



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Clima institucional en el desarrollo profesional en docentes de  
las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani,  
Cusco, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de la Educación**

**AUTOR:**

Vasquez Colque, Winston Mario (ORCID: 0000-0001-5078-2707)

**ASESOR:**

Dr. Bizarro Flores, Wilfredo Hernan (ORCID: 0000-0003-0267-6322)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencia en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi amada esposa Yony Josefina; a mis queridos hijos Gregor Cristhiam, Winston Vijay, Jennifer Katya, Alexandra Valery y a mi hermanita Blanca desde el cielo; quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más. Gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, superación y valentía, de no temer a las adversidades, porque Dios está siempre conmigo.

### **Agradecimiento**

Primeramente, quiero agradecer a Dios y a la Virgen del Carmen, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

Agradezco a toda mi familia por haber confiado en mí y el apoyo brindado por mi esposa y mis hijos, que sin duda alguna en el trayecto de mi vida me han demostrado su amor, compartiendo mis fracasos y celebrando mis triunfos. De igual forma agradezco al Mg. Nicanor Piter Saavedra Carrión, por su valioso apoyo.

## Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	21
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	58

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Muestra	23
Tabla 2. Validez por expertos	24
Tabla 3. Confiabilidad de los instrumentos	25
Tabla 4. Baremo de las variables y dimensiones	26
Tabla 5. Niveles del clima institucional y sus dimensiones	28
Tabla 6. Niveles del desarrollo profesional y sus dimensiones	29
Tabla 7. Cruce entre el clima institucional y el desarrollo profesional	30
Tabla 8. Cruce entre el clima institucional y la inspiración y planificación	31
Tabla 9. Cruce entre el clima institucional y el impulso del conocimiento y destreza	32
Tabla 10. Cruce entre el clima institucional y la indagación	33
Tabla 11. Cruce entre el clima institucional y la colaboración y comunidad	34
Tabla 12. Prueba de normalidad	35
Tabla 13. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general	36
Tabla 14. Pseudo R cuadrado de la hipótesis general	36
Tabla 15. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1	37
Tabla 16. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1	37
Tabla 17. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2	38
Tabla 18. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2	38
Tabla 19. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3	39
Tabla 20. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3	39
Tabla 21. Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4	40
Tabla 22. Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4	40

## Resumen

El presente trabajo investigativo, se proyectó como objetivo determinar la influencia del clima institucional en el desarrollo profesional en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022; acogiéndose a un proceso metodológico, de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de alcance explicativo, y de diseño no experimental correlacional causal, de corte transeccional, considerando como muestra a 80 docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial, a quienes se les aplicó para recabar información dos cuestionarios, los cuales se llegaron a validar por especialistas de manera anticipada y también se determinó la confiabilidad de los mismos para proporcionar mayor objetividad. En cuanto a los resultados, se verificó que la información recolectada proviene de una distribución no normal, por tal motivo, se apoyó el análisis estadístico en la prueba de regresión logística, la cual evidenció que el nivel de significancia fue de 0,000, permitiendo que se rechace la hipótesis nula, y concluir que el clima institucional es factor incidente del desarrollo profesional, además, según el Pseudo  $R^2$  de Nagelkerke se concluyó, que el trabajo colegiado explica el 63,5 % de la variación del desarrollo profesional.

**Palabras clave:** Trabajo colegiado, desarrollo profesional, desempeño docente.

## **Abstract**

The present investigative work, was projected as an objective to determine the influence of the institutional climate in the professional development in teachers of the public educational institutions of the initial level of Sicuani, Cusco, 2022; taking advantage of a methodological process, of an applied type, with a quantitative approach, a hypothetical-deductive method, with an explanatory scope, and a non-experimental causal correlational design, with a transactional cut, considering as a sample 80 teachers from public educational institutions of the initial level, to who were given two questionnaires to collect information, which were validated by specialists in advance and their reliability was also determined to provide greater objectivity. Regarding the results, it was verified that the information collected comes from a non-normal distribution, for this reason, the statistical analysis was supported by the logistic regression test, which showed that the level of significance was 0.000, allowing reject the null hypothesis, and conclude that the institutional climate is an incident factor of professional development, in addition, according to Nagelkerke's Pseudo R<sup>2</sup>, it was concluded that collegiate work explains 63.5% of the variation in professional development.

