



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN PRIMARIA



DESEMPEÑO DE DOCENTES CONTRATADOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CHUCUITO, 2022

TESIS

PRESENTADA POR:

Bach. MILAGROS ALEJO TIQUILLOCA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA

PUNO – PERÚ

2024



Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

DESEMPEÑO DE DOCENTES CONTRATADOS Y EL CLIMA INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CHUCUITO, 2022

AUTOR

MILAGROS ALEJO TIQUILLOCA

RECuento de palabras

13313 Words

RECuento de caracteres

77300 Characters

RECuento de páginas

86 Pages

Tamaño del archivo

1.2MB

Fecha de entrega

Jan 23, 2024 9:41 AM GMT-5

Fecha del informe

Jan 23, 2024 9:43 AM GMT-5

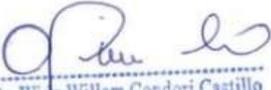
● 19% de similitud general

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

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)


Dr. Wido Willam Condori Castillo


Dr. Wido Willam Condori Castillo
DOCENTE UNIVERSITARIO

Resumen



DEDICATORIA

*Brindo homenaje a Dios por darme
impulsos y por seguir perseverando y
poder haber culminado con mi objetivo
satisfactoriamente.*

*A mi papá Benito Manuel y mamá
Eduarda, por haber confiado y por su
incansable e incondicional apoyo que me
dieron durante esta larga trayectoria y que
aun sigo sintiendo ese respaldo enorme de mis
seres queridos.*

*Y mis familiares cercanos y amigos
que me dieron ese apoyo para poder
levantarme y seguir luchando por lo que
alguna vez he anhelado obtener mi título
profesional.*

Milagros Alejo Tiquilloca



AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme seguir con vida, para seguir adelante y concretar mis objetivos.

A la prestigiosa Universidad Nacional del Altiplano por albergarme en sus instalaciones, brindarme formación y acompañamiento con maestros, ambiente, etc., durante el proceso formación del pregrado.

A mis queridos padres por su inigualable apoyo, cariño y confianza, Don Benito Manuel Alejo Sairitupa y Doña Eduarda Tiquilloca Aguilar.

A mi asesor Dr. Wido W. Condori Castillo, por su predisponían y orientación para concretizar la investigación.

A las Instituciones Educativas del distrito de Chucuito, provincia de Puno, muy especialmente a los maestros contratados, por sus prestaciones, a los directores por permitirnos ejecutar el proyecto de investigación.

A los miembros del Jurado por sus inestimables aportaciones.

Milagros Alejo Tiquilloca



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	12
ABSTRACT.....	13
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.3.1. Hipótesis general	17
1.3.2. Hipótesis específicas.....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO	17
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos	20

CAPÍTULO II



REVISIÓN DE LITERATURA

2.1.	ANTECEDENTES	21
2.2.	MARCO TEÓRICO	24
2.2.1.	Desempeño Docente.....	24
2.2.2.	Propósitos del marco del buen desempeño docente	25
2.2.3.	Dominios del marco del buen desempeño docente	26
2.2.4.	Docente Contratado	28
2.2.5.	Clima Institucional	29
2.2.6.	Tipos de clima Institucional.....	30
2.2.7.	Dimensiones del Clima Institucional	31
2.2.8.	Importancia del Clima Institucional.....	33

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	34
3.2.	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	35
3.3.	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	35
3.3.1.	Técnica	36
3.3.2.	Instrumento	36
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	39
3.4.1.	Población.....	39
3.4.2.	Muestra de estudio	39
3.5.	DISEÑO ESTADÍSTICO	40
3.5.1.	Tipo de investigación.....	41
3.5.2.	Diseño de investigación	41
3.8.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	44



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS	45
4.1.1. Resultados correspondientes al desempeño docente contratado.....	45
4.1.2. Resultados correspondientes al clima institucional	46
4.1.3. Prueba de Normalidad	47
4.1.4. Contrastación de hipótesis	48
4.1.5. Prueba de hipótesis de la investigación	49
4.2. DISCUSIÓN	55
V. CONCLUSIONES	58
VI. RECOMENDACIONES	60
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	61
ANEXOS	65

AREA: Gestión y administración de la educación

TEMA: Clima institucional

Fecha de sustentación: 29/01/2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Validación por expertos del Instrumento de Clima Institucional	35
Tabla 2. Validación de expertos del instrumento de Desempeño docente.....	36
Tabla 3. Ficha técnica del instrumento de desempeño del docente contratado	37
Tabla 4. Ficha técnica del cuestionario del clima institucional	38
Tabla 5. Población del estudio de docentes contratados	39
Tabla 6. Muestra no probabilística de docentes contratados	40
Tabla 7. Operacionalización de variables	42
Tabla 8. Desempeño del docente contratado en el distrito de Chucuito	45
Tabla 9. Clima institucional en las instituciones del distrito de Chucuito	46
Tabla 10. Prueba de Normalidad de la investigación.....	48
Tabla 11. Escala de interpretación de Pearson.....	48
Tabla 12. Correlación entre el desempeño docente contratado y la comunicación	49
Tabla 13. Correlación entre el desempeño del docente contratado y la motivación....	50
Tabla 14 Correlación entre el desempeño del docente contratado y la participación.	51
Tabla 15. Correlación entre desempeño del docente contratado y la confianza	53
Tabla 16. Correlación entre el desempeño del docente contratado y el clima institucional.....	54



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. Dominios del Marco	26
Figura 2. Mapa del Distrito de Chucuito	34
Figura 3. Diseño del Estudio	41
Figura 4. Nivel de desempeño del docente contratado en el distrito de Chucuito	46
Figura 5. Niveles del clima institucional en las instituciones del distrito de Chucuito.	47



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1. Matriz de consistencia	65
ANEXO 2. Instrumento del desempeño del docente contratado.....	67
ANEXO 3. Instrumento del clima institucional	69
ANEXO 4. Validez de los instrumentos de la investigación.....	73
ANEXO 5. Constancias de ejecución de los cuestionarios de investigación	79
ANEXO 6. Declaración Jurada de Autenticidad de tesis.	85
ANEXO 7. Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el Repositorio Institucional.	86



ACRÓNIMOS

IEP	: Institución Educativa Primaria
PEN	: Proyecto Educativo Nacional
PER	: Proyecto Educativo Regional
PEL	: Proyecto Educativo Local
PEI	: Proyecto Educativo Institucional
MINEDU	: Ministerio de Educación.
IE	: Institución Educativa



RESUMEN

El presente estudio responde al problema, ¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las IE del Distrito de Chucuito?, con la finalidad de determinar el grado de relación que existe entre el desempeño de los docentes contratos y el clima institucional de los mismo. La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y diseño correlacional, la muestra fue conformada por 30 docentes contratados de instituciones educativas del distrito de Chucuito; donde a los sujetos de estudio se les aplicó dos cuestionarios para la recolección de datos, un instrumento para el clima institucional que tiene una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.6605 y otro cuestionario para la variable desempeño docente que posee una confiabilidad de alfa de Cronbach 0.7266, luego del análisis minucioso y a través de la prueba de correlación de Pearson. Se concluye que existe una correlación muy alta entre ambas variables de estudio con un nivel de significancia de 0.900 según la prueba de correlación de Pearson; por lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.; lo cual implica que el desempeño del docente contratado influye significativamente al clima institucional y viceversa; por otro lado, el 40% de profesores contratados muestran un alto nivel de desempeño laboral y más del 50% de instituciones educativas del distrito de Chucuito tienen un buen clima institucional.

Palabras Clave: Clima institucional, Desempeño docente, Docente contratado.



ABSTRACT

The present study responds to the problem, What is the relationship between the performance of contract teachers and the institutional climate in the IE of the Chucuito District?, with the purpose of determining the degree of relationship that exists between the performance of contract teachers and their institutional climate. The research corresponds to the quantitative approach, descriptive type and correlational design, the sample was made up of 30 teachers hired from educational institutions in the district of Chucuito; where two questionnaires were applied to the study subjects for data collection, an instrument for the institutional climate that has a Cronbach's Alpha reliability of 0.6605 and another questionnaire for the teaching performance variable that has a Cronbach's alpha reliability of 0.7266. , after thorough analysis and through the Pearson correlation test. It is concluded that there is a very high correlation between both study variables with a significance level of 0.900 according to the Pearson correlation test; Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternative is accepted.; which implies that the performance of the hired teacher significantly influences the institutional climate and vice versa; On the other hand, 40% of hired teachers show a high level of work performance and more than 50% of educational institutions in the Chucuito district have a good institutional climate.

Keywords: Institutional climate, Teaching performance, Hired teacher.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de indagación denominado Desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las instituciones educativas del distrito de Chucuito-2022. Reconociendo que gracias a la implementación de las evaluaciones PUN para el ingreso a la carrera pública magisterial, se da un valor agregado a la meritocracia y el esfuerzo para superarse en todos los maestros del Perú.

Dicho proceso también sirve para elaborar un ranking; mediante el cual puedan optar a cubrir plazas vacantes para contrato, las cuales pueden ser en plazas orgánicas o de reemplazo, pudiendo laborar un máximo de dos años en un centro educativo, el cual permite que los docentes contratados roten y conozcan las diversas realidades a lo largo de su trayectoria.

En ese entender, se considera que la incorporación de un nuevo colega a un centro educativo, mediante su desenvolvimiento puede repercutir positivamente o negativamente al clima institucional, considerando que esta temática es un componente primordial en la institución educativa y que un ambiente sano favorece el logro de aprendizajes. Asimismo, un clima negativo puede contrarrestar la motivación y dedicación de un maestro.

Es por tal sentido el siguiente estudio se enfoca a conocer el grado de asociación entre el desempeño de docentes contratados y el clima institucional en escuelas del distrito de Chucuito, estudio de tipo descriptivo correlacional, el cual está encaminado a la mejora de calidad educativa. El estudio se presentado organizado por siete capítulos:



En el capítulo I se realiza la introducción, se justifica la realización del estudio, detallando el objetivo general y específicos del estudio.

En el capítulo II se encuentra la revisión de literatura que sustenta cada una de las variables y da a conocer su importancia y relevancia con el trabajo realizado.

En el capítulo III se presentan el tipo y diseño del estudio, la población, técnica de muestreo de la investigación, asimismo, las técnicas e instrumentos utilizados para recabar y procesar de datos para la prueba de hipótesis.

En el apartado IV se expone los resultados en tablas y figuras, analizando los resultados obtenidos, resaltando la nueva información lograda en la investigación desarrollada.

En apartado V y VI se muestra las conclusiones de la investigación plasmadas en forma cualitativa y cuantitativa y recomendaciones pertinentes luego del análisis durante la investigación realizada.

En el apartado final VII se da detalla todo la bibliografía visitada y citada en el estudio, asimismo, se anexan los instrumentos validados y constancias que avalan la credibilidad de la investigación.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La investigación parte de la problemática observada, en donde los profesores dentro de una institución educativa tienen una interacción negativa el cual influye en el desenvolvimiento del personal contratado, como expone Orihuela (2018) quien indica que el más del 50% de docentes presentan una actitud desfavorable e inadecuadas en su desenvolvimiento laboral, asimismo, el 60% de los profesores tienen una comunicación desfavorable.



