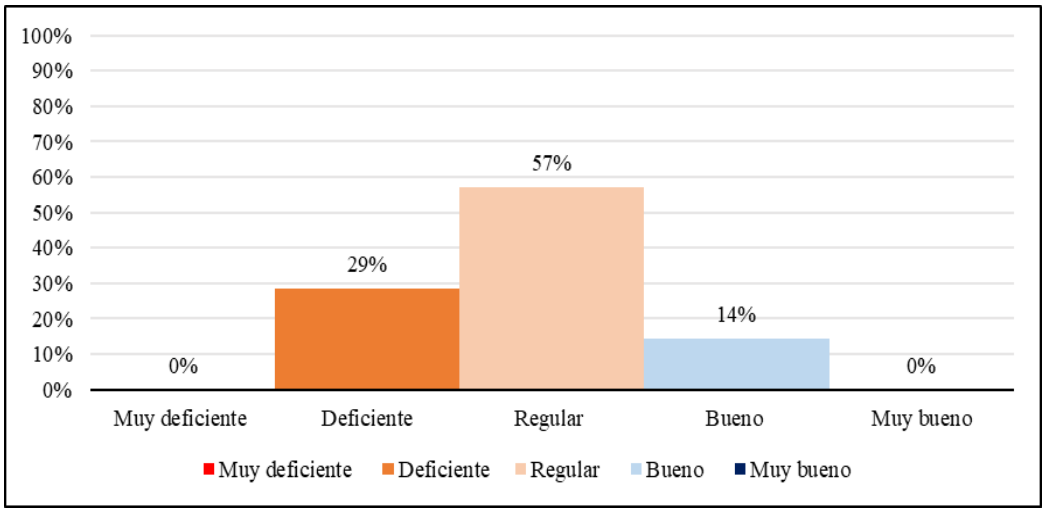


Figura 3. Motivación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Análisis e interpretación

En la tabla 4 se aprecia los resultados sobre motivación de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno. Donde, de 35 docentes investigados, se determinó a 10 docentes (29%) que se ubican en el nivel deficiente; seguidamente, 20 docentes (57%) se encuentran en el nivel regular; a continuación, a 05 docentes (14%) que se ubican en el nivel bueno; en los niveles muy deficiente y muy bueno, no se registra a ningún docente.

De las cifras relatadas literalmente de la tabla 4, se infiere que la motivación de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno, es regular, se señala de esa forma, porque en su mayor número del personal docente se encuentran en el resultado más representativo (57%), dato que denota que se presenta ciertos problemas en las ganas de laborar, puesto que, se tiene deficiencias en las condiciones del trabajo, porque los docentes no tienen muchos beneficios; así mismo, no se sienten satisfechos con el aspecto de remuneración, tales como estos problemas, en efecto se tiene un clima institucional regular, de tal forma el reconocimiento de trabajo y la motivación que otorga a las condiciones de trabajo en la Institución es regular. Referente a esta situación Fischman (2000) señala que, se puede solucionar únicamente manteniendo motivados a los trabajadores, satisfaciendo los deseos internos de sus miembros y que genere un verdadero compromiso y motivación interna. Por

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

ende, es importante satisfacer las necesidades del personal para que puedan estar motivados en la labor académica.

La confianza

En la siguiente tabla y figura, se detalla los resultados respecto a la tercera dimensión de la variable clima institucional.

Tabla 5

Resultados sobre confianza de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Escala de valoración		fi	%
Muy deficiente	[01 - 05]	00	00%
Deficiente	[06 - 10]	15	43%
Regular	[11 - 13]	17	49%
Bueno	[14 - 17]	03	09%
Muy bueno	[18 - 20]	00	00%
Total		**35**	**100%**

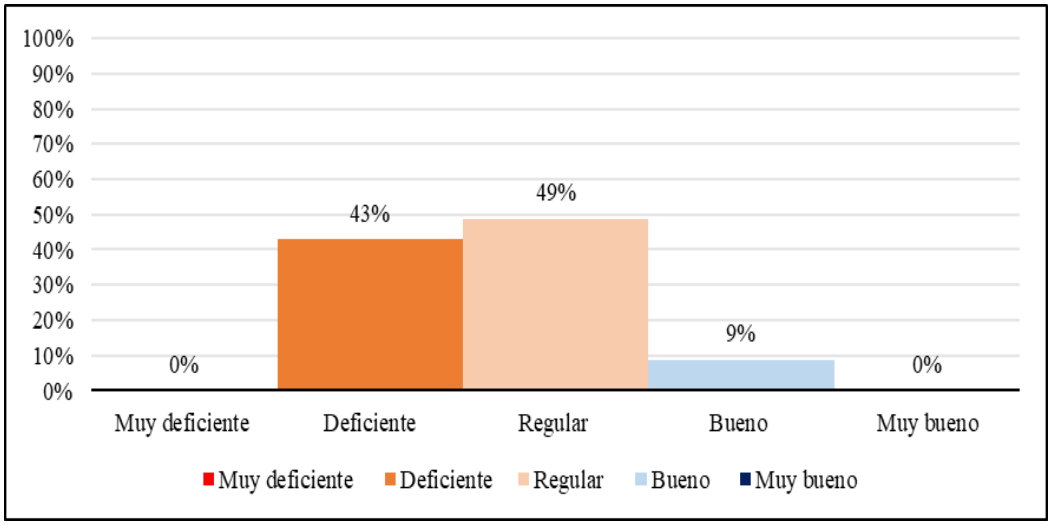


Figura 4. Confianza de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro - Puno.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

Análisis e interpretación

En la tabla 5 se aprecia los resultados sobre confianza de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro - Puno. Donde, de 35 docentes investigados, se determinó a 15 docentes (43%) que se ubican en el nivel deficiente; seguidamente, 17 docentes (49%) se encuentran en el nivel regular; a continuación, a 03 docentes (09%) que se ubican en el nivel bueno; en los niveles muy deficiente y muy bueno, no se registra a ningún docente.

De las cifras relatadas detalladamente de la tabla 5, se deduce que la confianza de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno, es regular, se sostiene de esa forma, puesto que, en su mayoría de los docentes indican que no se les da mucha confianza de desenvolvimiento en su labor, grado de sinceridad en las relaciones interpersonales, el respeto por los espacios de cada integrante de su institución, así mismo, no se tiene mucho trato amical, porque normalmente cada personal trabaja de manera autónoma, estos problemas leves representan el personaje de (49%), siendo el porcentaje más representativo, por ende, se refleja leves problemas en este punto del clima institucional. De cual, es importante señalar que la confianza es imprescindible para poseer un buen clima institucional, sobre este aspecto, Martín (1999) menciona que en las instituciones de alto rendimiento se caracterizan por poseer una gran confianza recíproca entre sus miembros, es decir los miembros creen en la integridad, el carácter y la capacidad de cada integrante.

La participación

En la siguiente tabla y figura, se detalla los resultados respecto a la cuarta dimensión de la variable clima institucional.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Tabla 6

Resultados sobre participación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Escala de valoración		fi	%
Muy deficiente	[01 - 05]	00	00%
Deficiente	[06 - 10]	12	34%
Regular	[11 - 13]	20	57%
Bueno	[14 - 17]	03	09%
Muy bueno	[18 - 20]	00	00%
Total		**35**	**100%**

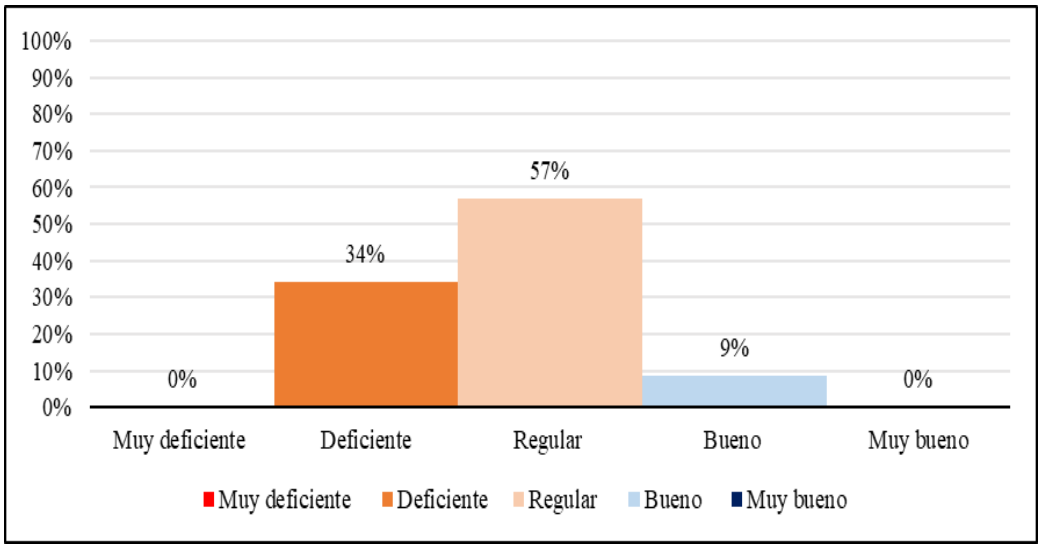


Figura 5. Participación de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Análisis e interpretación

En la tabla 6 se aprecia los resultados sobre participación de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno. Donde, de 35 docentes investigados, se determinó a 12 docentes (34%) que se ubican en el nivel deficiente; seguidamente, 20 docentes (57%) se encuentran en

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

el nivel regular; a continuación, a 03 docentes (09%) que se ubican en el nivel bueno; en los niveles muy deficiente y muy bueno, no se registra a ningún docente.

De las cifras descritas ordenadamente de la tabla 6, se sintetiza que la participación de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno, es regular, se señala en ese sentido, porque el 57% de los docentes, siendo esto el mayor porcentaje se ubican en el nivel regular, lo que significa que aún se tiene algunos problemas, ya que, no se fomenta mucho en un trabajo en equipo, porque cada docente labora por su propia cuenta y cumplir con lo necesario, así mismo, se ve ausencia de varios docentes para las reuniones curriculares o extracurriculares, también, los docentes no tienen una participación permanente con los padres de familia, por todo estos problemas, en consecuencia, el clima institucional se debilita y no deja avanzar de perseguir los objetivos de las actividades que requieren de la participación de la comunidad educativa, sobre todo de los docentes. Así como Plana Directiva debería fomentar la participación de los docentes en las deliberaciones.