**Keywords:** Collegiate work, professional development, teaching performance.

## I. INTRODUCCIÓN

Transformar al sector educativo, posibilitando que se acceda y oferte una instrucción de calidad, es un ideal de mayor relevancia que está presente en esta última década (Loaiza y Andrade, 2021), por ello, la actual sociedad, solicita que los miembros educativos, gestionen y sean líderes, que aporten a la concretización de los propósitos de desarrollo sostenible, descritos en la agenda hacia el 2030, los cuales deben dar garantías que la educación, será inclusiva, equitativa y de calidad (Naciones Unidas, 2018), asimismo, deben de transformar los procesos tradicionales a espacios apoyados con tecnología inteligente, llegando a replantear y reconstruir el saber y proceso educativo por medio de la consideración e integración en las clases de las TIC (UNESCO, 2019), es decir, que tal tendencia, solicita que se tenga voluntad y se ponga gran esmero, con el fin de mejorar la conectividad y el servicio educativo en las entidades educativas, como también asegurar la perfección docente en referencia a su desarrollo profesional.

Desde la percepción internacional, Cabrera et al. (2021), manifestaron que los docentes generalmente para desarrollarse profesionalmente, consideran actualizar sus competencias por medio de programas estructurados que aporten a la mejora de su actuar en el aula. Además, el cambio de los ejes actuales del discurso educativo, necesita una reivindicación común, transformando a las entidades educativas para que se adapte a la necesidad cambiante de la sociedad, siendo esta muy compleja, por ello, se necesita de profesionales que puedan ocuparse de construir una visión escolar, estableciendo propósitos, y proporcionando estimulación y apoyo intelectual individualizado, promoviendo mejores prácticas y valores organizativos que favorezcan al clima institucional (Fullan, 2020).

En la región latinoamericana, el desarrollo profesional docente es fuertemente cuestionado, debido a diversos componentes que inciden en él, como el escaso dominio de contenido disciplinar, ineficacia en su práctica pedagógica, escasa utilización de recursos tecnológicos, mínimo fomento de participación activa de los estudiantes durante las clases y la falta de gestión óptima del tiempo (Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, 2019), además, las diversas



políticas, han llegado a enfatizar sobre el progreso integral de la práctica docente y su desarrollo, reorientando sus planes de formación de futuros docentes, combinando programas disciplinares incidiendo sobre la didáctica y metodología actual, por ello, se viene promoviendo en el profesorado cambios hacia la revisión crítica de su desarrollo profesional, llegando a evidenciar una mejora en la creatividad, colaboración y construcción de una cultura sobre la profesión del profesorado (Lleixà et al., 2018).

A partir de la perspectiva nacional, Murieta y Farie (2020), dieron a entender que la gestión en diversos sectores públicos, no llega a ser efectiva, debido a que traen consigo diversos problemas en referencia a las metas propuestas de función y proyección, porque no se llegan a alcanzar a causa de los miembros de tales entidades, por tener una actitud negativa, no comprometiéndose con la aspiración institucional, ni sentir ese impulso que lo lleve a desarrollarse profesionalmente, por tal motivo, es necesario que toda organización educativa llegue a mejorar su función, gestión y administración, buscando, según Troya et al. (2018), las causas que incidan sobre la problemática del actuar que se asocia con el clima institucional, llevando consigo la consecución de la solución de los mismos factores identificados; conllevando al cumplimiento de los fines institucionales.

Por último, dentro de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, se ha percibido que el profesorado ha evidenciado problemas sobre el desarrollo de competencias para afrontar las clases a distancia, escasa capacidad para gestionar información en ambientes digitales, escaso manejo de herramientas tecnológicas, poca habilidad digital que permita entablar comunicación y llegar a colaborar mediante entornos virtuales, además, algunos han demostrado tener una actitud de conformismo al momento de elaborar el material educativo, asimismo, el clima institucional esta debilitado, porque existen horarios diversificados y ciertos grupos de profesores que no se llegan a conocer, lo cual fomenta un clima institucional insatisfactorio que no desarrolla vínculos comunicativos para realizar trabajos conjuntos.