El desenvolvimiento de un docente contratado de nuestro país no solo es condicionado por los factores institucionales, sino también por parte del MINEDU, tal como indica Aguilar & Hinostroza (2021) quienes indican que los profesores contratados sufren discriminación y atropello a sus derechos laborales, puesto que son excluidos del bono escolaridad, de programa PRONABEC, etc. Asimismo, no se garantiza su estabilidad laboral, puesto que, si la plaza que escogió es por remplazo, el docente contratado tiene la potestad de retomar sus funciones cuando le guste, generándose un despido arbitrario el cual no tiene indemnización.

En ese entender, el desenvolvimiento de un maestro contratado, es condicionado por los factores anteriormente expuestos, donde se evidencia que muchos docentes que alcanzan una plaza de contrato, en el ejercicio de su labor se van mostrando desmotivados, puesto que los docentes nombrados les premian con delegarles todas las actividades institucionales, asimismo, se reconoce a otro un grupo de docentes que no sienten un compromiso de pertenencia hacia una institución, por lo que muestran desinterés y despreocupación, el cual genera la desunión y formación de pequeños grupos opositores generando un mal clima laboral.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las IE del Distrito de Chucuito, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y la comunicación de las IE del Distrito de Chucuito, 2022?



- ¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y la motivación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y la confianza en las IE del Distrito de Chucuito, 2022?
- ¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y la participación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022?

1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

- El grado de relación es alta entre desempeño de docentes contratados y el clima institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Chucuito, 2022.

1.3.2. Hipótesis específicas

- El desempeño de docentes contratados se asocia directamente con la comunicación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- El desempeño de docentes contratados se asocia directamente con la motivación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- El desempeño de docentes contratados se asocia directamente con la confianza en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- El desempeño de docentes contratados se asocia directamente con la participación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.

1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

Entendiendo que el clima institucional es un pilar fundamental dentro de la comunidad educativa y determina de manera positiva o negativa la calidad educativa que



brinda y la imagen de una institución educativa, en ese entender, resulta trascendente el analizar la interacción entre compañeros de trabajo y el desenvolvimiento de cada uno de ellos. (Enciso, 2018)

Cabe mencionar que según Vásquez & Contreras (2017) un ambiente y relación entre los miembros de la comunidad educativa condiciona el desenvolvimiento de un individuo, gracias a ello cada centro presenta diversas características que la diferencian. Asimismo, se entiende que el desempeño de cada docente de independientemente de su condición jugara un rol fundamental para determinar un buen o mal clima institucional, así también como dijo Paco & Matas (2015) la deficiencia del buen clima institucional afecta no solo a su desempeño en el trabajo, mala coordinación en la comunidad educativa. Si no también afectan a la imagen y calidad educativa de una institución.

En tal sentido es menester observar lo que ocurre en las instituciones educativas como profesionales en educación, en esa perspectiva se aprecia un mal clima institucional en instituciones educativas, causado por anticuerpos (grupos de rivalidad) o por el cambio constante del personal; la cual causa múltiples dificultades en las Instituciones Educativas.

En tal sentido, resaltan los docentes contratados puesto que son los personales que están en cambios constantes, ya que cada año a lo muchos dos años son partes de una institución, de ahí tienden a migrar a otras instituciones. Siendo el factor quizá de que ellos muestren poca importancia a las necesidades de las instituciones primarias donde laboran o son asfixiados por que se les delega organizar todas las actividades institucionales, por lo que alegan que al término del año lectivo se retiraran de dicha institución. Motivo por el cual surge la necesidad de realizar una investigación acerca del desempeño del docente contratado y cómo se relaciona con el clima institucional.



Conociendo que el desempeño del docente muchas veces es determinado por factores institucionales, también por la condición en la que se encuentran o en la escala en el que están los docentes dentro de la carrera Pública Magisterial. Por ende, para hablar de evaluación del desempeño docente según Cabero et al. (2017) debemos tener en consideración diferentes aspectos que la pueden condicionar, como son el nivel desarrollando la acción formativa, modalidad formativa, funciones académicas de la institución o que el profesor desempeñe su función a tiempo completo o parcial.

Entendiendo al desempeño docente según Martínez et al. (2016) como la actuación de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, motivo por el cual debe poseer un amplio dominio de tareas y funciones específicas para el rol docente como la implementación de documentos curriculares y de gestión educativa.

Por ello resulta relevante conocer el nivel en que se encuentran los indicadores del desempeño del docente contratado y del clima institucional, motivo por el cual el estudio busca analizar las problemáticas planteadas para la mejora de la calidad educativa, el cual es cuestionada en la actualidad, tal como indica Nolasco (2018) en estos días, de las instituciones educativas públicas se esperan una educación de calidad y una reflexión permanente de la práctica pedagógica con el fin de mejorar, avanzar y obtener una educación significativa, y los primeros beneficiados serán los estudiantes. En tal sentido el estudio busca contrarrestar los resultados obtenidos en las evaluaciones nacionales e internacionales de los estudiantes, analizando uno de los actores primordiales de la trilogía educativa y los factores que lo influyen.



1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

- Determinar el grado de relación que existe entre el desempeño de docentes contratados y clima institucional en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- Precisar la relación entre desempeño de docentes contratados y la comunicación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Precisar el grado de relación entre desempeño de docentes contratados y la motivación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Precisar la relación entre desempeño de docentes contratados y la confianza en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Precisar el grado de relación entre el desempeño de docentes contratados y la participación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

A nivel local.

Enciso & Mamani (2020) plantea determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente de profesores en Instituciones Educativas que pertenecen a la Asociación Educativa Adventista de Puno. En cuanto al método utilizado, corresponde a una investigación de alcance descriptivo-correlacional. De un total de 324 docentes, conforme su muestra con 143 docentes. Concluye que existe una correlación directa entre las variables de estudio, es decir las percepciones de los docentes sobre un clima institucional apropiado están significativamente relacionados con su desempeño docente.

Enciso (2018) se planteó determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista Puno. Estudio de diseño no experimental y corte transversal, población de estudio constituido 324 docentes y la muestra fue de 143 participantes. Los principales resultados muestran que hay una correlación moderada entre las variables del estudio ($r = .480$; $p < .05$), por lo tanto, las dimensiones de clima institucional que incluyen la comunicación ($r = .460$; $134 p < .05$), motivación ($r = .423$; $p < .05$), confianza ($r = .397$; $p < .05$) y participación ($r = .407$; $p < .05$), en base a esos resultados se concluye que la variable clima institucional y el desempeño docente se relacionan moderadamente.



Calcina (2014) planteó como objetivo determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño laboral de los docentes de dos universidades, como es la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano y la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca. Los métodos utilizados corresponden a estudios no experimentales, tipo descriptiva – correlacional, de donde se extrae la conclusión que el clima institucional tiene relación con el desempeño docente, puesto que el clima organizacional engloba el medio interno de una organización, es decir el clima psicológico, conjunto creencias, valores y normas comunes de los participantes.

A nivel nacional.

Tejada (2019) se propuso en su estudio explicar si existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente IE Serapio Calderón Lazo de la Vega Paucartambo, en un estudio diseño correlacional, con 31 sujetos de estudio, donde luego del análisis estadístico concluye que si existe un buen desempeño docentes también habrá un buen clima institucional y viceversa, por ende, existe una relación significativa entre ambas variables.

Paco & Matas (2015) en su estudio se planteó determinar la existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente en la Institución Educativa Particular San Pío X y la Institución Educativa Estatal Rosa de Lima de San Jerónimo de la provincia de Huancayo, un estudio básico de diseño correlacional, con un muestreo no probabilístico e incluyó a 110 sujetos para el estudio. Encontrando la existencia de una relación positiva y significativa, entre el clima organizacional y el desempeño laboral docente.



A nivel internacional.

Álvarez (2017) se propuso determinar la relación que existe entre el clima institucional, la gestión y el rendimiento académico a nivel interno de los alumnos de la Institución Educativa Técnico Industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla. El diseño de la investigación es un estudio de caso descriptivo. Los resultados se calcularon con un nivel de significancia, Alfa, de 0.05%, una cuasi varianza de 0.50 en una población conocida. Llegando a la conclusión que el clima laboral en la Institución Educativa Técnico Industrial tiene una tendencia positiva y que influye en el rendimiento escolar, Dado que los propios entrevistados expresaron que se deben hacer correcciones al respecto, es importante destacar que en la Institución Educativa se percibe un ambiente agradable que es beneficiosa para el rendimiento académico de los estudiantes, pero es importante tener en cuenta respuestas que requieren acción en áreas específicas que forman parte de los factores.

Morales (2018) determinar cómo influye el directivo docente en el clima laboral de la Institución Educativa Barrio Santa Cruz, con el fin de identificar oportunidades de mejora, trabajándose con una muestra de 31 educadores, teniendo el estudio un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo) de diseño complejo, llegando a concluir que los procesos colaborativos en la toma de decisiones, las oportunidades de participación entre el equipo, son características de un liderazgo democrático y transformacional de los directores, el cual encamina a tener un buen ambiente laboral, garantizando un canal fluido de comunicación y confianza. Por lo cual afirma que los estilos de liderazgo influyen al clima institucional y que estas dos variables se relacionan significativamente.



2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Desempeño Docente

En estos tiempos, el desenvolvimiento de un maestro ha provocado cambios en la política educativa, basado a la evaluación docente como para los ascensos, contratos, nombramientos, que brindan un plus a la meritocracia, entendiendo que un docente debe cumplir su labor de manera eficaz, creativa y responsablemente, brindando una enseñanza de acuerdo al contexto e innovadores. (Tejada, 2019)

Por otro lado, se entiende por desempeño docente como el grado de dominio del desenvolvimiento pedagógico de los profesores, lo cual es determinado en función del cumplimiento de sus responsabilidades y obligaciones, lo cual manifiesta y demuestra su compromiso y sus logros en su entorno laboral.

El docente es el mediador, el cual tiene la enorme responsabilidad de guiar y orientar a los estudiantes en la construcción de los aprendizajes, partiendo de la enseñanza a sus pupilos a ser individuos autónomos. (Seguel & Viveros, 2016)

De acuerdo a Benavides et al. (2020) el desempeño docente se agrupa en el logro de los dominios, dicho termino dominio agrupa un conjunto de desempeños profesionales que influyen positivamente en los aprendizajes de los estudiantes basado en la prestación de un servicio para el desarrollo integral de los estudiantes, brindándoles las herramientas para afrontar los problemas. Se puede definir entonces que el desempeño docente abarca el buen desenvolvimiento dentro del aula, dentro de la institución educativa y dentro de la sociedad las cuales se reflejan en los logros alcanzados.



Para Crevoisier & Guerra (2022), el desempeño docente se comprende como una práctica educativa perceptible y el proceder efectivo, que se presenta principalmente cuando los educadores demuestran su aptitud y actitud con el objetivo alcanzar el éxito deseado, siendo la finalidad de la educación y la tarea asignada alcanzar un buen nivel educativo, el cual requiere de diversos factores como la formación inicial, actuación, comportamiento y acciones de los educadores, pues ellos son un elemento esencial para un aprendizaje de calidad.