Por otro lado, el investigador empíricamente a través de la propia experiencia detectó y se mencionó que, en el contexto virtual, la participación de los docentes se realizó por distintas plataformas como meet, zoom, Cisco Webex, entre otros. En la Institución Educativa Privada “Divino Maestro” se realizó a través del meet, pero cabe mencionar que no hubo una participación activa principalmente en reuniones.

De tal forma Piero (2004) indica que respeto a la participación y el clima institucional, el ser humano no vive solo, sino que vive en relación constante con sus semejantes; por esta razón, si se busca un clima de armonía en las instituciones, se debe partir de la participación consiente de sus miembros.

4.1.2. Resultados para desempeño docente

En la siguiente tabla y figura, se detalla los resultados respecto a la segunda variable de estudio.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Tabla 7

Resultados sobre desempeño docente de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Escala de valoración		fi	%
Muy deficiente	[01 - 05]	00	00%
Deficiente	[06 - 10]	08	23%
Regular	[11 - 13]	24	69%
Bueno	[14 - 17]	03	09%
Muy bueno	[18 - 20]	00	00%
Total		**35**	**100%**

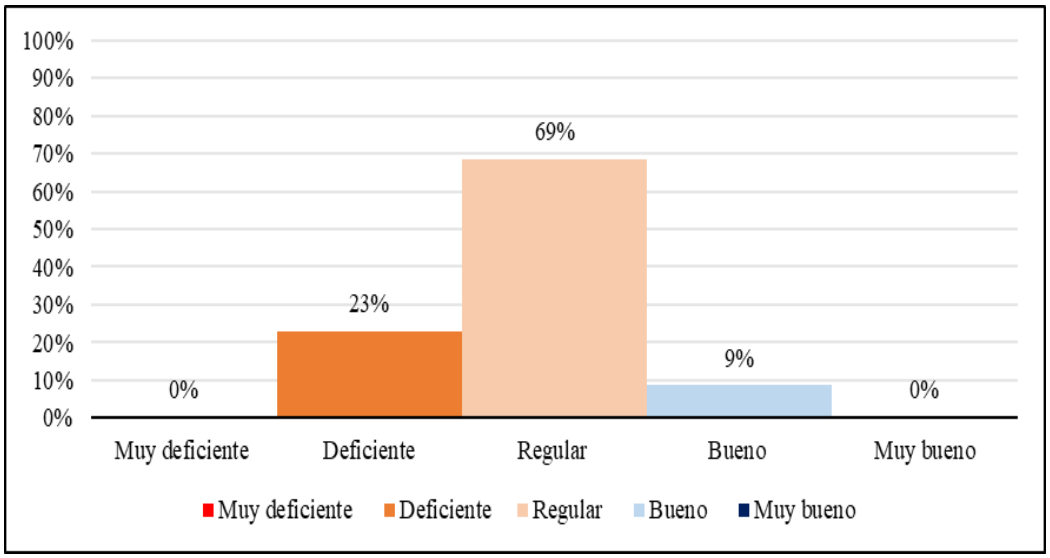


Figura 6. Desempeño docente de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Análisis e interpretación

En la tabla 7 se aprecia los resultados sobre participación de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno. Donde, de 35 docentes investigados, se determinó a 08 docentes (23%) que se ubican en el nivel deficiente; seguidamente, 24 docentes (69%) se encuentran en

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

el nivel regular; a continuación, a 03 docentes (09%) que se ubican en el nivel bueno; en los niveles muy deficiente y muy bueno, no se registra a ningún docente.

De los datos descritas brevemente de la tabla 7, se deduce que el desempeño docente en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno, es regular, se sostiene en ese sentido, porque la mayoría de los maestros se registran regularmente con un porcentaje de 69%, esto siendo el porcentaje más sobresaliente, donde se denota que existe algunos problemas, como: la responsabilidad, ya que, los docentes no cumplen con las actividades que se establece, esto también es por falta de motivación, así mismo, en el aspecto emocional no muestran una buena actitud para desenvolverse en el desarrollo de las sesiones y otras actividades extracurriculares. Este problema puede tener muchas consecuencias, como dice Ticona (2017), cabe resaltar que la ocupación docente es una labor muy delicada, ya que de ello depende la formación de los futuros ciudadanos de la sociedad, de tal modo los que estén a cargo de la labor docente tienen que estar capacitados para desempeñar sus funciones.

Capacidad pedagógica

En la siguiente tabla y figura, se detalla los resultados respecto a la primera dimensión de la variable desempeño docente.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Tabla 8

Resultados sobre capacidad pedagógica de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Escala de valoración		fi	%
Muy deficiente	[01 - 05]	00	00%
Deficiente	[06 - 10]	08	23%
Regular	[11 - 13]	24	69%
Bueno	[14 - 17]	03	09%
Muy bueno	[18 - 20]	00	00%
Total		**35**	**100%**

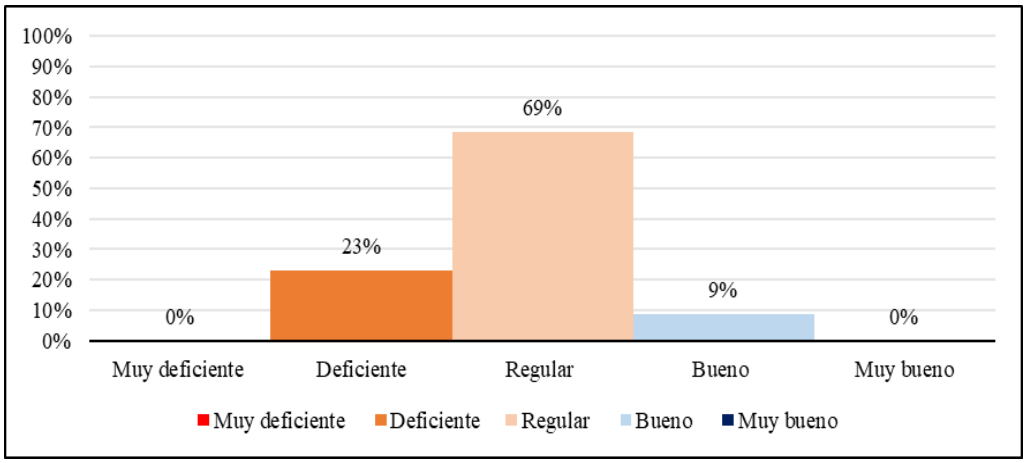


Figura 7. Capacidad pedagógica de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Análisis e interpretación

En la tabla 8 se aprecia los resultados sobre capacidad pedagógica de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno. Donde, de 35 docentes investigados, se determinó a 08 docentes (23%) que se ubican en el nivel deficiente; seguidamente, 24 docentes (69%) se encuentran en el nivel regular; a continuación, a 03 docentes (09%) que se ubican en el nivel

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

bueno; y en los niveles muy deficiente y muy bueno, no se registra a ningún docente.

De los datos relatados brevemente de la tabla 8, se infiere que la capacidad pedagógica en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno, es regular, se señala en ese sentido, porque la mayoría de los docentes representan un porcentaje de 69% en la realidad ya señalada, cifra que denota que se observa ciertos problemas, puesto que, no se realiza mucha reflexión y en algunas ocasiones se tiene inconvenientes en el dominio del tema, en tener las sesiones interesantes, en poseer diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje, también muchas veces se tiene deficiencias en la forma de evaluar estudiante por estudiante, ya que, demanda mucho tiempo, esta realidad, en consecuencia destruye un buen desempeño docente. Al respecto Hernández (2020) manifiesta que, en el sistema educativo, el docente realiza un proceso importante del que depende el fortalecimiento de las competencias para llevar con éxito el aprendizaje a los estudiantes, por ello exige que los docentes desempeñen su labor demostrando compromiso, ética profesional y dominio de competencias digitales, de lo contrario, seguirá con problemas la educación. En ese sentido López (2017) manifiesta que la motivación docente y el éxito educativo van de la mano. Dicha motivación ayuda a afianzar en el profesorado la aplicación de métodos, técnicas y estrategias variadas para lograr un aprendizaje significativo en todos los estudiantes, es decir, desarrolla competencias estratégicas, en combinación con la innovación y la creatividad.

Emocionalidad

En la siguiente tabla y figura, se detalla los resultados respecto a la segunda dimensión de la variable desempeño docente.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Tabla 9

Resultados sobre emocionalidad de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Escala de valoración		fi	%
Muy deficiente	[01 - 05]	00	00%
Deficiente	[06 - 10]	06	17%
Regular	[11 - 13]	24	69%
Bueno	[14 - 17]	05	14%
Muy bueno	[18 - 20]	00	00%
Total		**35**	**100%**

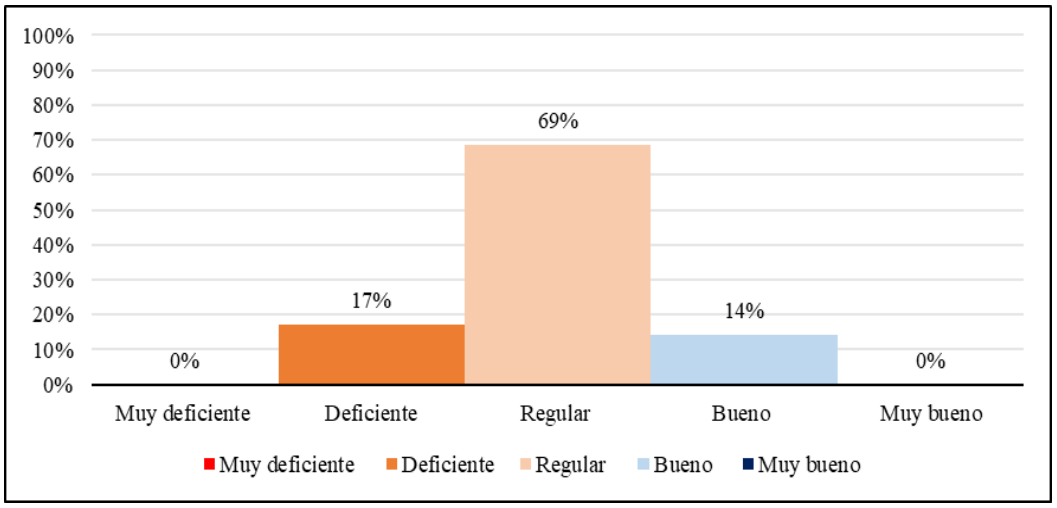


Figura 8. Emocionalidad de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Análisis e interpretación

En la tabla 9 se aprecia los resultados sobre emocionalidad de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno. Donde, de 35 docentes investigados, se determinó a 06 docentes (17%) que se ubican en el nivel deficiente; seguidamente, 24 docentes (69%) se encuentran en

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

el nivel regular; a continuación, a 05 docentes (14%) que se ubican en el nivel bueno; y en los niveles muy deficiente y muy bueno, no se registra a ningún docente.