Considerando lo manifestado, se ha llegado a proponer como problema general: ¿De qué manera el clima institucional influye en el desarrollo profesional

de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022?, y como problemas específicos: (a) ¿De qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la inspiración y planificación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022?; (b) ¿De qué manera el clima institucional influye en el desarrollo del impulso del conocimiento y destreza de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022?; (c) ¿De qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la indagación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022?; y (d) ¿De qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la colaboración y comunidad de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022?

Además, a partir del aspecto teórico, se ha llegado a justificar, porque se ha considerado diversos estudios a partir de una búsqueda especializada, lo cual permitió consolidar un marco teórico, que facilitó el entendimiento de la naturaleza de las variables, y también por llegar a ser antecedente para estudios futuros que consideren a una o ambas variables.

A partir del aspecto práctico, se justificó, por evidenciar los niveles de ambas variables, dando a conocer los posibles fenómenos predominantes en el profesorado, referentes a ambas variables, por ello, tal información, servirá de sustento, para poder tomar decisiones oportunamente, proponiendo talleres que incidan sobre la mejora de los mismos, beneficiando a toda la comunidad educativa.

Y, a partir del aspecto metodológico, se justificó, debido a que se ha recurrido a un proceso metódico secuenciado, que aportó al abordaje de los planteamientos, como a la creación de instrumentos, objetivos confiables y necesarios para recabar datos, los cuales pueden utilizarse en futuros estudios que tomen en cuenta alguna de las variables.

De igual manera, se llegó a proponer como objetivo general: Determinar de qué manera el clima institucional influye en el desarrollo profesional de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022; y de tal planteamiento, se ha considerado como objetivos

específicos: (a) Determinar de qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la inspiración y planificación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022; (b) Determinar de qué manera el clima institucional influye en el desarrollo del impulso del conocimiento y destreza de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022; (c) Determinar de qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la indagación en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022; y (d) Determinar de qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la colaboración y comunidad de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

Y, a partir de los anteriores planteamientos, se ha establecido como hipótesis general: El clima institucional influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022; también se propusieron hipótesis específicas: (a) El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de la inspiración y planificación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022; (b) El clima institucional influye significativamente en el desarrollo del impulso del conocimiento y destreza de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022; (c) El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de la indagación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022; y (d) El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de la colaboración y comunidad de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

A partir de lo expresado con anterioridad, es de necesidad tomar en cuenta estudios que hayan considerado a ambas variables de estudio, lo cual permitirá ampliar el abordaje del presente estudio, por ello, desde el ámbito internacional:

El estudio de Rosselló y De la Iglesia (2020), aportaron en referencia a la variable desarrollo profesional del profesorado, debido a que planteó establecer la incidencia de un programa observacional basado en *feedback* entre pares sobre el desarrollo profesional, contando con una participación de 920 docentes de distintas instituciones de las Islas Baleares en España, Además, concretamente el trabajo se centró en la identificación, caracterización y valoración del *feedback* surgido entre pares, por tal motivo, se aplicó un cuestionario al culminar el programa, llevando a cabo el análisis de contenido reportado del *feedback* que elaboraron los docentes implicados en el estudio. En referencia a los resultados, se destacó la óptima valoración que realizaron los participantes del programa, debido a que en mayor cantidad han expresado sentirse cómodo y un elevado porcentaje pensó en repetir tales prácticas en un futuro, pero también se detectó la retroacción prevaeciente es en gran medida de apoyo y de actitud informativo, lo cual permitió reflexionar sobre el menester de organizar actuaciones de formación con los docentes, ampliando sus métodos valorativos y *feedback*.