2.2.2. Propósitos del marco del buen desempeño docente

Según el MINEDU (2012) detalla cuatro propósitos específicos en miras de que los profesionales en el campo educativo logren alcanzar para que puedan desempeñarse adecuadamente, en aras de concretizar las políticas educativas.

- Establecer un lenguaje común entre el profesional docente y los ciudadanos para referirse a los distintos procesos de la enseñanza.
- Fomentar en los maestros la autoevaluación y reflexión sobre su desenvolvimiento, tomando en cuenta de los desempeños que se requieren en su profesión, proyectando una visión compartida de la enseñanza.
- Promover el perfeccionamiento de los maestros en el proceso de enseñanza-aprendizaje, revalorando y fortaleciendo la imagen de los profesionales de educación.
- Implementación de políticas que garanticen la formación constante, mejora de las condiciones de trabajo y el reconocimiento a la labor del docente.

2.2.3. Dominios del marco del buen desempeño docente

Se entiende por dominio en campo educativo, como un conjunto de competencias o como un campo temático que agrupa una variedad de desempeños que el profesional en educación debe perseguir y lograr, las cuales afectan favorablemente en el proceso de enseñanza aprendizaje y beneficia significativamente a los estudiantes. El carácter ético de la enseñanza es esencial en todos los ámbitos, con énfasis en el servicio público y el desarrollo integral de los estudiantes.

Figura 1

Dominios del Marco



Nota: adaptado de: <https://es.slideshare.net/capacitaciondocenteune7/marco-del-buen-desempeo-docente-37374797>

2.2.3.1. Dominio I: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Abarca la planificación pedagógica mediante la implementación del programa curricular, experiencia de aprendizaje o unidades didácticas, con sus respectivas sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque



intercultural e inclusivo. Proporcionando conocimientos de las principales características sociales, culturales, materiales e inmateriales y capacidades cognitivas de los estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y disciplinares, así como la elección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

2.2.3.2. Dominio II: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

Se refiere al proceso de enseñanza y aprendizaje a través de un enfoque que valora la inclusión y la diversidad en todas las formas de expresión. Esto incluye la mediación de los docentes en el proceso de enseñanza para crear una atmósfera propicia para el aprendizaje, la gestión de contenidos, la motivación continua de los discentes, la formulación de diferentes métodos y estrategias de evaluación y el uso recursos de aprendizaje apropiados y relevantes. Incluye además los aspectos de la enseñanza que requieren mejora, implicando el uso múltiples herramientas e instrumentos para facilitar la identificación de logros y desafíos en el proceso de aprendizaje.

2.2.3.3. Dominio III: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

Engloba la participación en la gestión escolar desde una perspectiva democrática, para configurar la comunidad de aprendizaje que incluye la comunicación y trabajo eficaz con varios miembros de la comunidad educativa, involucrarse en la elaboración, implementación y evaluación del PEI, de la misma promover la creación de un clima



institucional favorable. Esto incluye la valorar y respetar la comunidad y su identidad, teniendo una responsabilidad familiar compartida por los resultados del logro de los aprendizajes.

2.2.3.4. Dominio IV: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.

Cubre el proceso y la práctica de la formación y desarrollo profesional de docentes. Entiende la reflexión sistemática sobre su práctica docente, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus compañeros y participar en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad por los procesos y resultados de aprendizaje, así como la gestión de la información sobre el diseño e implementación de las PEN, PER y PEL.

2.2.4. Docente Contratado

Según la Ley N° 29944 (2012) se denomina docente contratado a quienes prestan servicio solo por un tiempo determinado, es decir, quienes cubren las plazas vacantes existentes en las instituciones educativas no cubiertas por nombramiento, son atendidas vía ranking de la evaluación PUN de contratación docente. Para postular se requiere ser contar con título de profesor o licenciado en educación, pudiendo desempeñarse en cualquiera de las modalidades de la educación básica, para lo cual acreditan experiencia práctica reconocida en áreas afines a su especialidad. Los profesores contratados no forman parte de la Carrera Pública Magisterial.



2.2.5. Clima Institucional

Se entiende por clima institucional como el ambiente generado por los miembros de un determinado centro laboral, considerando las características y reacciones de todo entorno laboral, que a su vez suele ser cambiante en el corto plazo, pero que siempre es observada tanto de forma directa o indirecta por cada uno de los miembros de las instituciones educativas (Castillo et al., 2019).

Al clima institucional es un conjunto de características propias de un lugar, el cual genera vibras positivas o negativas en la interacción y campo laboral entre los miembros de la comunidad educativa, el cual afecta el desempeño y conducta de los agentes educativos, el cual es entendida también como clima organizacional al cual Aguirre (2022) afirma que es nace de las relaciones existentes entre sus miembros, en el cual es fundamental la motivación, el trabajo en equipo, el desarrollo de habilidades sociales y comunicativas para establecer la interacción social entre todos.

Asimismo, para Loayza (2017) manifiesta que viene a ser la parte emocional, afectiva y el motor para generar un óptimo desempeño, en ese entender el clima institucional, es el ambiente de trabajo el cual es un factor que determina la facilidad de organización y gestión, además de los de innovación y cambio. Siendo el lugar donde interactúan todos los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela.

También, resalta el aporte de Chiavenato (2009) quien considera que el clima institucional se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de



la organización, es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros.

Para Crevoisier & Guerra (2022) expone que el clima de una institución se refiere a una serie de actitudes, conductas, emociones y percepciones que presentan los integrantes de una institución educativa, principalmente los profesores, directores, auxiliar y el personal de servicio, y el ambiente donde interactúan, afectando positivamente o negativamente en la convivencia y desenvolvimiento que tienen en el día a día.

2.2.6. Tipos de clima Institucional

En nuestro país existe una gran diversidad y variedad de instituciones, por lo que también se presencia gran variedad de ambientes, por lo que se rescata dos tipos de climas más clásicos en el campo educativo, las cuales son el clima autoritario y su contraparte el participativo, los cuales son definidos según Crevoisier & Guerra (2022) como:

- Un ambiente autoritario se caracteriza por el hecho de que todas las decisiones lo toman únicamente el director o unos cuantos docentes de una institución, Por tanto, existe una organización jerárquica muy estricta, generando un descontento. Además, existe desconfianza por parte de los directivos hacia los demás y hay poca comunicación entre los integrantes de la comunidad educativa.
- Un ambiente participativo se caracteriza por la total confianza del director en los demás miembros de la institución. Por tanto, existe una excelente comunicación, decisiones consensuadas, motivación y compromiso por



parte de los empleados para contribuir eficazmente al logro de las metas organizacionales.

2.2.7. Dimensiones del Clima Institucional

Según Segredo (2013) toma como referencia cinco dimensiones el liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y comunicación, del cual cuatro de ellas fueron tomadas del instrumentó propuesto por la OPS y la OMS, en donde agrego la dimensión comunicación. Por lo cual, analizando minuciosamente, en esta investigación dentro del ámbito educativo se toman como referencia cuatro dimensiones tal como lo hizo Enciso & Mamani, (2020) las cuales se detallan a continuación.

- **Confianza:** es la capacidad de ser justos y transparentes, hablar con la verdad, direccionando el desempeño de los demás para lograr los objetivos comunes, va a depender de muchas condiciones que existen en el medio social como: valores, normas y procedimientos, crea espacios en el que se comparten experiencias sin temor, no escondiendo información, de esa forma los maestros se sienten más identificados con las metas, misión y visión de su institución.
- Para Crevoisier & Guerra (2022), la confianza es la apreciación y opinión personal de los miembros de una institución, sobre las relaciones entre docentes y directivos, el clima laboral, donde se valora principalmente la amistad que surge entre los demás colegas y conlleva a creer, confiar mutuamente entre ellos.
- **Motivación:** son las ganas, predisposición y expectativas de las personas en su centro laboral, las cuales se reflejan en las reacciones y actitudes



naturales de las personas que se manifiestan cuando determinados estímulos de los compañeros, directivos o que el contexto brinda en reconocimiento a su labor. Aquí se agrupan las categorías: realización personal (RP), reconocimiento a la aportación (RA), responsabilidad (R), adecuación a las condiciones de trabajo (ACT).

- Sabemos que la motivación es primordial para lograr un excelente desempeño de los maestros, asimismo, es indispensable para los estudiantes en el proceso enseñanza-aprendizaje por lo cual es fundamental que cada miembro de una institución contagie e incentive a los demás, puesto que sus logros alcanzados dependerán de la colaboración que esta brinde en el proceso de su formación. (Soria et al., 2015)
- **Participación:** contribución de varios individuos y grupos formales e informales para el logro de objetivos. Que engloba las categorías de: Compromiso con la Productividad (CP), Compatibilidad de Intereses (CI), Intercambio de la Información (II), Involucramiento en el Cambio (IC).
- Para Crevoisier & Guerra (2022), la participación es expuesta como la percepción y disponibilidad que se muestra para cooperar entre los miembros de la institución educativa, trabajar en equipo y la existencia de voluntad para involucrarse en todas actividades curriculares y extracurriculares de los directivos y docentes en bienestar de la institución.
- **Comunicación:** es un proceso diseñado para facilitar y simplificar el flujo de información entre los miembros de la organización y su entorno, para influir en las opiniones, habilidades y comportamiento dentro y fuera de la organización. Se estudia mediante las categorías de: Estímulo al Desarrollo Organizacional (EDO), Aporte a la cultura organizacional



(ACO), Proceso de Retroalimentación (PR) y Estilo de Comunicación (EC). Para Álvarez (2017) es fundamental una comunicación respetuosa y coherente entre los miembros del centro educativo, con él, los participantes pueden y expresar sus necesidades y asumir una postura para analizarlo siguiendo las directrices institucionales, valorando la importancia de cada miembro de la IE y pueda: Decir lo que piensa, siente con claridad y respeto. Comprender lo que otros piensan con la mayor claridad posible, aceptación y empatía.

Es fundamental recalcar, que el clima de la institución siempre va a tener un impacto, en la organización. Por esta razón, se tiene que trabajar por un clima institucional positivo, que favorezca la calidad del servicio que ofrecemos y que la comunidad educativa lo perciba, como un buen clima (Tejada, 2019)

2.2.8. Importancia del Clima Institucional

Con el transcurrir de los años el clima laboral se vuelve una temática indispensable, por determina el éxito o fracaso de una institución, por lo que según Crevoisier & Guerra (2022) es fundamental conocer y profundizar el clima organizacional, ya que el compromiso y eficacia de un individuo para alcanzar las metas propuestas de una institución, depende del entorno en el que se encuentra, la motivación y el alineamiento con las necesidades personales. Para que todo se logre con éxito, los miembros de la institución deben sentirse cómodos en su ambiente laboral y en lo que hacen, ya que el ambiente de trabajo está estrechamente relacionado con las acciones, comportamientos y tareas que realizan los empleados y por lo tanto con la calidad de servicio que brindan.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

El estudio se ejecutó en las instituciones educativas del distrito de Chucuito, provincia Puno y región Puno, con código postal 210106. Perteneciente a la región sierra a los 15° 53' 40" de latitud sur, 69° 53' 24" de longitud Oeste. Teniendo como atractivo turístico principal del templo de la fertilidad y la piscicultura de la UNA-Puno.