De las cifras descrito brevemente de la tabla 9, se sintetiza que la emocionalidad de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno, es regular, se señala en ese sentido, porque la cifra más representativa referente a esta dimensión es de 69%, dato que refleja que aún se presenta problemas y estos son: motivación, donde los docentes no están motivados por temas de remuneración o reconocimiento, además algunos docentes se descuidan en algunos asuntos, por tal razón, se demuestra la responsabilidad, además los maestros no se enfocan mucho en resolver problemas académicos u otros relacionado a la institución. De todo lo manifestado, tiene como efecto, una realidad negativa, razón por el cual se tiene algunas irregularidades en la emocionalidad y que limita el desarrollo del buen desempeño docente. Así como el generar en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje es regular, la disponibilidad para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase es escasa. Debido a problemas de remuneración mencionada anteriormente, se aprecia que el disfrutar con la labor de docente en la institución ya mencionada es regular. Finalmente, el promover los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración es regular. Respecto al tema, Valdés (2004) señala que la emoción es la experimentación inmediata, directa, de cualquier tipo de sentimiento. Por tal razón todo docente debe de aprender a autorregularse, a dominar o someter sus emociones en el sentido positivo.

Responsabilidad

En la siguiente tabla y figura, se detalla los resultados respecto a la tercera dimensión de la variable desempeño docente.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Tabla 10

Resultados sobre responsabilidad de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Escala de valoración		fi	%
Muy deficiente	[01 - 05]	00	00%
Deficiente	[06 - 10]	06	17%
Regular	[11 - 13]	24	69%
Bueno	[14 - 17]	05	14%
Muy bueno	[18 - 20]	00	00%
Total		**35**	**100%**

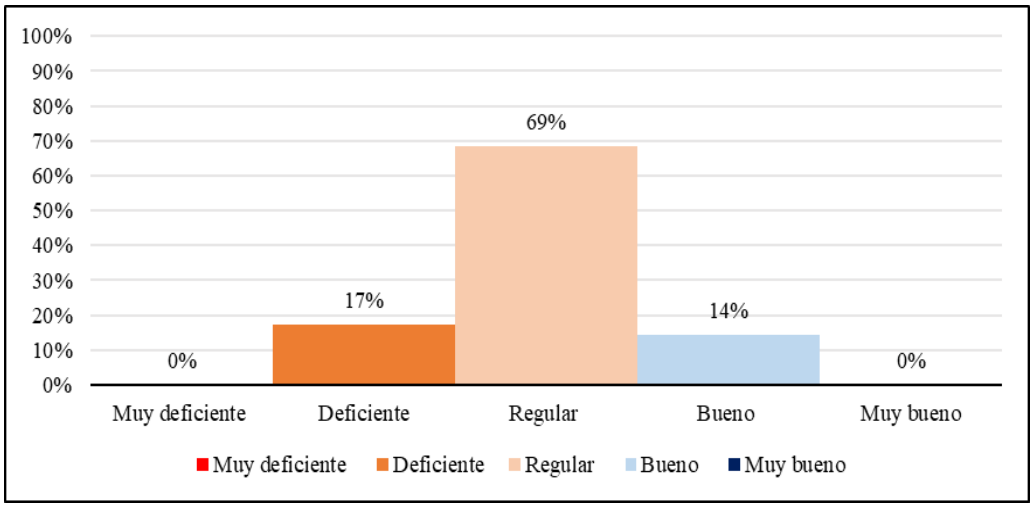


Figura 9. Responsabilidad de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Análisis e interpretación

En la tabla 10 se aprecia los resultados sobre responsabilidad de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno. Donde, de 35 docentes investigados, se determinó a 06 docentes (17%) que se ubican en el nivel deficiente; seguidamente, 24 docentes (69%) se encuentran en

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

el nivel regular; a continuación, a 05 docentes (14%) que se ubican en el nivel bueno; y en los niveles muy deficiente y muy bueno, no se registra a ningún docente.

De los datos relatados brevemente de la tabla 10, se infiere que la responsabilidad de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno, es regular, se señala en ese sentido, porque la mayoría de los docentes representan un porcentaje de 69% en el nivel mencionado, cifra que además denota ciertos problemas, como: varios docentes siempre tienen inconvenientes con el tiempo, así como el cumplimiento con el horario de clase establecido, puesto que, en algunos casos hay ausencia de maestros durante las sesiones, aún más cuando se tiene actividades extracurriculares, por otro lado la planificación de sesiones de clase es regular. Por lo tanto, según la realidad, tiene como efecto generando problemas en el desempeño docente. Valdés (2004) considera que la asistencia, puntualidad, el cumplimiento de la normatividad, implicación personal en la toma de decisiones, capacitarse constantemente, etc.

Relaciones interpersonales

En la siguiente tabla y figura, se detalla los resultados respecto a la cuarta dimensión de la variable desempeño docente.

Tabla 11

Resultados sobre relaciones interpersonales de los docentes en el contexto virtual de la I.E.P. Divino Maestro – Puno.

Escala de valoración		fi	%
Muy deficiente	[01 - 05]	00	00%
Deficiente	[06 - 10]	07	20%
Regular	[11 - 13]	25	71%
Bueno	[14 - 17]	03	09%
Muy bueno	[18 - 20]	00	00%
Total		**35**	**100%**

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

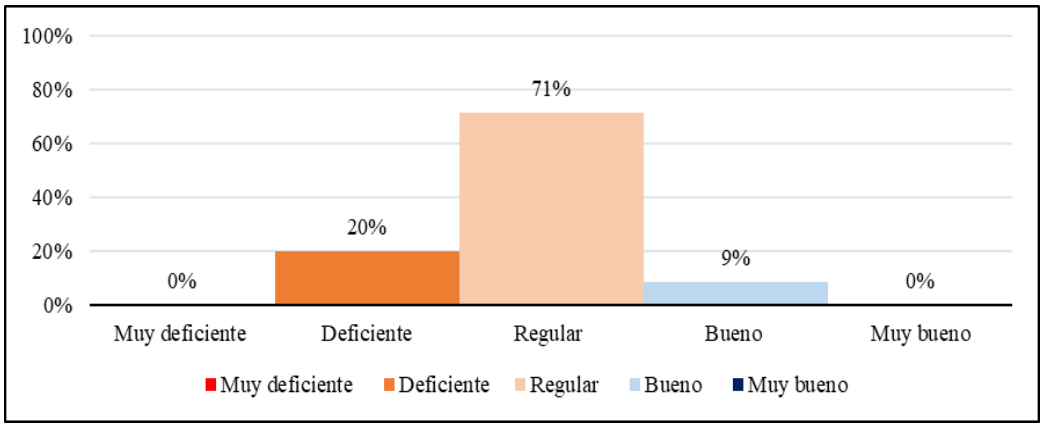


Figura 10. Relaciones interpersonales de docentes en el contexto virtual, Divino Maestro – Puno.

Análisis e interpretación

En la tabla 11 se aprecia los resultados sobre relaciones interpersonales de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro - Puno. Donde, de 35 docentes investigados, se determinó a 07 docentes (20%) que se ubican en el nivel deficiente; seguidamente, 25 docentes (71%) se encuentran en el nivel regular; a continuación, a 03 docentes (09%) que se ubican en el nivel bueno; mientras en los niveles muy deficiente y muy bueno, no se registra a ningún docente.

De las cifras relatados brevemente de la tabla 11, se infiere que las relaciones interpersonales de los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro – Puno, es regular, se señala en ese sentido, porque la mayoría de los docentes representan un porcentaje de 71% en el nivel mencionado, esta cifra denota con más rigurosidad el problema que afecta el desarrollo de un buen desempeño docente, puesto que, se presenta miramientos entre colegas sobre las actividades, por lo tanto, no hay cordialidad, afectando así las relaciones interpersonales. Así mismo las ideas no siempre se desarrollan en un ambiente de cordialidad entre docentes, por otro lado, la tolerancia a las ideas de sus estudiantes es regular.

Concerniente a la interpretación del resultado de la tabla 11, Valeriano (2021) señala que se debe de tomar en cuenta las relaciones interpersonales del conjunto escolar, colectivo docente, comunidad, organizaciones sociales y la familia, esto

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

para mejorar el desempeño docente y que aluda el mejoramiento de un buen clima institucional.

4.2. Prueba de hipótesis

Este procedimiento, se realizó en el paquete estadístico SPSS versión 25, los cuales, se detallan en las siguientes tablas literalmente, además estos resultados se presentan de acuerdo a los objetivos, iniciando de los específicos y finalizando en la general.

Objetivo específico 1

Tabla 12

Relación entre la comunicación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021.

		Comunicación	Desempeño docente
Comunicación	Correlación de Pearson	1	0,864**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	35	35
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,864**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	35	35

Análisis e interpretación

En la tabla 12, se identifica, que la r es igual a 0,864**, resultado que al ser contrastado con la escala de valores Karl Pearson, se ubica en la escala correlación positiva alta. Por lo tanto, de este dato, se deduce, que entre la comunicación y desempeño docente existe una correlación, lo que significa, cuanto mejor es la comunicación, mejor es el desempeño docente o a la inversa. Así mismo, Gonzales (2019) en su estudio demuestra que una buena comunicación entre la comunidad educativa influye para realizar un buen desempeño docente.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Objetivo específico 2

Tabla 13

Relación entre la motivación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021.