Además, Putri et al. (2019), se propusieron como objetivo determinar el vínculo existente de la formación en beneficio del desarrollo profesional y la competencia del profesorado que imparte el área curricular de inglés en la Regencia de Pidie, Indonesia, cuyo proceso metódico fue de tipo aplicado, con enfoque cuantitativo y de alcance correlacional, considerando a 30 docentes como muestra de estudio, seleccionado de manera intencional, a quienes para recopilar información, se les administró dos grupos de cuestionarios, cuyas preguntas fueron de opinión sobre las capacitaciones y la percepción del desarrollo competencial de los mismos, asimismo, de manera anticipada tales cuestionarios se validaron por especialistas y se determinó la confiabilidad a través de un análisis factorial. Los hallazgos posteriores al análisis de los datos, y con apoyo de la correlación producto de Pearson, revelaron que el vínculo entre las variables fue significativo, directo y de intensidad fuerte, (p-valor de 0,000 y

$r=0,75$ ), por ello, se concluyó que la mayor formación que beneficia al desarrollo profesional, prevé un desarrollo de competencia alta en el profesorado del área de inglés o viceversa.

Singh y Varma (2021), plantearon en su estudio, establecer el vínculo del clima organizacional con el desempeño en el trabajo de los docentes del distrito de Mathura, Uttar Pradesh, India, optando por un proceso metódico, de tipo básico, de alcance correlacional, con diseño no experimental, recurriendo a una muestra integrada por 116 docentes, seleccionados intencionalmente, de escuelas de nivel secundaria superior, y a partir de la aplicación de dos cuestionarios se ha podido recoger información acerca de las variables, que anticipadamente se validaron por especialistas. En referencia al análisis de la información recabada, se consideró la aplicación del producto-momento de Pearson, arrojando un p-valor de 0,000, y un índice correlacional de 0,536, formando una correlación positiva, significativa y de intensidad moderada, demostrando la vinculación entre los mismos, por ello, se concluyó que el clima organizacional óptimo, aporta al rendimiento laboral del profesorado o viceversa. Asimismo, manifestar, que el clima organizacional aporta a la detección del grado de retroalimentación que existe en cada proceso que se lleva a cabo, permitiendo la promoción de cambios necesarios para mejorar la efectividad y rendimiento laboral del profesorado.

De la misma manera, Sagredo y Castelló (2019), aportaron información relevante al determinar el vínculo que existe entre la gestión directiva con el clima organizacional en el profesorado que laboran en establecimientos educativos para personas adultas de Biobío en Chile, recurriendo a un proceso metódico de alcance selectivo- correlacional, de tipo aplicado y de diseño no experimental, transeccional, pretendiendo evidenciar el vínculo entre las mismas y también considerando supuestos de covariación, optando por una muestra de 40 docentes, seleccionadas intencionalmente y como instrumentos para recolectar información, se ha construido un cuestionario con escala Likert, validados por especialistas y confiable. Además, los resultados luego del análisis mediante la prueba de correlación de Spearman, permitieron afirmar, que existe vínculo significativo, positivo y de intensidad moderada entre las variables, (p-valor =

0,000 y  $\rho=0,763$ ), por ello, se concluyó que la óptima gestión del directivo, prevé un clima organizacional saludable o viceversa. Por ello, mencionar que tanto el clima organizacional en ámbitos educativos y la misma gestión son claves para el óptimo desarrollo del proceso educativo.

Y, Urgiles (2020), en su estudio, logró determinar el vínculo entre la gestión tecnológica con el desarrollo profesional del profesorado de una unidad educativa de Guayas, en Ecuador, optando por un proceso metódico, de tipo básico, de alcance correlacional y de diseño no experimental, recurriendo a una población de 34 docentes, y con una muestra de tipo censal, asimismo, se optó por considerar dos cuestionarios como instrumentos para recoger información de ambas variables, que anticipadamente se validaron por especialistas y por intermedio de una prueba piloto se pudo analizar los datos recabados para determinar la confiabilidad de los mismos. Luego del análisis de la información, se constató que el 5,9 % del profesorado ubicó al desarrollo profesional en nivel regular y el 94,1 % en nivel alto, además, por medio de la prueba de Pearson, se evidenció que el p-valor fue de 0,000, y la correlación de 0,792, por ello, se concluyó que el vínculo entre las variables fue significativo, de dirección positiva y de intensidad moderada, en tal sentido, se afirmó que la alta gestión tecnológica, evidencia un desarrollo profesional alto o viceversa.