Limita por el norte con el distrito de Puno, por el sur con el distrito de Platería, por el este distrito de Capachica, por el oeste con el distrito de Laraqueri.

Figura 2

Mapa del Distrito de Chucuito



Nota: Extraído de Google Maps



3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se inició en el primer trimestre del año dos mil veintiuno, con la observación e identificación de las problemáticas educativas de la localidad, para luego poder formular y justificar el estudio del problema, para luego redactar el marco conceptual en base a las variables de estudio, el cual mediante un arduo proceso y revisión del proyecto y instrumentos de estudio por los jurados y expertos sea aprobado para su ejecución a finales del año dos mil veintiuno. En abril del presente año en coordinación de los directores de los centros educativos se llevó a cabo el proceso de recolección de datos, aplicándose los instrumentos de la investigación o los pedagogos contratados, posteriormente realizando en los meses de junio-julio para el análisis e interpretación de la información recabada para finalmente en octubre empezar a redactar el informe de tesis de la investigación.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

El material utilizado en el estudio es elaborado en escala de Likert, el cual permite la recolección de datos para la variable de clima institucional y el desempeño del docente contratado, siendo este último adaptado de MINEDU, además los instrumentos fueron validados por juicio de expertos.

Tabla 1

Validación por expertos del Instrumento de Clima Institucional

Expertos	Puntaje	Valoración
Chayña Apaza, Juana Violeta	34	Favorable
Valero Ancco, Vidnay Noel	32	Favorable
Vilca Apaza Henry Mark	31	Favorable

Nota: Datos alcanzados por el investigador en la validación de instrumentos.

Tabla 2

Validación de expertos del instrumento de Desempeño docente

Expertos	Puntaje	Valoración
Chayña Apaza Juana Violeta	32	Favorable
Valero Ancco, Vidnay Noel	32	Favorable
Vilca Apaza Henry Mark	31	Favorable

Nota: Datos alcanzados por el investigador en la validación de instrumentos.

3.3.1. Técnica

El método aplicado para recolectar datos fue la encuesta, el cual es una técnica mediante el cual el investigador recopila datos a través de una serie de preguntas con el propósito de obtener la opinión de los sujetos de estudio frente a la temática de estudio.

3.3.2. Instrumento

El instrumento empleado en el estudio fue el cuestionario con preguntas de escala de Likert, entendiéndose que según menciona Ñaupas et al. (2018) que el cuestionario es una modalidad de la técnica de la encuesta, el cual consiste en plantear un conjunto de manera escrita, el cual está relacionado a las hipótesis planteadas y por ende a las variables e indicadores de investigación.

El cuestionario de la variable de clima institucional cuenta con 30 ítems, las cuales están organizadas en cuatro dimensiones: comunicación que presenta siete ítems, motivación siete ítems, confianza cinco ítems y participación once.

Asimismo, la variable de desempeño del profesor está organizado en cuatro dimensiones: Enseñanza para el aprendizaje que tiene tres ítems, preparación para los aprendizajes con cinco ítems, participación en la escuela con



cuatro ítems y desarrollo de la profesionalidad con cuatro ítems. Ambos instrumentos presentan alto índice de confiabilidad.

Tabla 3

Ficha técnica del instrumento de desempeño del docente contratado

Título del instrumento	Cuestionario de competencias digitales
Autor	MINEDU
Año	2017
Expertos	Dra. Vidnay Noel Valero Ancco Dr. Juana Violeta Chayña Apaza Dr. Henry Mark Vilca Apaza
Tipo	Escala Likert.
Ítems	20
Objetivo	Evaluar el desempeño del docente contratado
Normas	Datos normativos correlación ítems-indicadores.
Baremo	Bajo [16-38]; Regular [39-60]; Alto [61-80]
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">• Preparación para la enseñanza.• Enseñanza para el aprendizaje.• Participación en la gestión educativa.• Desarrollo de la profesionalidad.
Confiabilidad	Según los índices de fiabilidad Alfa de Cronbach, se alcanzó un valor 0.7266 por lo que es confiable.

Nota: Elaborado por el investigador.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario del clima institucional

Título del instrumento	Cuestionario de competencias digitales
Autor	Milagros alejo Tiquilloca
Año	2022
Expertos	Dra. Vidnay Noel Valero Ancco Dr. Juana Violeta Chayña Apaza Dr. Henry Mark Vilca Apaza
Tipo	Escala Likert.
Ítems	30
Objetivo	Evaluar el nivel del clima institucional.
Normas	Datos normativos correlación ítems-indicadores.
Baremo	Bajo [30-70]; Regular [71-110]; Alto [111-150]
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">• Comunicación• Motivación.• Confianza.• Participación.
Confiabilidad	Según los índices de fiabilidad Alfa de Cronbach, se alcanzó un valor 0.6605 por lo que es confiable.

Nota: Datos alcanzados por el investigador.

En la tabla 3 y 4, se aprecia valores obtenidos de una prueba piloto, donde se alcanzó el resultado del Alfa de Cronbach es de 0.6605 del instrumento denominado Clima Institucional, asimismo el valor de Alfa de Cronbach es de 0.7266 del instrumento Desempeño Docente, por lo cual los instrumentos son de aceptable confiabilidad.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población

La población es la totalidad del objeto de estudio, donde la muestra es el objeto de estudio específico, en esta investigación se toma como población a las I.E.P. del distrito de Chucuito, Puno. En donde la muestra se determinará de manera no probabilístico por conveniencia a 30 docentes contratados.

Tabla 5

Población del estudio de docentes contratados

Nombre	Gestión	Distrito	Docentes
70076	Pública	Chucuito	10
70096	Pública	Chucuito	5
70111	Pública	Chucuito	7
70117	Pública	Chucuito	7
Emilio Romero	Pública	Chucuito	21
Potojani Grande	Pública	Chucuito	10
70165	Pública	Chucuito	4
TOTAL			64

Nota: Adaptado de ESCALE (2022)

3.4.2. Muestra de estudio

Hernández & Mendoza (2018) define a la muestra como un pequeño subconjunto de la población que mantienen características comunes y que se opta para ser estudiada. Para determinar la muestra se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia el cuál define Otzen & Manterola (2017) el grupo de estudio es seleccionado por conveniencia y accesibilidad que tiene el investigador, por ende, se seleccionó a 30 profesores contratados, a los cuales se

les aplica los dos cuestionarios para recolectar y procesar los datos para establecer la relación entre las variables de estudio.

Tabla 6

Muestra no probabilística de docentes contratados

Nombre	Gestión	Distrito	Docentes Contratados
70076	Pública	Chucuito	5
70096	Pública	Chucuito	2
70111	Pública	Chucuito	3
70117	Pública	Chucuito	4
Emilio Romero	Pública	Chucuito	8
Potojani Grande	Pública	Chucuito	5
70165	Pública	Chucuito	2
TOTAL			30

Nota: Datos obtenidos por el investigador.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

El estudio realizado presenta un enfoque cuantitativo, por lo cual cada paso precede a la siguiente y no se permite eludir ninguna fase, siguiendo un es riguroso orden, esta demás indicar que se puede realizar correcciones en alguna fase. Iniciando de una idea, que se va agregando, el cual una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se busca literatura que ayude a sustentar y defina las variables. Asimismo, las interrogantes establecen la hipótesis; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se procesan los datos alcanzados (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014)

3.5.1. Tipo de investigación

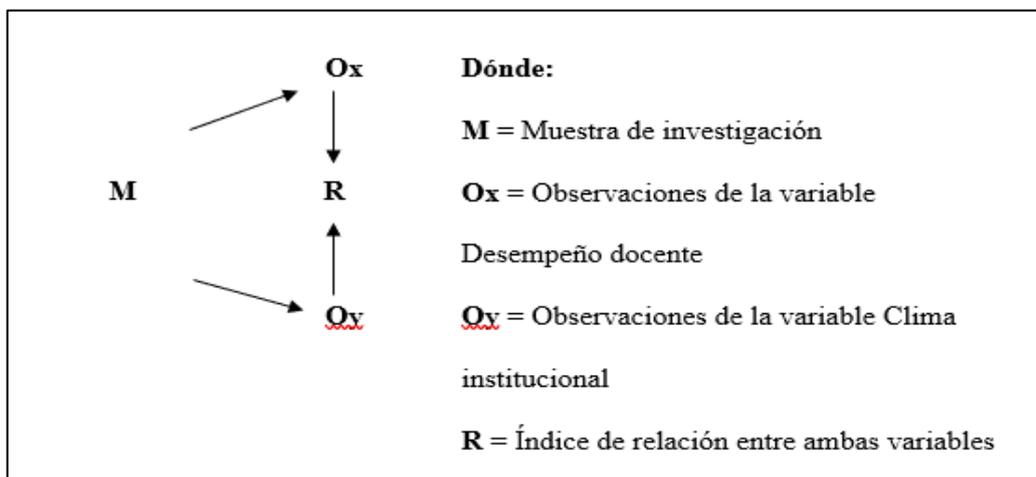
La investigación es de tipo básico, el cual es definido según Cante (2016) que el estudio básico, se aplica un diseño no experimental y descriptivo, en el que se utiliza una metodología correlacional para la comprobación de la hipótesis general y específica. Se busca establecer si existe relación entre las variables Desempeño del Docente contratado y Clima Institucional.

3.5.2. Diseño de investigación

Hernández et al. (2014) el presente trabajo de investigación corresponde al diseño descriptivo diagnostico, este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Para determinar el grado de asociación entre dos a más variables, primero se mide cada una de las variables con un instrumento por separado, posteriormente se cuantifican, procesan, analizan y establecen las vinculaciones y el grado de correlación existente (negativa, nula, positiva).

Figura 3

Diseño del Estudio



Nota: Elaborado por el investigador

3.6. PROCEDIMIENTO

Para ejecutar el estudio de manera eficiente, se implementó una serie de acciones, las que se detallan en seguida:

- Se solicitó autorización a los directores de las instituciones del distrito de Chucuito, aplicar los cuestionarios a los docentes contratados para el recojo de datos.
- Se coordinó con los docentes contratados para recolectar información mediante los cuestionarios.
- Se registro los datos obtenidos en el cuestionario en Excel para su obtención de los resultados.
- Finalmente se trasladan los datos organizados al procesador estadístico SPSS versión 22, para determinar el grado de asociación entre las variables de estudio.