		Motivación	Desempeño docente
Motivación	Correlación de Pearson	1	0,807**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	35	35
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,807**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	35	35

Análisis e interpretación

En la tabla 13, se identifica, que la r es igual a 0,807**, resultado que al ser contrastado con la escala de valores Karl Pearson, se ubica en la escala correlación positiva alta. Por lo tanto, de este dato, se deduce, que entre la motivación y desempeño docente existe una correlación, por ello se entiende, si se tiene una buena motivación, entonces será mejor el desempeño docente, el cual, también es a la inversa, por tanto se debe de señalar que respecto a la motivación se presentan ciertos problemas en las ganas de laborar, puesto que, se tiene deficiencias en las condiciones del trabajo, porque los docentes no tienen muchos beneficios; así mismo, no se sienten satisfechos con el aspecto de remuneración, el reconocimiento de trabajo y la motivación que otorga a las condiciones de trabajo en la institución es regular. En el mismo sentido, Cama (2018) en uno de sus resultados señala que, para un buen desempeño docente, se debe tener también uno de los factores imprescindibles que es la motivación, es decir que, entre esos dos temas, hay una relación.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Objetivo específico 3

Tabla 14

Relación entre el nivel de confianza y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021.

		Confianza	Desempeño docente
Confianza	Correlación de Pearson	1	0,892**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	35	35
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,892**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	35	35

Análisis e interpretación

En la tabla 14, se identifica, que la r es igual a 0,892**, resultado que al ser contrastado con la escala de valores Karl Pearson, se ubica en la escala correlación positiva alta. Por lo tanto, de este dato, se deduce, que entre el nivel de confianza y desempeño docente existe una correlación, es decir, cuanto mayor sea el nivel de confianza entre los docentes, entonces será mejor el desempeño docente, lo que también ocurre a la inversa. Se debe recordar que los docentes indicaron que no se les da mucha confianza de desenvolvimiento en su labor, así mismo, no se tiene mucho trato amical, porque normalmente cada personal trabaja de manera autónoma. Candela (2019) al respecto, señala que la confianza es necesario para un desempeño docente, por ende, estos dos puntos, presentan una relación positiva, dato que se condice con el resultado específico 3 del presente estudio.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Objetivo específico 4

Tabla 15

Relación entre el nivel de participación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021.

		Participación	Desempeño docente
Participación	Correlación de Pearson	1	0,808**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	35	35
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,808**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	35	35

Análisis e interpretación

En la tabla 15, se identifica, que la r es igual a 0,808**, resultado que al ser contrastado con la escala de valores Karl Pearson, se ubica en la escala correlación positiva alta. Por ende, de este dato, se infiere, que entre el nivel de participación y desempeño docente existe una correlación, lo que quiere decir, cuanto mayor sea el nivel de participación docente en una institución, mejor es el desempeño docente, situación que se da también en el mismo sentido a la inversa. Así mismo se menciona respecto a los resultados que se tuvo, se posee algunos problemas, ya que, no se fomenta mucho en un trabajo en equipo, porque cada docente labora por su propia cuenta y cumplir con lo necesario, así mismo, se ve ausencia de varios docentes para las reuniones curriculares o extracurriculares, también, los docentes no tienen una participación permanente con los padres de familia. Con relación a este resultado, también Calle (2021) determinó en uno de sus resultados que, la participación es necesario para el buen desempeño docente, en vista de que, tienen relación significativa.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Objetivo general

Tabla 16

Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021.

		Clima institucional	Desempeño docente
Clima institucional	Correlación de Pearson	1	0,867**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	35	35
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0,867**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	35	35

Análisis e interpretación

En la tabla 16, se determina, que la r es igual a 0,867**, resultado que al ser contrastado con la escala de valores Karl Pearson, se ubica en la escala correlación positiva alta. Por consiguiente, de este dato, se deduce, que entre el clima institucional y desempeño docente existe una correlación, lo que significa que, si se presenta un buen clima institucional, entonces es mejor el desempeño docente o a la inversa. Con relación a este dato, Luque (2020) afirma a través de su estudio, que existe una relación significativa entre clima institucional y desempeño docente. Así mismo Nolasco (2018) manifiesta que existe una relación directa entre ambas variables.

4.3. Discusión

El resultado de la presente investigación, se logra tras un estudio correlacional, donde se comprueba estadísticamente que la hipótesis central es verdadera, ya que, el valor determinado en la correlación entre las dos variables de estudio es de r = 0,867, lo que significa, entre clima institucional y desempeño docente, existe una relación positiva alta

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

en los docentes en el contexto virtual de la Institución Educativa Privada Divino Maestro - Puno - 2021. En el mismo sentido, Angulo (2019) en su estudio llegó a los resultados correlacionales, efectuados con el estadístico rho de Spearman y concluye que existen relaciones significativas entre las variables estudiadas (clima institucional y desempeño docente). El resultado de la investigación referenciada, se puede apreciar que presenta en la misma realidad que el presente estudio, dado que, se sostiene con mayor rigurosidad que la relación entre clima institucional y desempeño docente es significativa. Además, Cama (2018) en su investigación demostró que el clima institucional negativo determina bajo desempeño docente en Cusco; y según opinión de los docentes, indica que cuanto mejor es el clima institucional en una institución educativa mayor será el desempeño docente. Estudio que reafirma, también los resultados de la presente investigación.

De la misma manera, Candela (2019), en su investigación indica que existe un coeficiente de relación positiva y con un nivel de relación media de Rho de Spearman (0.264) entre las variables *el clima institucional y desempeño docente*, y de acuerdo a ello, se concluyó que el clima institucional tiene relación positiva y significativa con el desempeño docente. Este dato de carácter científico, nutre a la hipótesis comprobada de la presente investigación, así teniendo en cuenta que, para afrontar ante un problema del desempeño docente, se puede mejorar el clima institucional; por otro lado, en la investigación por Cuayla y Tapia (2020) en su tesis demuestra que existe una influencia moderada del clima institucional en el desempeño docente. Por lo tanto, no cabe duda, que entre estos dos temas de estudio (clima institucional y desempeño docente) son interdependientes, por tal razón, se debe poner una buena práctica en ambos asuntos para superar las limitaciones que se presenta en una institución.

Así mismo, tenemos los estudios, Del Solar (2018) en su trabajo de carácter científico logró determinar que los resultados obtenidos denotan que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente, puesto que, el valor de Tau_b = 0,724, mientras que al ser el p valor=0,000 que resulta ser menor al nivel de significancia α=0,05 se ha asumido la hipótesis alterna y se ha rechazado la hipótesis nula. También, en el mismo sentido, se presentan los resultados en el trabajo de Luque (2020), donde se abordó un estudio referente al clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “James Clerk Maxwell” Cayma Arequipa 2019”, en el cual, se obtuvo que el valor de r es igual a 0.777, lo que demuestra que si es positiva la hipótesis de correlación, por lo tanto, se concluyó que la correlación que existe entre clima institucional y

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

desempeño de los docentes en la institución señalada es significativa. En las investigaciones referenciadas, se destaca datos que reflejan una relación muy estrecha con los resultados de la presente investigación, puesto que, se sostiene que se presenta una relación significativa entre las variables de estudio del presente trabajo de investigación.

De la misma manera, Bustinza (2021) en su trabajo de investigación obtuvo que el coeficiente es R2 = 0.324 = 32.4%; de este estadígrafo se concluyó que existe una correlación positiva altamente significativa entre el clima organizacional y el desempeño docente. De la misma forma, Cayro (2018) en su estudio relacionado al clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno en el año 2018, concluyó que si existe relación significativa entre clima organizacional y desempeño docente. Estos trabajos de investigación, también se condicen con los resultados de la presente investigación, reafirmando así la conclusión planteada.

Por lo tanto, con los resultados de todos los trabajos de investigación, se logra corroborar con los resultados del presente estudio, tras este contraste, se logra sostener que la relación entre el *clima institucional y desempeño docente es positiva*, lo que significa que, si mejor es el clima institucional, entonces mejor será el desempeño docente, lo que puede ocurrir también a la inversa; también es importante señalar, que los estudios referenciados son investigaciones de tipo correlacional en el enfoque cuantitativo, aspecto que también se asumió en el mismo sentido en el presente estudio.

Por otro lado, es importante considerar estudios que tienen resultados opuestos al de la presente investigación, por ende, Calle (2021) en su trabajo relacionada al clima institucional y desempeño laboral de los docentes, se logró determinar que existe una correlación positiva débil. Este resultado al contrastar con los datos obtenidos del presente trabajo de investigación, explícitamente son opuestos. Por lo tanto, al indagar otras informaciones concernientes al tema, se encontró trabajos de tesis, que en su mayoría teniendo resultados a igual que el presente estudio, entonces se sostiene que entre estas dos variables de estudios ya señaladas si tienen una relación positiva muy alta.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

CONCLUSIONES

Primera: La relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual, es positiva alta en los docentes de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno en el año escolar 2021. Se concluye en ese sentido, porque el resultado del coeficiente de correlación de Karl Pearson es de r = 0,867**, valor que significa que a mayor clima institucional, es decir a mejor comunicación, motivación, participación y mejor nivel de confianza, entonces será mejor el desempeño docente, es decir que pueda desenvolverse de mejor forma, ya sea en la interacción activa con el estudiante, en el aspecto de responsabilidad, emocionalidad, presentación de documentos, así mismo lo que también ocurre a la inversa. Agregando a lo anterior, el resultado principal de la variable clima institucional fue de un 57%, por lo tanto, se encuentra en el nivel regular, es decir que se tiene aún conflictos entre docentes, finalmente respecto al resultado principal de la variable desempeño docente fue de un 69%, de tal manera se ubica en el nivel regular, lo que denota que existen problemas de responsabilidad, emocionalidad, capacidad pedagógica.

Segunda: La relación que existe entre comunicación y desempeño docente en el contexto virtual, es positiva alta en los docentes de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno en el año escolar 2021. Esto significa que, a mejor comunicación o la interacción entre los profesores, entonces será mejor el desempeño docente, situación que también puede ser a la inversa.