Desde el ámbito nacional, se valoró el estudio de Enciso y Mamani (2020), cuyo propósito fue el de establecer el vínculo del clima institucional con el desempeño del profesorado de escuelas pertenecientes a una asociación en Puno, recurriendo a un proceso metódico de tipo básico, de nivel correlacional, con diseño no experimental, transeccional, optando por un universo de 324 docentes y por muestreo aleatorio se seleccionó a 143 docentes quienes fueron parte de la muestra, además, se aplicó dos cuestionarios, para cada variable, los cuales de manera anticipada fueron ambos validados por especialistas y confiables. Además, posterior al análisis de la información, se pudo afirmar que el 7,0 % del profesorado encuestado aseveró que el clima institucional se ubicó en nivel regular, 79,0 % en buena y 14,0 % en muy buena, y por intermedio de la prueba de Spearman, se pudo aseverar que el p-valor fue de 0,000, y el valor correlacional de 0,414; concluyendo que el vínculo entre las variables fue

significativo, positivo y de intensidad moderada, por ello, se concluyó que la existencia de un clima saludable, prevé un desempeño docente muy bueno o viceversa.

Sancho y Sancho (2021), determinaron el vínculo entre el clima organizacional con el desempeño de los docentes de una escuela de Villa María del Triunfo, en Lima, cuyo proceso metódico, fue de tipo básico, de alcance correlacional, y de diseño no experimental, recurriendo a un universo y muestra de 30 docentes, a quienes por medio de dos cuestionarios, se recabó información de ambas variables, que con antelación fueron validados por especialistas, y mediante una prueba piloto se pudo determinar la confiabilidad de los mismos, con apoyo del coeficiente de Cronbach. Referente a los resultados posterior al análisis de los datos recabados, se ha podido afirmar que el 3,4 % de los docentes encuestados ubicó al clima organizacional en nivel bajo, 53,3 % en nivel medio y el 43,3 % en nivel alto, además, por medio de la prueba de Spearman, se constató que el valor correlacional fue de 0,485, y el p-valor de 0,000, lo cual, se tradujo como un vínculo significativo, directo y de intensidad moderada, por ello, se concluyó que la existencia de altos niveles de clima organizacional, evidencia altos niveles de desempeño docente o viceversa.

Meza-Loreña (2021), determinó el vínculo de la dirección estratégica con el clima institucional en una escuela de Chaulán, en Huánuco, cuyo proceso metódico, fue de tipo aplicado, de alcance correlacional y de diseño no experimental, transeccional, además se contó con una muestra de 23 docentes, seleccionados de manera intencional, a quienes se les aplicó dos cuestionarios con el propósito de recabar información de las variables, asimismo, tales cuestionarios pasaron por un proceso de validez a juicio de especialistas y se determinó la confiabilidad mediante el análisis de los datos recabados de una prueba piloto por el coeficiente de Cronbach. A partir de los resultados, se afirmó que el p-valor fue de 0,000, y el valor correlacional de 0,935, con un R<sup>2</sup> de 0,875, lo cual permitió afirmar, que el vínculo de las variables fue significativo, directo y de intensidad muy alto, además, se confirmó que la dirección estratégica es factor influyente del clima institucional, explicando el 87,5 % del mismo, es decir, que la

óptima dirección estratégica provoca variación significativa en el clima institucional.

Guizado et al. (2019), establecieron el vínculo de la competencia digital con el desarrollo profesional del personal docente de dos instituciones educativas de los Olivos, en Lima, recurriendo a un proceso metódico de tipo aplicado, de alcance explicativo y de diseño no experimental, correlacional causal, cuya población fue integrada por 215 docentes y mediante muestreo probabilístico, se determinó que 100 docentes fueron parte de la muestra, a los que se les aplicó dos cuestionarios con la finalidad de recabar información de ambas variables, siendo con antelación validados por especialistas y confiables. Posterior al análisis de los resultados, se pudo observar que el 54,0 % de los docentes encuestados, ubicó en nivel moderado al desarrollo profesional y el 46,0 % en nivel alto, además, mediante la prueba de Spearman, se constató que el valor de asociación fue de 0,416 con un p-valor de 0,000, afirmando que el vínculo entre las variables fue significativo, directo y de intensidad moderada, y por último el valor de Nagelkerke fue de 0,240; lo que permitió concluir que la competencia digital es factor incidente del desarrollo profesional, explicando el 24,0 % del mismo.