3.7. VARIABLES

Tabla 7

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Técnicas e instrumentos
Desempeño de docentes contratados	Preparación para los aprendizajes	-Tiene ficha de registro. -Cuenta con carpeta pedagógica.	Encuesta / cuestionario
	de los estudiantes.	-Realiza programaciones.	Nunca=1
		-Implementa las normas de convivencia.	Casi
	Enseñanza para el aprendizaje.	-Implementación estrategias de aprendizaje.	Nunca=2 A veces=3
		-Hace uso de los tics.	Casi siempre=4



		-Utiliza materiales y recursos educativos.	Siempre=5
		-Técnica e instrumento de evaluación	
	Participación en la gestión de la escuela.	-Realiza retroalimentación. -Participa activamente en la elaboración del PEI	
	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	-Certificados y constancia de actualización. -Asistencia de docentes. -Cumplimiento de la calendarización.	
		-Rapidez del traslado de información.	Encuesta / cuestionario
	Comunicación	-Calidez y respeto. -Aceptación	Nunca=1 Casi
		-Espacios y horarios. -Ocultar información.	Nunca=2 A veces=3
		-Satisfacción.	Casi
Clima Institucional	Motivación	-Reconocimiento -Prestigio.	siempre=4 Siempre=5
		-Autonomía.	
	Confianza	-Confianza Sinceridad -El profesorado propicia la participación.	
	Participación	-Equipos y reuniones de trabajo. -Grupos formales e informales. -Coordinación	

Nota: Elaborado por el investigador.



3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

La información recolectada en los cuestionarios de ambas variables de estudio son sistematizados y tabulados en el programa de Office (Excel), para posteriormente ser procesadas SPSS versión 22, donde se realiza las pruebas estadísticas y se obtiene el valor de asociación, finalmente se comprueba la hipótesis de la correlación de la variable desempeño de docentes contratados y clima institucional, interpretando el valor obtenido en la escala de medición de la prueba de correlación R de Pearson.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

En esta división se analiza los resultados recaudados en la presente investigación sobre la determinación de la relación existente entre desempeño del docente contratado y clima institucional, el cual se presenta organizados por cada variable por separado, posteriormente en base a la hipótesis formulada.

4.1.1. Resultados correspondientes al desempeño docente contratado.

Tabla 8

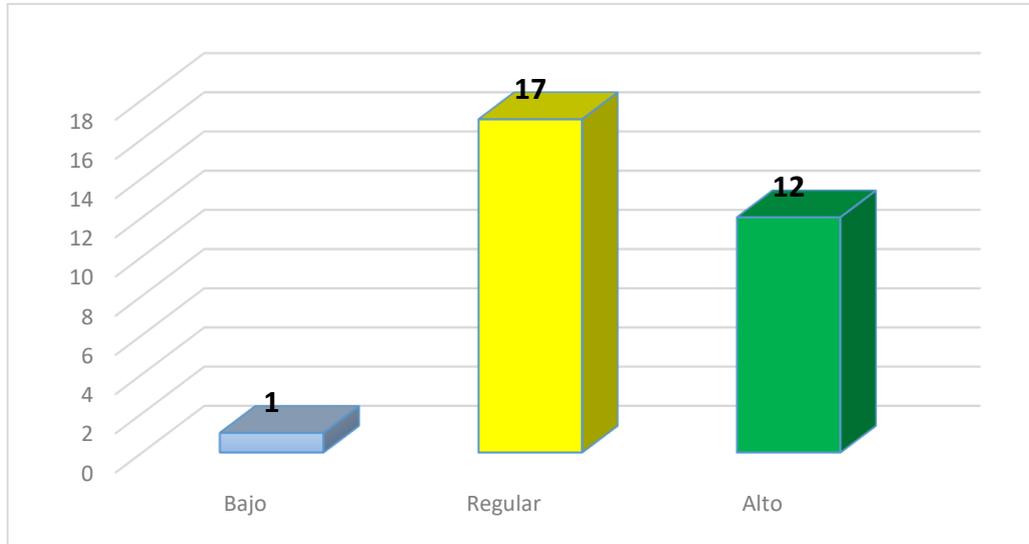
Desempeño del docente contratado en el distrito de Chucuito

Categorías	Número de estudiantes	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	1	3.3	3.3%
Regular	17	56.7	60%
Alto	12	40	100%
Total	30	100	100

Nota: Datos alcanzados por el investigador mediante el cuestionario de desempeño docente.

Figura 4

Nivel de desempeño del docente contratado en el distrito de Chucuito



Nota: Datos obtenidos de la tabla 8.

Acorde con la tabla 8 y figura 3, se aprecia que, de los 30 profesores encuestados, el 56.7% alcanzan un nivel de desempeño regular, mientras que el 40% alcanzan un nivel alto respecto a su desempeño, evidenciando que los profesores contratados brindan un regular desempeño en su labor.

4.1.2. Resultados correspondientes al clima institucional

Tabla 9

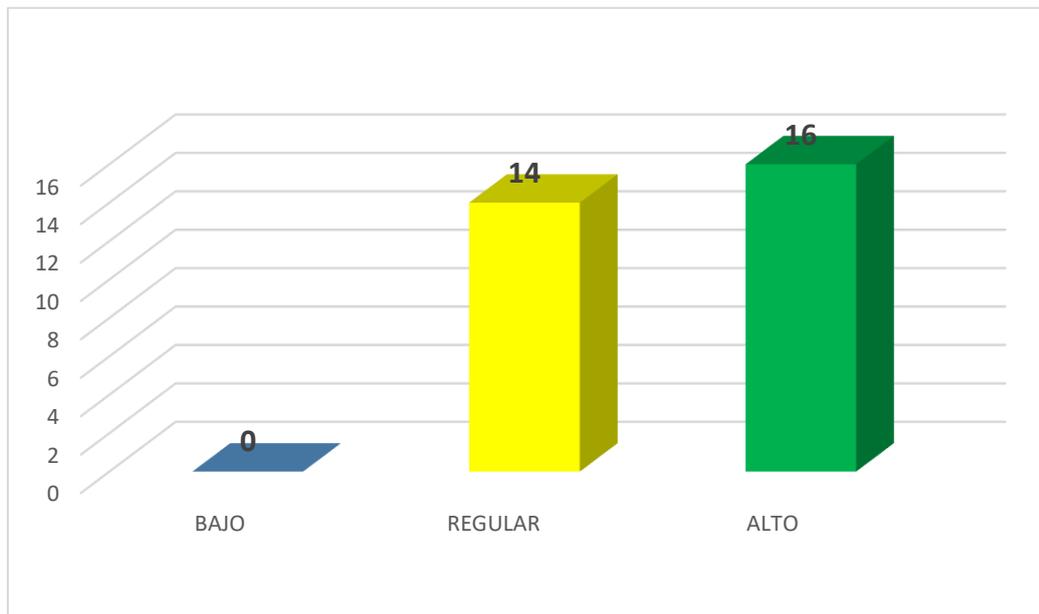
Clima institucional en las instituciones del distrito de Chucuito

Categorías	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	0	0	0%
Regular	14	46.7	46.7%
Alto	16	53.3	100%
Total	30	100	100

Nota: Datos alcanzados por el investigador mediante el cuestionario de desempeño docente.

Figura 5

Niveles del clima institucional en las instituciones del distrito de Chucuito.



Nota: Datos obtenidos de la tabla 9.

Acorde a la tabla 9 y figura 4, se observa que en gran frecuencia alcanzan un regular clima institucional, puesto que un 46.7% de profesores manifiestan que en las instituciones hay un regular ambiente laboral y el 53.3% manifiestan que hay un excelente clima, lo cual es indicio que en las instituciones educativas del Distrito de Chucuito se evidencia un regular clima institucional.

4.1.3. Prueba de Normalidad

- Hipótesis alterna: Los datos de las variables tienen una distribución normal.
- Hipótesis nula: Los datos de las variables no tienen una distribución normal.
- Regla de decisión: Si el valor $p < 0.05$ rechazamos la H_a y aceptamos H_o .
En cambio, si su valor $p > 0.05$, se acepta la H_a .

Tabla 10*Prueba de Normalidad de la investigación*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Desempeño	.139	30	.142	.940	30	.090
Clima	.156	30	.061	.951	30	.184

Nota: Datos recolectados por el investigador.

En la tabla 11, se evidencia que los valores de p son mayores al 0.05, según la prueba de Shapiro-Wilk, por lo que se acepta la hipótesis nula y se concluye que la distribución de los datos de la investigación es normal, por lo que se usa una prueba paramétrica.

4.1.4. Contrastación de hipótesis

Tabla 11*Escala de interpretación de Pearson*

Valor	Significado
-1	Correlación negativa 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
-0,01 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



Valor	Significado
1	Correlación positiva perfecta

Nota: Adoptado de Martínez & Campos (2015)

4.1.5. Prueba de hipótesis de la investigación

Hipótesis específica 1:

- Hipótesis alterna: El desempeño de docentes contratados se relaciona directamente con la comunicación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Hipótesis nula: El desempeño de docentes contratados no se relaciona con la comunicación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Regla de decisión: Si el valor de la probabilidad es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. En cambio, si su valor no excede el 0.05, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 12

Correlación entre el desempeño docente contratado y la comunicación

		Desempeño docente	comunicación
desempeño docente	Correlación de Pearson	1.000	.813**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	30	30
comunicación	Correlación de Pearson	.813**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	30	30

Nota: Resultados de la correlación de la frecuencia de desempeño docente y la comunicación.

De acuerdo a la tabla 13, se aprecia una correlación positiva muy alta y significativa entre el desempeño del docente contratado y la comunicación, por lo cual se manifiesta que es fundamental la comunicación para lograr un buen

desempeño de los profesores contratados, si interactuamos entre docentes, logramos un mejor ambiente laboral, cuyo resultado se respalda en el valor de correlacional de Pearson de 0.813 con una probabilidad menor al 5%. Además, se acepta la hipótesis alterna sobre la relación directa entre los desempeños del docente contratado y la comunicación, puesto que se alcanzó un valor de $p < 0.001$.

Hipótesis específica 2:

- Hipótesis alterna: El desempeño de docentes contratados se asocia directamente con la motivación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Hipótesis nula: El desempeño de docentes contratados no se asocia con la motivación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Regla de decisión: Si el valor de la probabilidad es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. En cambio, si su valor no excede el 0.05, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 13.

Correlación entre el desempeño del docente contratado y la motivación

		Desempeño docente	motivación
Desempeño docente	Correlación de Pearson	1.000	.858**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	30	30
motivación	Correlación de Pearson	.858**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	30	30

Nota: Resultados de correlación del desempeño del docente contratado y la motivación.

Acorde a la tabla 13, se aprecia una correlación positiva muy alta positiva entre el desempeño del docente contratado y la motivación, por lo cual se expone que es primordial que los docentes estén motivados para lograr un buen desempeño de los profesores, el cual se respalda en el valor de correlación de Pearson de 0.858 con una probabilidad menor al 5%. Asimismo, se acepta la hipótesis alterna sobre la relación directa entre los desempeños del docente contratado y la motivación, puesto que el valor $p < 0.001$.

Hipótesis específica 3:

- Hipótesis alterna: El desempeño de docentes contratados se asocia con la participación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Hipótesis nula: El desempeño de docentes contratados no se relaciona con la participación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Regla de decisión: Si el valor de la probabilidad es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. En cambio, si su valor no excede el 0.05, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 14

Correlación entre el desempeño del docente contratado y la participación

		desempeño docente	participación
desempeño docente	Correlación de Pearson	1.000	.688**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	30	30
Participación	Correlación de Pearson	.688**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	30	30

Nota: Correlación de datos de desempeño del docente contratado y participación.