Tercera: La relación que existe entre motivación y desempeño docente en el contexto virtual, es positiva alta en los docentes de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno en el año escolar 2021. Lo que significa que, cuanto más se desarrollará una buena motivación a los profesores, en consecuencia, será mejor el desempeño docente.

Cuarta: La relación que existe entre el nivel de confianza y desempeño docente en el contexto virtual, es positiva alta en los docentes de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno en el año escolar 2021. Esto significa que, si se fomenta más confianza en los profesores,

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

entonces será mejor el desempeño docente o a la inversa.

Quinta: La relación que existe entre el nivel de participación y desempeño docente en el contexto virtual, es positiva alta en los docentes de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno en el año escolar 2021. Esto significa que, cuanto mejor es la estimulación de una participación activa de los profesores en las actividades, entonces será mejor el desempeño docente, lo que también, se da a la inversa.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

RECOMENDACIONES

Primera: A la comunidad investigadora, se le recomienda realizar investigaciones de carácter experimental con el propósito de desarrollar un buen clima institucional y así poder mejorar el desempeño docente. Se recomienda en este sentido, porque en el presente estudio se logró demostrar que la relación entre clima institucional y desempeño docente es positiva alta en el contexto virtual. Así mismo se recomienda que puedan utilizar un instrumento adicional, en dicho instrumento puede ser desde el punto de vista de los discentes y así poder obtener nuevos resultados.

Segunda: Al coordinador académico de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno, se le recomienda que fomente una buena comunicación para lograr un buen desempeño docente, puesto que, cuanto mejor es la comunicación entre docentes, entonces se da una confianza para su desenvolviendo óptimo. Se recomienda en este sentido, porque en el presente estudio se logró demostrar que la relación entre comunicación y desempeño docente es significativa en el contexto virtual.

Tercera: A los promotores de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno, se le recomienda promover una motivación hacia el personal docente, de tal manera que, se supera los malos hábitos para mejorar y obtener un buen desempeño en los educadores. Se recomienda en este sentido, porque en el presente estudio se logró demostrar que la relación entre motivación y desempeño docente es significativa en el contexto virtual.

Cuarta: A las UGELES de diferentes provincias de la región, se le recomienda que tomen en cuenta los resultados del estudio y que gesten más confianza entre el personal docente, de tal manera que, se supera las limitaciones de temor y se pueda lograr un buen desempeño en los educadores. Se recomienda en este sentido, porque en el presente estudio se logró demostrar que la relación entre confianza y desempeño docente es significativa en el contexto virtual.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Quinta: A la directora de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno, se le recomienda que organice actividades donde pueda fomentar emotivamente la participación del personal docente, así mejorar el desempeño de los educados en el contexto de las actividades curriculares y extracurriculares ya sea de manera presencial o virtual. Se recomienda en este sentido, porque en el presente estudio se logró demostrar que la relación entre participación y desempeño docente es significativa en el contexto virtual.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

BIBLIOGRAFÍA

Acero Cáceres, S. (2019). *Relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas Bilingües de Educación Básica Regular del Distrito de Huatasani – 2017* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Altiplano]. https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/3280390

Alegría Quispe, V. L. y Sifuentes Delgado, M. R. (2020). *La correlación entre el clima institucional y el compromiso laboral de los docentes en la Institución Educativa N° 40164 José Carlos Mariátegui del distrito de Paucarpata de Arequipa 2019* [Tesis de complementación académica, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/items/5112b12e-9b4d-4462-95b0-b6e8285a07d5

Angulo Ocampo, O. L. (2019). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en el Instituto Senati del Distrito de San Juan de Lurigancho* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal]. https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/2693

Baque Castro, G. Y. y Vigueras Moreno, J. A. (2021). El docente y su desempeño en la educación virtual. *Polo del conocimiento*, *6*(3), 991-1005. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926884

Bermejo Paredes, S. (2010). *Seminario de tesis universitaria*. Arcoíris.

Brunet, L. (1999). *El clima de trabajo en las organizaciones. Definición. Diagnóstico y consecuencias* (3ra ed.). Trillas.

Bustinza Mendizabal, P. (2021). *Clima organizacional y desempeño docente en las Instituciones Educativas Secundarias de la zona lago Ilave* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/16169

Calle Salcedo, V. (2021). *Clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas en Educación Básica Alternativa del Distrito de Sicuani – 2019* [Tesis de segunda especialidad, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/14740

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Cama Cáceres, V. (2018). *El clima institucional y el desempeño docente en la Institución Educativa Técnico Industrial "Jorge Chávez" de Maranganí, Canchis, Cusco* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/d9e22623-f900-49dc-81c7-0f52ca8642ee/content

Candela Cubillas, H. A. (2019). *Relación entre el clima Institucional y desempeño docente en la Institución Educativa N° 20150 Mariscal Benavides Lunahuaná – 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35526

Cayro Jilapa, L. P. (2018). *Clima organizacional y desempeño docente de las Instituciones Educativas Iniciales del distrito de Puno en el año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10478

Charaja Cutipa, F. (2019). *El MAPIC en la investigación científica* (4° Edición). Corporación Merú.

Creemers, B., y Reezigt, G. (2003). *El rol del clima en la escuela y en el aula en el ambiente de aprendizaje en escuelas primarias*. Routledge Falmer Press.

Cuayla Manchego, A. E. y Tapia Ponce, A. L. (2020). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente en la Institución Educativa Almirante Miguel Grau Seminario de Ilo en el año 2019* [Tesis de complementación académica, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2793635

Del Solar Retamozo, L. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Privada "San Juan Bosco" del distrito de Ayacucho, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/19543

Falcón Bellido, M. V. (2018). *El clima institucional y su relación con el desempeño docente de las Instituciones Educativas Públicas del ámbito de la UGEL La Joya - Arequipa – 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3154560

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Fischman, D. (2000). *El espejo de un líder*. Lima, Perú: El Comercio – Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.

Gibson, J., Ivancevich, J., y Donelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos* (10ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Gonzales, M. (2019). *Evaluación del clima laboral y su incidencia en el desempeño de los docentes en las Unidades Educativas Privadas de la ciudad de Guayaquil* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13190

Hernández Falla, J. V. (2020). *Evaluación del desempeño docente en el contexto virtual de la educación. Instituciones Educativas Privadas de Nuevo Chimbote, 2020* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/63979

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* McGraw-Hill/Interamericana Editores.

Lopez Delgado, J. J. (2017). *Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar De Chorrillos* [Tesis de Maestría, Universidad de Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/2892

Luque Alarcón, M. V. (2020). *Clima institucional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular "James Clerk Maxwell" Cayma Arequipa 2019 (Tesis de segunda especialidad)*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/items/14272f69-ba7a-439b-8821-52f3939a13af

Martín Bris, M. (1999). *Clima de Trabajo y Organizaciones que Aprenden* (2ª Ed.). Escuela Española.

Menarguez Puche, J. F. (2004). *Descripción del clima organizacional en equipos de atención primaria de una comunidad autónoma*. Fundación Index.

Meza Arquinigo, L. M. (2019). *El clima institucional y su relación con la calidad de servicio educativo en la Institución Educativa N° 20091 San Martin de Porres – Picoy, 2018* [Tesis de Maestria, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3838

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Milla, I. (2008). *El clima organizacional y su relación con el rendimiento académico de los alumnos del 4º grado de Educación Secundaria de la I.E. Nº 7096 Príncipe de Asturias* [Tesis No publicada, Universidad Nacional de Educación "Enrique Guzmán y Valle". Lima, Perú].

Montenegro Aldana, I. A. (2003). *Evaluación del desempeño docente*. Editorial Magisterio.

Murillo Torrecilla, F. J., y Román, M. (2012). Formación, Motivación y Condiciones Laborales de los Docentes de Primaria en Perú. *Revista Peruana de Investigación Educativa*, *4*(4). https://revistas.siep.org.pe/index.php/RPIE/article/view/25

Murillo Torrecilla, F. J. y Cuenca, R. (2007). Clima institucional y liderazgo. https://educas.com.pe/index.pagogo/article/view/50

Navarrete Mayeza, J. (2020). *Clima laboral y su repercusión en el comportamiento de los docentes de la unidad educativa Amarilis Fuentes* [Tesis de Maestría, Universidad de Guayaquil]. http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51468

Nives Barreto, C. M. (2018). *Clima institucional y su relación con el desempeño docente en la facultad de ciencias administrativas de la Universidad Nacional del Callao, año 2014* [Tesis de Maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/2378

Nolasco Romero, J. M. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32991

Palomino, L. (2015). *Satisfacción laboral y desempeño docente en estudiantes de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo que laboran en las instituciones educativas de la UGEL Puno – 2013* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35573/restricted-resource?bitstreamId=ef5dc3af-5535-4841-8171-e9a5a8ccf4b5

Piero, J. (2004). Cultura y cambio organizacional. *Revista de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú*, *3*(4). https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Puma Fabian, Y. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas integradas (IEI) de la ciudad de Quillabamba, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/34181?locale-attribute=es

Quispe Lavado, E. M (2019). *Clima institucional y desempeño laboral docente en los centros de educación superior Huamachuco 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Trujillo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37960

Requena Morales, J. M. (2018). *Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes en las Instituciones Educativas del nivel inicial de la ciudad de Puno, en el año 2017* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. http://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10579?show=full

Reto Huaranga, A. G. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en la Universidad César Vallejo, Lima Este, 2017* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12368?locale-attribute=es

Robbins, S. (2002). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

Segredo Pérez, A. M. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, *39*(2), 385-393. http://www.redalyc.org/pdf/214/21430556017.pdf

Soleto Jimenez, A. R. (2019). *Clima institucional y el desempeño académico de los docentes de la Institución Educativa Particular Bilingüe Max Uhle de Moquegua en el año 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/items/b6ee19ef-f4c7-4b0d-ada7-0a89a2666c9a

Taipe Pardo, F. (2019). *Clima organizacional y el desempeño docente de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas – 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. http://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/4394

Ticona Aduviri, W. W. (2017). *Clima institucional y el desempeño docente en la institución educativa secundaria "José Carlos Mariátegui" de la ciudad de Ilave.* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/8520

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Editorial pueblo y educación.