Por último, Vega (2021), determinó el vínculo de la competencia digital con el desarrollo profesional, optando por una metodología de tipo básico, de alcance correlacional con diseño no experimental, recurriendo a una población de 70 docentes de una institución educativa de San Juan de Lurigancho en Lima, quienes también fueron integrantes de la muestra, la cual fue de carácter censal. Además, para recolectar datos se utilizaron dos cuestionarios, que anticipadamente se validaron por especialistas y evidenciado su confiabilidad con apoyo del coeficiente de Cronbach. Sobre los resultados, se pudo afirmar que el 14,3 % del profesorado encuestado, ubicó al desarrollo profesional en nivel bajo, 47,1 % en nivel medio y el 38,6 % en nivel alto, asimismo, con apoyo de la prueba de Spearman, se evidenció que la correlación fue de 0,573, con un p-valor de 0,000, concluyendo que el vínculo entre las variables fue significativo, directo y de intensidad moderada, por tal motivo, la competencia digital avanzada predice un desarrollo profesional alto o viceversa.



Respecto a las bases teóricas, de la variable independiente clima institucional, se ha llegado a considerar la Teoría de Clima de Likert, la cual desde la perspectiva de Gautama (2022), esta determina la forma de comportamiento que asumen los colaboradores, el cual depende de manera directa de como la organización se llega a comportar y también de las condiciones de la organización, que llegan a ser percibidos por los mismos, por ello, se ha llegado a afirmar, que alguna reacción, llega a determinarse por la mera percepción. Además, según Cruz y Segura (2018), la presente teoría también postula que la manera de comportarse de los colaboradores dentro de una organización, guarda relación con lo que perciben en respuesta al trato recibido por parte de los directivos, asimismo, manifestar que es de gran relevancia considerar la conciencia climática, ya que la manera de comportarse, y la actitud de los colaboradores son el resultado de la conciencia situacional. Cabe mencionar que Likert, también establece sistemas dentro de la organización: como uno autoritario, cuya particularidad es ser desconfiado, y sobre la decisión se llega a adoptar a partir de la cúspide organizacional.

Cabe mencionar, que para Pedraza (2018), Likert llegó a establecer tres diferentes componentes que llegan a definir la particularidad propia de una entidad organizacional, las cuales llegan a incidir en la percepción respecto al clima: (1) Componente causal, orientado a indicar la proyección de una organización y como ésta llega a progresar y conseguir resultados esperados, siendo algunos de sus factores la estructura organizacional, toma de decisión, competencias y actitud, (2) Componente intermedio, orientado a la medición de la situación interna de la organización, reflejada en las particularidades como: estrategia motivacional, el rendimiento, la interacción y toma de decisión, además, tal componente es de gran relevancia, debido a que llegan a ser constituyentes del proceso organizacional, y (3) Componente final, derivada de los resultados, a efecto del componente causal e intermedio, orientado a la determinación de resultados conseguidos por la entidad organizacional, tal como su producto, la ganancia y posiblemente la pérdida. Por último, Obeng et al. (2021), mencionó que la motivación y la eficiencia de los colaboradores guardan relación con el ambiente de trabajo existente al interior de la organización, y que el factor

extrínseco e intrínseco no inciden de manera directa sobre la misma organización, sino solo en cómo es percibido tales factores por los colaboradores.