De acuerdo con la tabla 14, se evidencia una correlación positiva moderada entre el desempeño del docente contratado y la participación, por lo cual se manifiesta que es indispensable interactuar y ser partícipes en todas las actividades académicas, respetando la democracia, igualdad y respeto, para generar un afecto de pertenecía y lograr un buen desempeño de los profesores contratados, cuyo resultado se respalda en el valor de correlación de Pearson de 0.688 con una probabilidad menor al 5%. Además, se acepta la hipótesis alterna sobre la relación directa entre los desempeños del docente contratado y la participación, puesto que se alcanzó un valor de $p < 0.001$.

Hipótesis específica 4:

- Hipótesis alterna: El desempeño de docentes contratados se relaciona con la confianza en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Hipótesis nula: El desempeño de docentes contratados no se relaciona con la confianza en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.
- Regla de decisión: Si el valor de la probabilidad es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. En cambio, si su valor no excede el 0.05, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 15.

Correlación entre desempeño del docente contratado y la confianza

		desempeño docente	confianza
desempeño docente	Correlación de Pearson	1.000	.785**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	30	30
confianza	Correlación de Pearson	.785**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	30	30

Nota: Resultados de correlación del desempeño del docente contratado y la confianza

Acorde a la tabla 15, se evidencia que existe una correlación positiva alta y significativa entre el desempeño del docente contratado y la confianza, en ese entender se expone que para que haya una comunicación e interacción armoniosa tienen que primar la confianza, el cual es difícil de dar y fácil de perder, por lo que es menester confiar y apoyarse entre miembros de una institución educativa para lograr un mejor resultado en la educación, cuyo resultado se respalda en el valor de correlación de Pearson de 0.785 con una probabilidad menor al 5%. Además, se acepta la hipótesis alterna sobre la relación directa entre los desempeños del docente contratado y la confianza, puesto que se alcanzó un valor de $p < 0.001$.

Prueba de hipótesis general:

- Hipótesis alterna: El grado de relación es alta entre desempeño de docentes contratados y el clima institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Chucuito, 2022.

- Hipótesis nula: No existe relación entre desempeño de docentes contratados y el clima institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Chucuito, 2022.
- Regla de decisión: Si el valor de la probabilidad es mayor al 5% se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. En cambio, si su valor no excede el 0.05, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 16

Correlación entre el desempeño del docente contratado y el clima institucional

		desempeño	
		docente	clima institucional
desempeño docente	Correlación de Pearson	1.000	.900**
	Sig. (bilateral)	.	<.001
	N	30	30
clima institucional	Correlación de Pearson	.900**	1.000
	Sig. (bilateral)	<.001	.
	N	30	

Nota: Resultados de correlación del desempeño del docente contratado y el clima institucional.

Acorde a la tabla 16, se aprecia una correlación positiva muy alta y significativa entre el desempeño del docente contratado y el clima institucional, por lo cual se expone que donde exista un buen clima laboral se garantiza un mejor desempeño del docente contratado, asimismo, un buen desempeño docente fortalece el clima laboral, el cual es fundamental para lograr óptimos resultados y trabajo en equipo en los aprendizajes de los educandos, cuyo resultado se respalda en el valor de correlación de Pearson de 0.938 con una probabilidad menor al 5%. Además, se acepta la hipótesis alterna sobre la



relación directa entre los desempeños del docente contratado y la comunicación, puesto que se alcanzó un valor de $p \leq 0.001$.

4.2. DISCUSIÓN

En los resultados expuestos se muestra que, si existe relación entre el desempeño del docente contratado y el clima institucional en IE del distrito de Chucuito, donde se obtuvo un valor de correlación 0.900, la cual indica que existe una relación positiva muy fuerte, encontrando coincidencia con la investigación de Enciso & Mamani (2020) puesto que en los resultados expuestos indica que el clima institucional se relacionan significativamente con el desempeño docente, presentada por un valor $r=0.414$, evidenciando que la percepción de un propicio clima institucional por los profesores influye en su desempeño, ya que, en los niveles de clima institucional predomina el nivel bueno 79% y en el desempeño docente resalta también el nivel bueno.

En ese entender, se manifiesta que las acciones y actitudes de los docentes son influenciados por los factores institucionales, entendiendo que el clima laboral juega un papel primordial en el desenvolvimiento eficiente del docente, por lo cual, se encuentra coherente que si en una institución educativa sobresale un ambiente agradable garantiza un buen desenvolvimiento del docente contratado que integra a dicha institución.

Encontrando también parecido con el estudio realizado por Tejada (2019), donde afirma que existe relación significativa entre clima institucional y desempeño docente, determinado por un coeficiente de correlación de 0.45, puesto que si el clima mostrado es desagradable repercute negativamente en el desempeño de un docente que tiene contacto por primera vez con la institución, de la misma forma un desempeño relajado, despreocupado y sin compromiso por parte de los maestros generara un clima no propicio, coincidiendo con Paco & Matas (2015), quienes manifiestan que para lograr y generar



un buen clima laboral es vital y determinante lograr un buen desempeño docente, quien también concluyo que se encuentra una relación positiva alta entre el clima organizacional y desempeño docente con un valor de $r = 071$.

En ese sentido es necesario que el personal que labora en una institución se logre consolidar la capacidad de interactuar, compartir sus creencias, valores, experiencias y normas establecidas por la institución, como expuso Calcina (2014) en su investigación, donde con un valor de correlación de 0.77 afirma existe relación fuerte entre el clima institucional y desempeño laboral, resaltando que en la instituciones educativas es necesario que se practique un liderazgo democrático, el cual implica estimular a la participación activa de todo el personal sin excepción, asimismo, garantizar una comunicación transparente, alentando a superarse al profesional a su cargo, por lo que se rescata lo mostrado por Morales (2018) quien concluyó que el liderazgo directivo influye al clima laboral, el cual se muestra con un valor de correlación de 0.77.

En ese entender se afirma que un buen clima promueve que los docentes se sientan cómodos y predispuesto a dar lo mejor de sí mismo en su labor, dicho entusiasmo y ganas es potenciado por la motivación intrínseca e extrínseca, puesto que refuerza positivamente sus sentimiento, su compromiso y condiciona al comportamiento, por lo que es necesario reconocer y felicitar el desenvolvimiento destacado oportunamente, de la misma forma una comunicación asertiva influye en el desenvolvimiento docente, desde el detalle de saludar y escuchar, crea empatía e vínculos de amistad, asimismo, creando también espacios de interacción y confianza para que colaboren entre ellos.

Encontrando coincidencias con Enciso (2018) quien en su estudio encontró una relación positiva entre las dimensiones: comunicación, motivación, participación y confianza con el desempeño docente con un coeficiente de correlación de 0.427, 0.335,



0.345 y 0.323. Dichos resultados se reafirman en esta investigación ya que se encuentra también una relación significativa en las cuatro dimensiones: comunicación, motivación participación y confianza con el desempeño del docente contratado, con un índice de correlación de 0.813, 0.858, 0.688 y 0.785, evidenciándose que estos factores influyen mucho más al desenvolvimiento del docente contratado, del cual dependerá el logro de aprendizaje de los estudiantes y la calidad educativa.

Entendiendo que para un logro de aprendizaje de calidad en los estudiantes, no solo basta que el docente tenga un excelente desempeño, si no también es influyente en ellos el clima institucional, coincidiendo con Álvarez (2017) quien concluyo que un clima agradable también beneficia el rendimiento en los logros de aprendizajes de los discentes, beneficiando no solo el desempeño docente si no también el desempeño del estudiante, lo cual se logra con la participación y compromiso de todos los miembros de la comunidad educativa, interactuando siempre de manera inclusiva y con respeto, creando un ambiente saludable y propicio para generar un aprendizaje de calidad.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Respecto al objetivo general se determina que existe una relación positiva muy alta entre desempeño de docentes contratados y el clima institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Chucuito, dicha correlación es definida por el coeficiente de correlación $r = 0.900$ (coeficiente de correlación de Pearson), asimismo, con una significancia del 5% el valor de $p = <0.001$, por lo que se rechaza la hipótesis alterna y acepta la hipótesis alterna.

SEGUNDA: Respecto al objetivo específico 1 se determina que existe correlación positiva fuerte entre el desempeño de los docentes contratados con la comunicación en las IE del Distrito de Chucuito, el cual es establecida por el coeficiente de correlación $r = 0.813$ (coeficiente de correlación de Pearson), de la misma forma, con una significancia del 5% el valor de $p = <0.001$, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

TERCERA: Respecto al objetivo específico 2 se determina que existe una relación positiva fuerte entre el desempeño de los docentes contratados con la motivación en las IE del Distrito de Chucuito, el cual se respalda en el coeficiente de correlación $r = 0.858$ (coeficiente de correlación de Pearson), que, a su vez, a 5% de grado de significancia se obtuvo un valor $p = <0.001$, el cual según la regla de decisión acepta la hipótesis alterna.

CUARTA: Respecto al objetivo específico 2 se determina que existe correlación positiva moderada entre el desempeño del docente contratado y la participación en las instituciones educativas del distrito de Chucuito, el cual



es determinada por el coeficiente de correlación $r = 0.688$ (coeficiente de correlación de Pearson), de la misma forma, según el valor de significancia al 5% se alcanzó un valor de $p = <0.001$, el cual en base a la regla de decisión establecida rechaza la hipótesis alterna y acepta la alterna.

QUINTA: Respecto al objetivo específico 4 se determina que existe relación positiva fuerte entre el desempeño del contratado y la confianza en las IE del distrito de Chucuito, dicha correlación fue determinada por el coeficiente de correlación $r = 0.785$ (coeficiente de correlación de Pearson), asimismo, con un porcentaje de confiabilidad del 5% se obtuvo un valor $p = <0.001$, por lo que se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la alterna.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A las autoridades de la Gloriosa Facultad de Ciencias de la Educación y la Escuela Profesional de Educación Primaria de la UNA-PUNO, que fomenten a los estudiantes a que sean profesionales que fortalezcan un ambiente laboral positivo en las instituciones donde laboren, sean participativos, motivadores y tengan la capacidad de socializar con todos los actores educativos, demostrando un excelente desempeño docente, el cual permitirá lograr una educación de calidad para todos.

SEGUNDA: A los docentes nombrados de todo el país, que tomen conciencia y sean ellos quienes deben de tomar la batuta en cualquier actividad institucional, no realizando un cargamontón a los docentes que llegan como contratados a una institución, si se da el caso de que se le delegue algunas actividades apoyarlo y guiarlo, brindando críticas constructivas y no destructivas, fortaleciendo un buen clima laboral.

TERCERA: A los docentes contratados, pedirles que siempre demuestren su pasión y contagiar su motivación a los docentes nombrados donde laboraran, mostrando el compromiso de identidad con la institución, puesto que sus acciones pueden influir para bien o para mal el ambiente laboral en la institución donde labora.