Valencia Chura, M. (2016). *La relación del clima institucional y el desempeño docente de las Instituciones Educativas Primarias del distrito de Copani de la provincia de Yunguyo* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Altiplano]. http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/6319

Valeriano Mayta, S. (2021). *El clima institucional en tiempos de covid – 19 y desempeño docente de la Institución Educativa Andrés Avelino Cáceres del distrito de Yunga, Moquegua – 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/items/c08ee6fc-7f07-4d8a-9244-8175b4297aba

Yanapa Mamani, R. (2018). *Influencia del clima institucional en el desempeño docente de la Institución Educativa Pública Nº 72334 multigrado Cajón Huyo del distrito Inchupalla provincia de Huancané* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. https://repositorio.unsa.edu.pe/items/7160e1bb-5446-4c13-926a-0032a40a8a1f

Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: Calidad y desarrollo profesional*.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

TESIS EPG UNA - PUNO

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACIÓN	DISEÑO	TIPO	TÉCNICA	INSTRUMENTO
1. ¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021?	1. Determinar la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021.	1. La relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021, es positiva alta.	1. CLIMA INSTITUCIONAL	1.1. Comunicación	1.1.1. Comunicación traslado de información. 1.1.2. Rapidez y agilidad. 1.1.3. Aceptación 1.1.4. Normas. 1.1.5. Espacios y horarios. 1.1.6. Información oculta	Muy deficiente [01-05] Deficiente [06-10] Regular [11-13] Bueno [14-17] Muy bueno [18-20]	No experimental	Descriptiva Correlacional	Encuesta	Cuestionario (formulario de google)
				1.2. Motivación	1.2.1. Satisfacción. 1.2.2. Reconocimiento. 1.2.3. Prestigio. 1.2.4. Autonomía. 1.2.5. Docentes motivados 1.2.6. Condiciones de trabajo 1.2.7. Relaciones interpersonales					
1.1. ¿Cuál es la relación existente entre la comunicación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021? 1.2. ¿Cuál es la relación existente entre la motivación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021? 1.3. ¿Cuál es la relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021? 1.4. ¿Cuál es la relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021?	1.1. Identificar la relación existente entre la comunicación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021. 1.2. Identificar la relación existente entre la motivación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021. 1.3. Identificar la relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021. 1.4. Identificar la relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021.	1.1. La relación existente entre la comunicación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021, es positiva alta. 1.2. La relación existente entre la motivación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021, es positiva alta. 1.3. La relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021, es positiva alta. 1.4. La relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno – 2021, es positiva alta.		1.3. Confianza	1.3.1. Confianza. 1.3.2. Sinceridad. 1.3.3. Respeto 1.3.4. Trato amical 1.3.5. Reunión fuera de la institución					
				1.4. Participación	1.4.1. Participación de los docentes. 1.4.2. Grado de participación. 1.4.3. Percepción de la participación. 1.4.4. Propiciar la participación. 1.4.5. Docentes y padres. 1.4.6. Trabajo en equipo 1.4.7. Diversos grupos. 1.4.8. Trabajo en equipo 1.4.9. Desarrollo de reuniones. 1.4.10. Frecuencia de reuniones 1.4.11. Coordinación					
			2. DESEMPEÑO DOCENTE	2.1. Capacidad pedagógica	2.1.1. Dominio del tema 2.1.2. Clases interesantes 2.1.3. Ideas y reflexiones 2.1.4. Formas de trabajo 2.1.5. Formas de evaluación 2.1.6. Distracción	Muy deficiente [01-05] Deficiente [06-10] Regular [11-13] Bueno [14-17] Muy bueno [18-20]				
				2.2. Emocionalidad	2.2.1. Vocación pedagógica 2.2.2. Interés 2.2.3. Motivación 2.2.4. Valores 2.2.5. Resolver dudas 2.2.6. Labor docente					
				2.3. Responsabilidad	2.3.1. Materiales adicionales 2.3.2. Asistencia y puntualidad 2.3.3. Aportaciones 2.3.4. Participación en comités 2.3.5. Participación en actividades 2.3.6. Sesiones de aprendizaje					
				2.4. Relaciones interpersonales	2.4.1. Respeto por las ideas 2.4.2. Investigación formativa 2.4.3. Ambiente adecuado 2.4.4. Relaciones humanas 2.4.5. Actividades					

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Anexo 2. Instrumentos de investigación

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: ***"Relación entre clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021",*** desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1	Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2	No deje preguntas sin contestar.
3	Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
4	Las alternativas son:

1. Muy bajo	2. Bajo	3. Regular	4. Alto	5. Muy alto

Recuerde estimado docente, no hay respuesta correcta o incorrecta, marque a conciencia.

De antemano gracias por su tiempo.

Ya que se está viviendo en un contexto virtual, por lo tanto, se trabajará con el siguiente formulario: https://forms.gle/WXZ6GxpZkcJmWJjS8

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

ITEMS						
	COMUNICACIÓN	1	2	3	4	5
1	1 ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?					
2	¿Cómo considera la rapidez en el traslado de la información en la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿La función de las normas afecta a los docentes de la institución educativa?					
5	¿Cómo influyen los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
6	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
	MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
7	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa?					
8	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo cree que se valora el prestigio profesional en la Institución Educativa?					
10	¿Cómo considera que es el grado de autonomía educativa existente en su institución?					

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

11	¿En qué grado le parece que los docentes se sienten motivados en la Institución Educativa?					
12	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en su Institución?					
13	¿Cuál es el nivel de motivación que le brinda el clima institucional de su institución? Así mismo el grado de relaciones interpersonales.					
	CONFIANZA	1	2	3	4	5
14	¿Cómo calificaría el nivel de confianza que se vive en su Institución Educativa?					
15	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones interpersonales en su Institución?					
16	¿En qué medida considera que existe respeto por los espacios de cada integrante de su institución?					
17	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
18	¿Considera usted útil reunirse fuera de la Institución para continuar el trabajo de la Institución Educativa?					
	PARTICIPACIÓN	1	2	3	4	5
19	¿Cómo le parece que es la participación de los docentes en las actividades de la institución Educativa?					
20	¿En su opinión cual es el grado de participación de los docentes y administrativos?					

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

21	¿Cómo percibe usted la participación de los docentes?					
22	¿En qué medida, la institución propicia la participación del profesorado en las deliberaciones y decisiones entre docentes?					
23	¿En qué medida cree que la Plana Directiva fomenta la participación de los docentes en las deliberaciones y decisiones con los padres de familia?					
24	¿En qué medida se manifiesta la tendencia de los docentes para formar parte de diversos grupos de trabajo?					
25	¿Cuál es el grado en que ayudan los docentes en las actividades de la institución Educativa?					
26	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en su Institución Educativa?					
27	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones pedagógicas y sociales en la Institución Educativa?					
28	¿Cómo considera la formación del profesorado para trabajar en equipo?					
29	¿Cómo le parece el número o frecuencia de reuniones de su Institución Educativa?					
30	En su institución educativa ¿En qué medida existe una buena coordinación entre los docentes?					

Fuente: López (2017), Sotelo (2019) y Valeriano (2021).

Adaptado por Danny David Huallpa Alvarado.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: ***"Relación entre clima institucional y desempeño docente en el contexto virtual en la I.E.P. Divino Maestro - Puno - 2021"***, desarrollando el cuestionario de desempeño docente.

Por favor, siga Ud. las siguientes instrucciones:

1	Lea cuidadosamente y de forma clara los enunciados de las preguntas
2	No deje preguntas sin contestar.
3	Marque con un aspa en sólo uno de los cuadros de cada pregunta
4	Las alternativas son:

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

Recuerde estimado docente, no hay respuesta correcta o incorrecta, marque a conciencia.

De antemano gracias por su tiempo.

Ya que se está viviendo en un contexto virtual, por lo tanto se trabajará con el siguiente formulario: https://forms.gle/BLuMz6MoVo8Q6KxW9

ITEMS						
	CAPACIDADES PEDAGÓGICAS	1	2	3	4	5
1	¿Usted demuestra que domina la temática en su curso?					
2	¿Usted trata que sus clases sean interesantes?					

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

3	¿Comunica en forma clara sus ideas y reflexiones?					
4	¿Utiliza diferentes formas de trabajo en clase que favorecen el aprendizaje?					
5	¿Utiliza diferentes formas de evaluación (reportes, ensayos, participación en clase, trabajo en equipo, proyectos entre otros)?					
6	¿Percibe que sus alumnos se aburren y distraen en clases por ello les tiene que llamar la atención?					
	EMOCIONALIDAD	1	2	3	4	5
7	¿Todo lo aprendido lo aplica con sus estudiantes?					
8	¿Genera en los estudiantes interés por realizar su propio aprendizaje?					
9	El tema que va a tratar ¿motiva a que busque información adicional?					
10	¿Promueve los valores de honestidad, respeto, responsabilidad y colaboración?					
11	¿Está disponible para resolver dudas o consultas de sus estudiantes en horas fuera de clase?					
12	¿Usted disfruta con su labor de docente en la institución donde labora?					
	RESPONSABILIDAD EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES	1	2	3	4	5
13	¿Realiza materiales adicionales para los estudiantes?					

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

14	¿Cumple con el horario de clase establecido?					
15	¿Contribuye con aportaciones al logro de los objetivos de su institución?					
16	¿Participa en los comités, grupos de trabajo y demás comisiones cuyo fin es el mejoramiento de la vida institucional?					
17	¿Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su especialidad?					
18	¿Planifica sus sesiones de clase secuencialmente?					
	RELACIONES INTERPERSONALES	1	2	3	4	5
19	¿Demuestra respeto y tolerancia a las ideas de sus estudiantes?					
20	¿Promueve la investigación formativa de los estudiantes en el desarrollo de su asignatura?					
21	¿Propicia un ambiente adecuado para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje?					
22	¿Mantiene buenas relaciones humanas con los estudiantes de su responsabilidad pedagógica?					
23	¿Propone actividades que le permite desarrollar algunas de estas habilidades: analizar, comparar, clasificar y pensar de manera crítica?					
24	¿Sus ideas se desarrollan en un ambiente de cordialidad?					