También, se ha considerado como sustento a la Teoría de Cadena de Valor, postulada por Heskett, Sasser y Schlesinger, donde a partir de lo manifestado por Vásquez-Barajas et al. (2018), se pudo comprender, que la cadena de valor, se basa en una gran gama de trabajos de una entidad organizacional, o ámbito que llega a desarrollar un producto, para poder ofrecerlo a las personas o clientes finales. Tal cadena, incide sobre la creación de lazos entre actores, facultando la utilización de mayor eficiencia del recurso, entablando flujos informáticos entre los miembros de la organización, generando posibles soluciones de forma conjunta a problemáticas de cuello de botella. Además, Linkov et al. (2020), indicaron que la cadena de valor, se basa en la división organizacional en diversos trabajos estratégicos con el propósito de entender el potencial que genera ser diferente, llegando a obtener ventajas competitivas, también el análisis de la cadena incluye consideraciones sobre el posible impacto y factor de estrés impredecibles, que pueden llegar a generar posibles interrupciones, por último, enriquecer la cadena aporta a la capacidad de recuperación y adaptación luego de situaciones adversas, perceptibles por los propios colaboradores.

Por otro lado, se ha considerado diversas perspectivas en relación al clima institucional, los cuales se consideraron para formar las bases conceptuales, donde desde el aporte de Berberoglu (2018), se llegó a definir como el comportamiento de los trabajadores de las organizaciones, como resultado de sus particularidades personales, así como de la influencia del entorno en donde se llegan a desempeñar, es decir, que la actitud laboral de los trabajadores, se llegan a afectar por una gran gama de componentes organizativos y por las relaciones sociales, que son parte del ambiente laboral de los trabajadores. Además, Olson et al. (2019), la definieron como la percepción compartida que tienen las personas que conforman una entidad organizativa, en referencia a su política, práctica y procesos, es decir, que hace referencia a patrones recurrentes de comportamientos, actitudes y sentimientos, que llegan a caracterizar la vida organizacional.

Asimismo, Rivai et al. (2019), señalaron que el clima institucional, es la percepción de los trabajadores de una entidad organizacional, referente al ambiente de trabajo interno, es decir, que se refiere al estilo material, que incide en la opinión de los miembros de la organización, sobre el valor y objetivos, elemento físico, donde el clima llega a ser un atributo de la organización, más que una percepción de los trabajadores, caracterizado por un conglomerado de factores físicos y sociales que están dentro de las entidades organizacionales. También, según Quinteros y Sánchez (2019), el clima institucional es la percepción del ambiente de trabajo, la atmósfera de la entidad organizacional, que está asociada por factores organizacionales, como el objeto, regla, trato y esfuerzos, que combinados apuntan al logro de las metas organizacionales.

Dentro del fomento de un clima institucional óptimo, se hace notar que tal precisión conduce a una satisfacción laboral y a un alto compromiso de cada trabajador miembro de una organización, por ello, Sugiarto (2018), da a entender que es de suma importancia, debido a que las entidades organizacionales, pueden crear ambientes en el que los trabajadores, lleguen a sentirse a gusto, llegando a manifestar todo su potencial, siendo esta una clave para la ventaja competitiva, por tal motivo, el clima institucional, puede ser considerada como una variable exitosa en la actividad organizativa. Además, Luqman et al. (2020), manifestaron que el desarrollo óptimo y la supervivencia de una entidad organizacional, depende mucho de la competencia de sus trabajadores dentro del entorno competitivo de la actualidad, es decir, que el conocimiento, habilidad y comportamiento que se toman en cuenta son relevante para que toda organización llegue a lograr sus objetivos, por tal motivo, se declara que solo los trabajadores llegan a concentrarse en sus trabajos, evidenciar su creatividad y compromiso sintiéndose cómodos en ambientes organizacionales saludables. De tal manera, se puede afirmar, que los trabajadores se vinculan con ambientes adecuados dentro de la organización, por ello, las escuelas son organizaciones donde diversas personas tienen diferentes puestos de trabajos en la misma condición para lograr propósitos deseados.

También es de necesidad mencionar, que las entidades organizacionales poseen un gran papel para el desarrollo social y el bienestar de las personas,

debido a que diversas personas poseen un papel diverso y algunos tienen un papel de mayor importancia en comparación con otros, por ello, se puede aseverar que cada trabajador es importante para la dirección organizacional, los cuales pueden ser evaluados de acuerdo a tales responsabilidades asignadas, considerando diversos factores, que implican recursos, estructura organizacional, regla, regulación, estructura de la recompensa, papel de líder, dificultad, y manejo de conflictos (Martínez y Valenzo, 2020).