CUARTA: A los investigadores que quieren inmiscuirse en esta temática del desempeño docente y el clima institucional, que tomen en cuenta que es distinto el desempeño y la personalidad de un docente nombrado y un docente contratado, para lo cual podría investigar a futuro una comparación entre los desempeños de los docentes de ambas situaciones laborales, entre contratados y nombrados.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, M., & Hinostroza, M. (2021). *Proyecto de ley 2310/2017-CR y el bono de escolaridad para los docentes contratados del Sector Público - 2020*. Universidad Privada Telesup.
- Aguirre, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280–1290.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1578
- Álvarez, F. (2017). *El clima institucional como factor determinante en el rendimiento académico de los alumnos de la institución educativa técnico industrial Simona Duque del Municipio de Marinilla*. Universidad de Antioquia.
- Benavides, A., Palacios, J., Fuster, D., & Hernández, R. (2020). Evaluación del desempeño docente en el logro de aprendizaje del área de matemáticas. *Revista de Psicología*, 16(31), 48–57.
- Cabero, J., Llorente, M. del C., & Morales, J. A. (2017). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 21(1), 261.
<https://doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Calcina, Y. (2014). *El clima institucional y su incidencia en el desempeño laboral de los docentes de la facultad de ciencias sociales de Universidad Nacional del Altiplano y facultad de ciencias de la educación Universidad Andina Nestor Cáceres Velasquez - Perú 2012*. 1(1).



- Cante, L. (2016). *Estudio correlacional entre inteligencia emocional y rendimiento académico en estudiantes de lenguas extranjeras de Licenciatura de Educación Básica*. Universidad Internacional de La Rioja.
- Castillo, E., Medina, M., Bernando, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2).
<https://scielosp.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La Dinámica del éxito en las organizaciones*. Capítulo 9 235-268. 9, 235–268.
- Crevoisier, L., & Guerra, S. (2022). *Clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública desde la perspectiva de los docentes*.
<https://orcid.org/0000-0003-1487-6962>
- Enciso, J. (2018). *Clima institucional y desempeño de instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno, 2018*.
- Enciso, J., & Mamani, O. (2020a). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *ÑAWPARISUN - Revista de Investigación Científica.*, 2, 69–74.
- Enciso, J., & Mamani, O. (2020b). *Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno*. 2(2), 69.
- ESCALE. (2022). *Servicio educativo*.
<https://escale.minedu.gob.pe/web/inicio/padron-de-ieee>



- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (S. A. D. C. V. INTERAMERICANA EDITORES, Ed.; Sexta).
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Ley N° 29944. (2012). *Ley de Reforma Magisterial*.
- Loayza, Y. (2017). *El clima institucional y el desempeño docente en una institución educativa pública de Ventanilla*. Universidad Cesar Vallejo.
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). *EL DESEMPEÑO DOCENTE Y LA CALIDAD EDUCATIVA*. 12, 123–134.
- MINEDU. (2012). *Marco del buen desempeño docente*.
- Morales, M. (2018). *La influencia del directivo docente en el clima laboral de la Institución Educativa Barrio Santa Cruz*. Universidad de Medellín.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis* (Vol. 5).
- Nolasco, J. (2018). *Clima institucional y desempeño docente en el colegio particular Andino Huancayo 2018*.
- Orihuela, N. (2018). *Actitud del docente frente a la cultura organizacional en instituciones educativas de la red educativa de Santa Teresa de La Convención - Cusco - 2018*. Universidad César Vallejo.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol*, 35(1), 227–232.



- Paco, R., & Matas, J. (2015). *Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario*. 05(02), 334–338.
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385–393.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200017&lng=es&tlng=es
- Tejada, H. (2019). *El Clima institucional y el desempeño docente en la institución Educativa Serapio Calderón Lazo de la Vega*. Universidad Cesar Vallejo.
- Vásquez, L., & Contreras, L. (2017). *Clima institucional*. Universidad Científica del Perú.



ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las IE del Distrito de Chucuito, 2022?	Determinar el grado de relación que existe entre el desempeño de docentes contratados y clima institucional en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.	El grado de relación es alta entre desempeño de docentes contratados y el clima institucional de las Instituciones Educativas del Distrito de Chucuito, 2022.	
Específicos ¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y la comunicación de las IE del Distrito de Chucuito, 2022?	Específicos Precisar la relación entre desempeño de docentes contratados y la comunicación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.	Específicos El desempeño de docentes contratados se asocia directamente con la comunicación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.	Desempeño del docente contratado
¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y la motivación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022?	Precisar el grado de relación entre desempeño de docentes contratados y la motivación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.	El desempeño de docentes contratados se asocia directamente con la motivación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.	
¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y la confianza en 85 las IE del Distrito de Chucuito, 2022?	Precisar la relación entre desempeño de docentes contratados y la confianza en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.	El desempeño de docentes contratados se asocia directamente con la confianza en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.	
¿Cuál es la relación entre el desempeño de docentes contratados y la participación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022?	Precisar el grado de relación entre el desempeño de docentes contratados y la participación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022	El desempeño de docentes contratados se asocia directamente con la participación en las IE del Distrito de Chucuito, 2022.	Clima Institucional

Nota: elaboración propia del investigador.



DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Preparación para los aprendizajes de los estudiantes.	Tiene ficha de registro. Cuenta con carpeta pedagógica. Realiza programaciones.	1 – 3	Bajo (16-38)
Enseñanza para el aprendizaje.	Implementa las normas de convivencias. Implementación estrategias de aprendizaje. Hace uso de los tics. Utiliza materiales y recursos educativos.	4 – 8	Regular (31-60)
Participación en la gestión de la escuela.	Técnica e instrumento de evaluación Ficha de retroalimentación Participa activamente en la elaboración del PEI. Participa y coordina con los docentes.	9 – 12	Alto (61-80)
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Certificados y constancia de actualización. Asistencia de docentes. Cumplimiento	13 – 16	
Comunicación	Rapidez del traslado de información. Calidez y respeto. Aceptación Espacios y horarios. Ocultar información.	1 – 7	Bajo (30-70)
Motivación	Satisfacción. Reconocimiento Prestigio. Autonomía.	8 – 14	Regular (71-110)
Confianza	Confianza Sinceridad Trato amical	15 - 19	Alto (111-150)
Participación	El profesorado propicia la participación. Equipos y reuniones de trabajo. Grupos formales e informales. Coordinación	20 - 30	



ANEXO 2: Instrumento del desempeño del docente contratado

FICHA DE DESEMPEÑO DE DOCENTE

Estimados maestros: Agradecemos su participación y aporte con el estudio de Título: El desempeño de docentes contratados y el clima institucional de las I.E. del distrito de Chucuito desarrollando la ficha de evaluación del desempeño docente.

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

Ite m	Dominio 01 preparación para el aprendizaje de los docentes	1	2	3	4	5
01	Cuenta con una ficha para el registro progresivo del desempeño de cada estudiante vinculado con las capacidades de aprendizajes a lograr.					
02	Implementa su carpeta pedagógica con programaciones a largo y corto plazo, identificando competencias requeridas con las secuencias y estructuras de actividades de aprendizaje y de evaluación.					
03	Participa en reuniones de trabajo de la institución educativa el equipo directivo y los docentes a fin de que la programación curricular responda a los objetivos del PEI y para lograr cumplir con las metas institucionales.					
Dominio 02: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.		1	2	3	4	5
04	Implementa normas de convivencia para crear un clima propicio para el aprendizaje, garantizando el trabajo en equipo, la comunicación, la resolución de conflictos y el respeto mutuo.					
05	Ejecuta sus programaciones considerando el interés y aprendizajes de los estudiantes, introduciendo cambios					



	oportunos para adecuarse a situaciones imprevistas y demandas de la sociedad actual.					
06	Utiliza tecnologías y recursos digitales en el desarrollo de su programación.					
07	Aplica diversas técnicas e instrumentos, dando prioridad a la evaluación formativa, para analizar y determinar el proceso de aprendizaje de los estudiantes.					
08	Realiza una retroalimentación oportuna y permanente a los estudiantes en base a los resultados obtenidos en las evaluaciones con el fin de mejorar el logro de las competencias.					
Dominio 03 Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad		1	2	3	4	5
09	Participa en la implementación y construcción PEI, tomando en cuenta los requerimientos del contexto y de la sociedad actual.					
10	Propone acciones para la mejora continua en la implementación, evaluación y rendición de cuenta del PEI promoviendo el trabajo en equipos, con actitud constructiva y democrática.					
11	Busca y genera acciones para lograr alianzas con el sector productivo local o regional, instituciones del estado y la sociedad civil, en coordinación con el equipo directivo, encaminado al logro de los objetivos y metas del proyecto educativo institucional.					
12	Coordina con sus colegas sobre la incorporación de los requerimientos del sector productivo en base a las demandas regionales, en los planes de estudios.					
Dominio 04 Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente						



13	Cuenta con certificados y constancias por su participación en capacitaciones, congresos, talleres para fortalecer y actualizar sus competencias pedagógicas.					
14	Cuenta con constancias y certificados por su participación en eventos, capacitaciones, talleres de formación profesional para la actualización de sus competencias técnicas.					
15	Asiste puntualmente a sus labores.					
16	Cumple con la calendarización y respeta el horario de las clases planificadas por la institución educativa.					

Nota: Adaptado del MINEDU.

ANEXO 3: Instrumento del clima institucional

CUESTIONARIO DE CLIMA INSTITUCIONAL

Estimado docente: Agradecemos su colaboración por su aporte con la Investigación de Título: El desempeño de docentes contratados y el clima institucional de las I.E. del distrito de Chucuito desarrollando el cuestionario de Clima Institucional.

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



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

	ITEM	1	2	3	4	5
COMUNICACIÓN						
1	Existe una comunicación fluida y de respeto en la institución educativa.					
2	Es rápido el traslado de la información en la Institución Educativa					
3	Las opiniones o propuestas son aceptadas respetuosamente entre los miembros de la Institución Educativa.					
4	Considera que la funcionalidad de las normas que afectan a la Institución Educativa es buena.					
5	Los espacios y horarios de la Institución Educativa facilitan la comunicación.					
6	En la Institución Educativa se comparte o transmite toda la información de manera transparente.					
MOTIVACIÓN						
7	Los docentes están satisfechos con pertenecer a la institución educativa y con sus demás colegas.					
8	Existe un alto grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa					
9	La valoración de su desempeño por sus colegas cree que tiene mucho valor.					
10	Existe un alto grado de autonomía en la institución		,			
11	Los docentes se sienten altamente motivados en la institución					
12	Las condiciones de trabajo en su Institución le brindan motivación.					



13	El nivel de relaciones interpersonales es bueno en la Institución Educativa					
CONFIANZA						
14	Existen un alto grado confianza en su Institución Educativa					
15	Sientes que sus colegas son sinceros en cada momento de relaciones de trabajo en su Institución.					
16	Existe respeto por los espacios de cada miembro de la Institución.					
17	El trato es amical entre sus colegas.					
18	Es útil reunirse a afueras Institución para continuar el trabajo de la Institución.					
PARTICIPACIÓN		1	2	3	4	5
19	La participación de los docentes en las actividades de la institución Educativa es armónica.					
20	La participación de los miembros Consejo Educativo es activo.					
21	La participación de los profesores en el Consejo Educativo es continua.					
22	Los profesores asisten a todas las reuniones entre docentes.					
23	Los docentes participan en las reuniones con los padres de familia.					
24	Sus colegas están dispuestos en formar parte de cualquier comisión.					
25	Colaboran voluntariamente a las comisiones que están encargadas de las actividades de la institución Educativa.					