Fuente: López (2017), Sotelo (2019) y Valeriano (2021).

Adaptado por Danny David Huallpa Alvarado.

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

Anexo 3. Base de datos

| MUESTRA DE ESTUDIO | N° | CLIMA INSTITUCIONAL | | |

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

11	**9**	**11**	**11**	**10**	**10**	**11**	**16**	**10**	**11**	**11**	**14**	**14**	**10**	**11**	**10**	**15**			
45	37	44	46	38	41	42	65	40	43	45	54	55	42	43	40	60			
11	**8**	**10**	**12**	**10**	**9**	**11**	**16**	**11**	**11**	**12**	**13**	**13**	**9**	**11**	**11**	**15**			
34	24	29	35	30	28	33	47	33	34	36	40	40	28	34	33	44			
3	2	2	3	4	2	3	4	2	2	3	5	4	2	3	4	5			
2	1	3	4	3	3	3	5	2	3	2	5	3	3	3	3	5			
3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	5	5	2	2	2	3			
3	2	2	3	2	1	3	4	4	4	3	2	2	1	3	3	4			
2	2	2	3	2	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	5			
3	1	3	4	3	1	4	5	3	3	3	5	5	1	4	2	3			
4	2	3	3	2	3	3	5	3	4	4	2	2	3	3	2	3			
2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	4	2	5	2	2	3	5			
4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3			
3	2	3	3	2	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3			
3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3			
2	4	2	2	3	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	4	2			
11	**10**	**11**	**11**	**10**	**10**	**10**	**16**	**10**	**10**	**13**	**11**	**14**	**10**	**10**	**10**	**16**			
14	12	14	14	12	12	13	20	12	13	16	14	17	12	13	13	20			
2	2	3	3	4	2	3	4	1	2	4	5	5	2	3	4	5			
3	1	3	4	3	1	4	3	1	4	3	2	3	1	4	3	5			
2	2	4	1	2	3	1	5	4	2	2	2	2	3	1	2	4			
3	4	2	3	2	3	2	4	4	2	3	4	2	3	2	1	4			
4	3	2	3	1	3	3	4	2	3	4	1	5	2	3	3	2			
12	**9**	**11**	**12**	**9**	**10**	**10**	**17**	**10**	**11**	**9**	**15**	**14**	**11**	**10**	**11**	**14**			
21	15	19	21	16	18	18	29	17	19	16	26	24	20	18	19	25			
3	2	2	4	4	2	2	4	1	2	3	4	4	2	2	4	5			
4	1	2	3	2	2	3	4	3	3	1	5	5	2	3	2	3			
2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	4	3	3	2			
3	1	3	4	3	2	4	4	1	3	3	5	4	2	4	3	5			
2	2	4	3	2	3	1	3	4	3	2	2	2	3	1	2	4			
3	3	3	2	2	3	2	5	4	2	3	3	3	3	2	2	4			
4	4	3	2	1	3	3	5	4	2	3	5	5	4	3	2	2			
11	**11**	**12**	**11**	**9**	**11**	**11**	**17**	**10**	**11**	**11**	**15**	**15**	**11**	**11**	**7**	**15**			
16	16	18	16	14	17	16	25	15	16	16	22	22	17	16	11	22			
3	2	3	3	2	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	2	5			
2	3	3	2	3	3	2	5	3	3	2	3	3	3	2	2	3			
3	2	3	3	4	3	2	4	1	2	3	5	4	3	2	1	5			
3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	4			
2	3	2	2	1	3	3	4	2	3	2	4	4	2	3	2	2			
3	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3			
14	**15**	**16**	**17**	**18**	**19**	**20**	**21**	**22**	**23**	**24**	**25**	**26**	**27**	**28**	**29**	**30**			

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

11	**9**	**12**	**11**	**14**
43	37	47	46	55
11	**9**	**11**	**10**	**14**
34	27	33	31	42
2	3	2	2	4
3	2	3	3	4
3	2	3	2	4
4	3	2	2	4
3	2	2	2	4
3	3	3	3	4
4	1	3	3	4
2	2	4	4	2
2	1	3	2	3
2	3	4	3	4
3	3	2	3	2
3	2	2	2	3
10	**8**	**11**	**12**	**13**
13	10	14	15	16
2	1	2	2	4
4	3	3	3	4
2	2	2	4	1
2	3	4	4	3
3	1	3	2	4
11	**9**	**12**	**11**	**14**
19	16	21	20	25
2	3	3	2	4
3	1	4	4	3
3	2	2	4	4
3	3	3	3	4
3	2	2	4	3
2	3	3	1	3
3	2	4	2	4
11	**11**	**13**	**12**	**14**
16	16	19	18	21
2	3	4	4	4
3	2	3	3	4
2	3	3	3	2
3	3	3	2	3
3	2	3	4	4
3	3	3	2	4
31	**32**	**33**	**34**	**35**

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

MUESTRA DE ESTUDIO	N°	DESEMPEÑO DOCENTE																																ST	PF
		Capacidad pedagógica						S	PP	Emocional						S	PP	Responsabilidad						S	PP	Relaciones interpersonales						S	PP		
		1	2	3	4	5	6			7	8	9	10	11	12			13	14	15	16	17	18			19	20	21	22	23	24				
	1	3	4	3	2	4	4	20	13	4	4	2	4	4	3	21	14	2	3	2	3	4	4	18	12	3	2	3	4	2	3	17	11	51	13
	2	3	2	2	3	1	1	12	8	3	3	4	3	2	2	17	11	3	2	3	1	3	3	15	10	3	2	3	3	3	2	16	11	40	10
	3	3	2	4	2	3	3	17	11	4	2	3	3	3	3	18	12	4	2	3	2	4	2	17	11	4	2	4	2	2	4	18	12	47	12
	4	2	3	3	2	3	3	16	11	2	3	4	3	2	3	17	11	2	2	3	1	2	3	13	9	2	3	2	2	4	3	16	11	41	10
	5	3	2	2	3	4	4	18	12	4	2	4	3	3	4	20	13	4	2	4	2	4	2	18	12	3	4	2	2	4	3	18	12	49	12
	6	2	4	4	3	2	2	17	11	2	3	3	2	3	3	16	11	3	4	2	3	3	2	17	11	2	4	4	3	2	2	17	11	45	11
	7	3	2	3	4	3	3	18	12	4	2	4	3	2	2	17	11	3	2	4	2	4	3	18	12	2	3	3	4	2	3	17	11	47	12
	8	1	2	2	3	4	4	16	11	2	3	3	3	2	2	15	10	2	1	2	4	3	2	14	9	1	2	2	3	2	2	12	8	38	10
	9	4	3	3	2	2	2	16	11	3	4	4	3	4	3	21	14	3	2	3	3	3	3	17	11	3	3	3	2	3	2	16	11	47	12
	10	3	2	1	4	3	3	16	11	2	2	3	3	2	3	15	10	3	3	2	2	2	4	16	11	3	2	1	4	3	3	16	11	42	11
	11	3	3	2	3	4	4	19	13	3	3	4	2	3	2	17	11	2	3	3	3	2	3	16	11	2	2	3	3	3	2	15	10	45	11
	12	2	4	4	3	2	2	17	11	3	2	2	4	3	3	17	11	3	2	3	1	3	4	16	11	2	4	4	1	2	3	16	11	44	11
	13	3	2	3	4	2	2	16	11	4	3	4	2	2	4	19	13	3	3	3	2	3	2	16	11	3	2	3	3	3	3	17	11	45	11

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO
repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

	14	4	3	2	3	2	2	16	**11**	3	4	4	4	2	4	21	**14**	3	2	3	3	2	3	16	**11**	4	3	2	3	2	4	18	**12**	47	**12**
	15	3	4	2	1	2	2	14	**9**	4	2	2	3	2	2	15	**10**	3	3	3	2	3	2	16	**11**	4	3	2	1	2	1	13	**9**	39	**10**
	16	2	2	4	3	3	3	17	**11**	3	3	4	2	3	3	18	**12**	4	2	3	3	3	3	18	**12**	3	3	4	3	2	2	17	**11**	47	**12**
	17	3	3	1	4	3	3	17	**11**	4	2	4	3	2	3	18	**12**	3	2	3	3	2	3	16	**11**	2	3	3	4	2	3	17	**11**	45	**11**
	18	1	2	2	3	4	4	16	**11**	2	3	3	3	2	2	15	**10**	2	1	2	4	3	2	14	**9**	1	2	2	3	2	2	12	**8**	38	**10**
	19	3	3	3	1	2	2	14	**9**	3	3	4	3	2	3	18	**12**	3	2	3	3	3	3	17	**11**	3	3	3	2	3	2	16	**11**	43	**11**
	20	3	2	1	4	3	3	16	**11**	4	2	3	3	2	3	17	**11**	3	3	2	2	2	4	16	**11**	3	2	1	4	3	3	16	**11**	43	**11**
	21	4	4	5	3	4	4	24	**16**	3	3	4	3	4	5	22	**15**	4	4	4	4	5	4	25	**17**	5	5	3	4	4	4	25	**17**	64	**16**
	22	2	4	4	1	1	1	13	**9**	2	3	3	3	3	3	17	**11**	3	2	3	1	3	3	15	**10**	2	4	4	1	2	3	16	**11**	41	**10**
	23	3	2	2	4	2	2	15	**10**	3	4	3	2	2	4	18	**12**	3	3	3	2	3	2	16	**11**	3	2	3	3	3	3	17	**11**	44	**11**
	24	4	3	2	3	4	4	20	**13**	4	2	3	4	4	4	21	**14**	3	2	3	3	2	3	16	**11**	2	3	2	3	2	1	13	**9**	47	**12**
	25	1	4	2	2	5	5	19	**13**	2	4	4	2	2	2	16	**11**	4	4	4	5	3	2	22	**15**	5	3	2	5	2	5	22	**15**	53	**13**
	26	5	2	2	3	5	5	22	**15**	3	2	3	3	5	2	18	**12**	4	4	4	4	3	3	22	**15**	3	3	2	4	3	5	20	**13**	55	**14**
	27	3	3	3	1	2	2	14	**9**	3	4	3	3	2	3	18	**12**	3	2	3	3	3	3	17	**11**	4	3	3	2	4	2	18	**12**	45	**11**
	28	3	2	1	4	3	3	16	**11**	2	4	2	3	2	3	16	**11**	3	3	2	2	2	4	16	**11**	3	2	1	4	3	3	16	**11**	43	**11**
	29	3	1	2	3	4	4	17	**11**	3	2	2	2	3	2	14	**9**	1	2	3	1	2	2	11	**7**	2	2	3	3	3	2	15	**10**	38	**10**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO
repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

	30	2	4	4	5	5	5	25	**17**	3	4	2	3	5	3	20	**13**	4	2	3	5	3	5	22	**15**	2	4	4	5	2	3	20	**13**	58	**15**
	31	3	2	2	4	2	2	15	**10**	4	4	2	2	2	4	18	**12**	3	3	3	2	3	2	16	**11**	3	2	3	3	3	3	17	**11**	44	**11**
	32	1	3	2	3	1	1	11	**7**	3	3	4	1	2	1	14	**9**	3	2	3	3	2	3	16	**11**	2	3	2	3	2	1	13	**9**	36	**9**
	33	3	4	2	3	2	2	16	**11**	3	4	2	3	4	3	19	**13**	3	3	3	3	3	4	19	**13**	4	3	2	3	2	4	18	**12**	48	**12**
	34	2	4	4	3	2	2	17	**11**	3	4	2	2	4	3	18	**12**	2	4	2	3	3	4	18	**12**	2	1	4	3	4	4	18	**12**	47	**12**
	35	4	3	1	4	4	4	20	**13**	4	2	2	3	2	4	17	**11**	4	4	3	2	4	4	21	**14**	4	3	3	4	4	3	21	**14**	53	**13**

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO
repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

TESIS EPG UNA - PUNO

Anexo 4. Oficio de ejecución

Universidad Nacional del Altiplano-Puno
Facultad de Ciencias de la Educación
Unidad de Posgrado
Ciudad Universitaria – Teléfono (051)368951

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Puno, 21 de diciembre de 2021.

OFICIO N° 046-2021-D/UPG-FCEDUC-UNA

Señor (a).

DANNY DAVID HUALLPA ALVARADO
Presente.-

ASUNTO: Comunica Autorización Oficial de Ejecución de Proyecto de Tesis

Por intermedio del presente me dirijo a usted, con la finalidad de comunicarle que su proyecto de tesis titulado: **RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO VIRTUAL EN LA I.E.P. DIVINO MAESTRO - PUNO - 2021,** ha sido aprobado por los miembros integrantes del jurado revisor, tal como se observa en el dictamen favorable de fecha 20 de diciembre de 2021, por lo que está autorizado para su ejecución a partir del **20 de diciembre de 2021**, contando con un plazo máximo de 02 años para la presentación del informe final de investigación. El jurado esta conformado por:

PRESIDENTE	: Dr. FRANCISCO MARINO TIPULA MAMANI
1° miembro	: Dra. MARTHA TICONA MAMANI
2° miembro	: Dra. MYRNA CLEOFE SANCHEZ ROSSEL
3° miembro y asesor	: Dr. SAUL BERMEJO PAREDES

Agradezco la atención que se sirva brindar al presente y aprovecho la ocasión para expresarle las consideraciones de mi mayor estima personal.

Atentamente,

UNA PUNO
Firmado digitalmente por PUÑO CANQUI Luis Guillermo FAU 20145496170 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.12.2021 17:43:11 -05:00

C.c. Arch. 2021
LGPC/mmcq

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Anexo 5. Solicitud de ejecución del proyecto

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA'"

Solicita: Ejecución de proyecto de tesis de maestría.

DIRECTORA DE LA I.E.P. DIVINO MAESTRO.

Presente:

INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA
"DIVINO MAESTRO" El Colegio de la PRE
SECRETARIA

FECHA	HORA	N°	
27-12-21	9:24	80	

Yo, Danny David Huallpa Alvarado identificado con DNI 76824300, domiciliado en Av. Floral número 1120, provincia de Puno, con todo respeto me presento y digo:

Que deseando ejecutar mi proyecto de tesis de maestría en la Institución Educativa Privada Divino Maestro.

Ya que mi proyecto de tesis de maestría fue aprobado por los jurados correspondientes, además que la Facultad de Ciencias de la Educación, Unidad de Posgrado, me otorgó el oficio de ejecución de proyecto de tesis. Mi proyecto de tesis lleva por título: **RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO VIRTUAL EN LA I.E.P. DIVINO MAESTRO - PUNO - 2021,** por lo tanto deseo ejecutar el proyecto de tesis, el instrumento que se aplicará a los docentes es el cuestionario (dos formularios de google). Es por eso que recurro a usted para que pueda acceder a mi pedido.

De tal modo que mi persona pueda hacer el debido procesamiento de datos que se obtendrán del cuestionario, es que solicito a usted tenga a bien considerar mi solicitud.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud, por ser de necesidad.

ADJUNTO: Oficio de ejecución de proyecto de tesis.

Puno, 27 de diciembre del 2021

DANNY DAVID HUALLPA ALVARADO
DNI: 76824300
CEL: 924977124

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional
TESIS EPG UNA - PUNO

Anexo 6. Solicitud para constancia de ejecución

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Solicita: Constancia de ejecución de proyecto de tesis de maestría.

DIRECTORA DE LA I.E.P. DIVINO MAESTRO.

Presente:

INSTITUCION EDUCATIVA PRIVADA
"DIVINO MAESTRO" El Colegio de la PAZ
SECRETARIA

FECHA	HORA	N° REG.	FIRMA
24-01-22	2:56	5	

Yo, Danny David Huallpa Alvarado identificado con DNI 76824300, domiciliado en Av. Floral número 1120, provincia de Puno, con todo respeto me presento y digo:

Que deseando la constancia de ejecución mi proyecto de tesis de maestría en la Institución Educativa Privada Divino Maestro.

Ya que mi proyecto de tesis de maestría fue aprobado por los jurados correspondientes, además que la Facultad de Ciencias de la Educación, Unidad de Posgrado, me otorgó el oficio de ejecución de proyecto de tesis. Mi proyecto de tesis lleva por título: **RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO VIRTUAL EN LA I.E.P. DIVINO MAESTRO - PUNO - 2021,** el 27 de diciembre del 2021 realicé la solicitud para poder ejecutar el proyecto de tesis, por lo tanto ejecuté mi proyecto de tesis a partir del 29 de diciembre del 2021 hasta el 21 de enero del 2022, el instrumento que se aplicó a los docentes es el cuestionario (dos formularios de google). La participación fue un total de 35 docentes. Es por eso que recurro a usted para que pueda acceder a mi pedido.

De tal modo que mi persona pueda hacer el debido procesamiento de datos que se obtuvo de los cuestionarios, es que solicito a usted tenga a bien considerar mi solicitud.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud, por ser de necesidad.

ADJUNTO: Oficio de ejecución de proyecto de tesis.

Puno, 24 de enero del 2022

DANNY DAVID HUALLPA ALVARADO
DNI: 76824300
CEL: 924977124

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

TESIS EPG UNA - PUNO

Anexo 7. Constancia de haber ejecutado

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
REPÚBLICA DEL PERÚ

INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA
"DIVINO MAESTRO"
R.D. 3747-DREP
El Colegio de La PRE

COLEGIO DIVINO MAESTRO LA PRE PUNO
R.D. 3747-DREP

CONSTANCIA

LA QUE SUSCRIBE:

Directora de la Institución Educativa Privada "Divino Maestro" de la ciudad de Puno.

Hace constar que el Sr. Huallpa Alvarado Danny David, identificado con DNI 76824300, estudiante (egresado) de maestría con mención "Administración de la Educación" en la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, ejecutó el proyecto de tesis de maestría, es decir que realizó las actividades de encuesta de forma virtual (formulario de google) a los docentes de la institución, con la finalidad de concretar el proyecto de tesis denominado **"RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO VIRTUAL EN LA I.E.P. DIVINO MAESTRO - PUNO - 2021"** cumpliéndose satisfactoriamente dicha encuesta con la participación de 35 docentes.

Se le otorga la presente constancia a solicitud del interesado para los fines que viera por conveniente

Puno, 27 de enero del 2022

MINISTERIO DE EDUCACIÓN I.E.P. DIVINO MAESTRO DIRECCIÓN LOCAL PUNO
I.E.P. G.N.E. DIVINO MAESTRO LA PRE PUNO
Deydania H. Guevara Guerra
DIRECTORA (e)

LOCAL INSTITUCIONAL: Av. Titicaca N° 340 - Teléfono (051) 209483 - Barrio Porteño - Puno

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

TESIS EPG UNA - PUNO

Universidad Nacional del Altiplano Puno | Vicerrectorado de Investigación | Repositorio Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo DANNY DAVID HUALLPA ALVARADO, identificado con DNI 76824300 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional,** ☐ **Programa de Segunda Especialidad,** ☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación** denominada:

"RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO VIRTUAL EN LA I.E.P. DIVINO MAESTRO - PUNO - 2021"

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 18 de Septiembre del 2023

FIRMA (obligatoria)

Huella

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis

UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL ALTIPLANO
Repositorio Institucional

TESIS EPG UNA - PUNO

Universidad Nacional del Altiplano Puno | Vicerrectorado de Investigación | Repositorio Institucional

AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo DANNY DAVID HUALLPA ALVARADO,
identificado con DNI 76824300 en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional,** ☐ **Programa de Segunda Especialidad,** ☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN.

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación** denominada:

"RELACIÓN ENTRE CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN EL CONTEXTO VIRTUAL EN LA I.E.P. DIVINO MAESTRO - PUNO - 2021"

para la obtención de ☒ **Grado,** ☐ **Título Profesional** o ☐ **Segunda Especialidad.**

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 18 de Septiembre del 2023

FIRMA (obligatoria)

Huella

repositorio.unap.edu.pe
No olvide citar adecuadamente esta tesis