26	Existe un excelente trabajo en equipo en la institución.					
27	En las reuniones se evidencia un buen ambiente y democrático.					
28	Realizan los directivos promueven trabajos colaborativos y en equipo.					
29	Estás de acuerdo con la frecuencia de reuniones que se realiza en su centro Educativa.					
30	Existe una buena coordinación entre los profesores del plantel educativo.					

Nota: Elaboración del investigador.



ANEXO 4: Validez de los instrumentos de la investigación

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informe (Experto): **Chayña Apaza Juana Violeta**
- 1.2 Grado Académico: Doctora
- 1.3 Profesión: Docente de Educación Primaria
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Nacional Del Altiplano
- 1.5 Cargo de desempeña: Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: **Ficha de Observación para evaluar el Clima Institucional.**
- 1.7 Autor del instrumento: **Milagros Alejo Tiquilloca.**
- 1.8 Programa de estudios: Educación Primaria

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.				X	
SUMATORIA PARCIAL					24	10
SUMATORIA TOTAL		34				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa:34 Significa:favorable.....

3.2. Opinión:

FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Universidad Nacional del Altiplano  Firmado digitalmente por CHAYÑA APAZA Juana Violeta FAU 2014:5498170 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 23.08.2021 17:41:48 -05:00

FIRMA



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informe (Experto): **Chayña Apaza Juana Violeta**
- 1.2 Grado Académico: Doctora
- 1.3 Profesión: Docente de Educación Primaria
- 1.4 Institución donde labora: Universidad Nacional Del Altiplano
- 1.5 Cargo de desempeña: Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: **Ficha de Cotejo para evaluar el desempeño de docentes contratados.**
- 1.7 Autor del instrumento: **Milagros Alejo Tiquilloca**
- 1.8 Programa de estudios: Educación Primaria

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.				X	
SUMATORIA PARCIAL					32	
SUMATORIA TOTAL		32				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa:32..... Significa:favorable.....

3.2. Opinión:

FAVORABLE

DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

Firmado digitalmente por CHAYÑA
 APAZA Juana Violeta FAU
 20145498170 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 23.08.2021 17:42:29 -05:00

FIRMA



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informe (Experto): Valero Ancco, Vidnay Noel
- 1.2 Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3 Profesión: Licenciado en Educación Primaria
- 1.4 Institución donde labora: UNA
- 1.5 Cargo de desempeña: Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: **Ficha de Observación para evaluar el Clima Institucional.**
- 1.7 Autor del instrumento: **Milagros Alejo Tiquilloca.**
- 1.8 Programa de estudios: Educación Primaria

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.				X	
SUMATORIA PARCIAL					32	
SUMATORIA TOTAL		32				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 32 Significa: Bueno

3.2. Opinión:

FAVORABLE



DEBE MEJORAR



NO FAVORABLE



3.3. Observaciones:


.....
Dr. Vidnay Noel Valero Ancco
DOCENTE UNIVERSITARIO
FIRMA



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informe (Experto): Valero Ancco, Vidnay Noel
- 1.2 Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3 Profesión: Licenciado en Educación Primaria
- 1.4 Institución donde labora: UNA
- 1.5 Cargo de desempeño: Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: **Ficha de Cotejo para evaluar el desempeño de docentes contratados.**
- 1.7 Autor del instrumento: **Milagros Alejo Tiquilloca**
- 1.8 Programa de estudios: Educación Primaria

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				x	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				x	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				x	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				x	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				x	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				x	
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				x	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.				x	
SUMATORIA PARCIAL					32	
SUMATORIA TOTAL		32				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

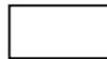
3.1. Valoración total cuantitativa: 32 Significa: Bueno

3.2. Opinión:

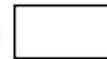
FAVORABLE



DEBE MEJORAR



NO FAVORABLE



3.3. Observaciones:



 Dr. Vidnay Noel Valero Ancco

 DOCENTE UNIVERSITARIO.....
 FIRMA



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informe (Experto): Vilca Apaza, Henry Mark
- 1.2 Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3 Profesión: Licenciado en Educación Primaria
- 1.4 Institución donde labora: UNA-PUNO
- 1.5 Cargo de desempeña: Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario del Clima Institucional.
- 1.7 Autor del instrumento: Milagros Alejo Tiquilloca.
- 1.8 Programa de estudios: Educación Primaria

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.			X		
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

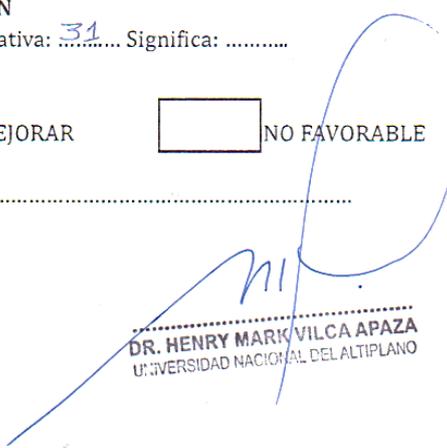
RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 31 Significa:

3.2. Opinión:

FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:


DR. HENRY MARK VILCA APAZA
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informe (Experto): Vilca Apaza, Henry Mark
- 1.2 Grado Académico: Doctor en Educación
- 1.3 Profesión: Licenciado en Educación Primaria
- 1.4 Institución donde labora: UNA-PUNO
- 1.5 Cargo de desempeña: Docente
- 1.6 Denominación del Instrumento: Cuestionario del desempeño docente contratado.
- 1.7 Autor del instrumento: Milagros Alejo Tiquilloca.
- 1.8 Programa de estudios: Educación Primaria

II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formuladas con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.			X		
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual.				X	
8. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección.				X	
SUMATORIA PARCIAL						
SUMATORIA TOTAL						

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 31 Significa:

3.2. Opinión:

FAVORABLE DEBE MEJORAR NO FAVORABLE

3.3. Observaciones:

DR. HENRY MARK VILCA APAZA
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO



ANEXO 5: Constancias de ejecución de los cuestionarios de investigación

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70076 “CAJAS REALES”
DEL DISTRITO DE CHUCUITO” QUE SUSCRIBE DEJA:

CONSTANCIA

Que la Bach. ALEJO TIQUILLOCA, Milagros, proveniente de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, llevo a cabo la ejecución de cuestionarios para la recolección de datos de su trabajo de investigación “El desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las Instituciones Educativas del distrito de Chucuito, 2022”, para optar el título profesional de Licenciado en Educación Primaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

27 junio del 2023.





EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JEC “EMILIO ROMERO
PADILLA” DEL DISTRITO DE CHUCUITO” QUE SUSCRIBE DEJA:

CONSTANCIA

Que la Bach. ALEJO TIQUILLOCA, Milagros, proveniente de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, llevo a cabo la ejecución de cuestionarios para la recolección de datos de su trabajo de investigación “**EI desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las Instituciones Educativas del distrito de Chucuito, 2022**”, para optar el título profesional de Licenciado en Educación Primaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

Chucuito, 23 octubre del 2023.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
I.E.S. EMILIO ROMERO PADILLA
DIRECCIÓN
M.Sc. Pamela Chamilla Choque
DIRECTOR
I.E.S. EMILIO ROMERO PADILLA - CHUCUITO



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA AGROPECUARIO INDUSTRIAL “POTOJANI GRANDE” DEL DISTRITO DE CHUCUITO” QUE SUSCRIBE DEJA:

CONSTANCIA

Que la Bach. ALEJO TIQUILLOCA, Milagros, proveniente de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, llevo a cabo la ejecución de cuestionarios para la recolección de datos de su trabajo de investigación **“El desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las Instituciones Educativas del distrito de Chucuito, 2022”**, para optar el título profesional de Licenciado en Educación Primaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

Chucuito, 23 octubre del 2023.




Prof. Roberto Cartagena Umiri
DIRECTOR (e)



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 70111 “POTOJANI
GRANDE DEL DISTRITO DE CHUCUITO” QUE SUSCRIBE DEJA:

CONSTANCIA

Que la Bach. ALEJO TIQUILLOCA, Milagros, proveniente de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, llevo a cabo la ejecución de cuestionarios para la recolección de datos de su trabajo de investigación **“El desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las Instituciones Educativas del distrito de Chucuito, 2022”**, para optar el título profesional de Licenciado en Educación Primaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
CHUCUITO - UGEL PUNO

Percy Salazar Apaza
Percy Salazar Apaza
DIRECTOR

27 junio del 2023.

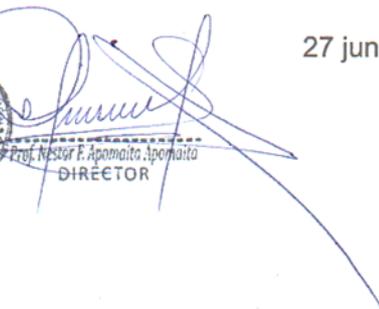


EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N° 70117
"CHURO" QUE SUSCRIBE DEJA:

CONSTANCIA

Que la Bach. ALEJO TIQUILLOCA, Milagros, proveniente de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, llevo a cabo la ejecución de cuestionarios para la recolección de datos de su trabajo de investigación **"El desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las Instituciones Educativas del distrito de Chucuito, 2022"**, para optar el título profesional de Licenciado en Educación Primaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.



Prof. Néstor F. Apomaita Apomaita
DIRECTOR

27 junio del 2023.



EL DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIMARIA N°
70165 "KARINA"..... REALES CHUCUITO" QUE SUSCRIBE DEJA:

CONSTANCIA

Que la Bach. ALEJO TIQUILLOCA, Milagros, proveniente de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, llevo a cabo la ejecución de cuestionarios para la recolección de datos de su trabajo de investigación "El desempeño de docentes contratados y el clima institucional en las Instituciones Educativas del distrito de Chucuito, 2022", para optar el título profesional de Licenciado en Educación Primaria.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para los fines pertinentes.

Chucuito , 27 junio del 2023.




Prof. Zaida Luz Claros Velzcu
DIRECTORA



ANEXO 6: Declaración Jurada de Autenticidad de tesis.

 Universidad Nacional del Altiplano Puno

 Vicerrectorado de Investigación

 Repositorio Institucional

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo MILAGROS AIEJO TIQUILLOCA,
identificado con DNI 70143643 en mi condición de egresado de:
 Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EDUCACIÓN PRIMARIA,
informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
“ DESEMPEÑO DE DOCENTES CONTRATADOS Y EL CLIMA
INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO
DE CHUCUITO, 2022. ”

Es un tema original.

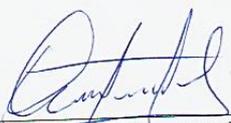
Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, 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 tuyas 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 15 de enero del 2024


FIRMA (obligatoria)


Huella



ANEXO 7: Autorización para el depósito de tesis o trabajo de investigación en el Repositorio Institucional.

 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 MILAGROS ALESO TIGUILUCA,
identificado con DNI 70143643 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
EDUCACIÓN PRIMARIA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:
" DESEMPEÑO DE DOCENTES CONTRATADOS Y EL CUMPLIMIENTO INSTITUCIONAL EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL DISTRITO DE CHUCUITO, 2022. "

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 conexas, 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 15 de enero del 2024



FIRMA (obligatoria)



Huella