Respecto a los modelos, Macías y Vanga (2021), llegaron a proponer uno con tres dimensiones, debido a que se consideraron diversas conceptualizaciones y variables, permitiéndole construir un instrumento, mostrando de manera esquemática lo que iba a abordar, por ello tales dimensiones se han organizado a partir de: (1) General, derivada de la consideración de aspectos de la persona, es decir, su edad, sexo, grado académico y tiempo de trabajo, (2) Clima en el trabajo, basado en la consideración de componentes como la motivación, la condición de trabajo, la relación con sus compañeros, estilo directivo, motivación de la autoridad, carga laboral, compañerismo, valoración de su desempeño, relación con la autoridad, formación, material y recurso, criterio a valorar y expectativa del trabajador, y (3) Motivación laboral, incidente sobre el compromiso, identificación del colaborador y su estado de ánimo.

Otro de los modelos, que permiten medir el nivel de clima institucional, es el evidenciado por Cunín y Bravo (2020), quienes propusieron valorar seis factores que aportan a un saludable clima laboral, siendo (1) La estructura, determinada por la política, reglamento y proceso claros dentro de una entidad educativa, (2) El conflicto, derivado de la igualdad de oportunidad, falta de responsabilidad para la asunción de trabajos en pares y percepción del talento profesional, (3) La identidad, la cual dispone de recurso y material necesario para que los trabajadores lleguen a cumplir con sus trabajos diarios, (4) El apoyo, basado en el compañerismo y la confianza de los mismos, relación del espíritu de apoyo, necesidad de trabajos que fomenten el trabajo conjunto, y confianza en el grupo, (5) La recompensa, basado en la proporción de seguridad y estabilidad del trabajo como también los reconocimientos a una labor bien hecha, y (6) La comunicación, derivado de los canales comunicativos definidos, también a la

información que se proporciona de los jefes y la promoción de una comunicación integra y cohesionada.

En relación a las dimensiones, García et al. (2020), manifestaron que usualmente se consideran componentes como el ambiente interno de la entidad, sus características, el entorno social, la cualidad de sus colaboradores y el comportamiento organizacional, por ello el clima institucional se entiende como un intercambio de componentes del trabajador y la organización, en referencia a ello, se ha llegado a abordar algunos factores que se asocian a su percepción:

La motivación, relacionado a la energía interna de los colaboradores que aportan a la consecución de metas, relacionada con los propósitos y los intereses de la misma persona, permitiéndole desarrollar acciones que incidan sobre el cumplimiento de las metas que ellos mismos se han fijado relacionadas también con las metas organizacionales, es decir, que la motivación se evidencia en la acción que son emprendidas por los colaboradores con la finalidad de lograr cumplir con las metas de la organización, pero tales acciones llegan a acondicionarse al momento que el trabajador llega a satisfacer sus necesidades individuales (García et al., 2020).

La satisfacción, considerada como una respuesta emocional óptima dirigida a la función que se desempeña, reflejada en la valoración que es realizada hacia el colaborador en referencia a su labor comparada con el cumplimiento o no de la expectativa para desarrollar los trabajos encomendados, es decir, que depende de tal evaluación, que el trabajador percibe una satisfacción, en tal sentido, se resalta la importancia de componentes intrínsecos, propios de los trabajadores, de su aspiración, motivación, entre otros, y también de componentes extrínsecos, que derivan del ambiente, y guardan relación con el reconocimiento, percepción económica, condición laboral, entre otros. Asimismo, la satisfacción, se basa en la eficacia, innovación y adaptación que tienen los trabajadores sobre la organización (García et al., 2020).

El compromiso, definido como una condicional psicológica, presente al percibirse la relación del trabajador con la organización, donde se llega a identificar las decisiones que tiene el trabajador para estar vigente en la organización, además, tal relación puede ser entendido como el interés o vínculo

que faculta que el trabajador se comprometa, logrando el incremento de interiorización con los propósitos y metas de la organización, que lleguen a incrementar el deseo de seguir siendo parte de la organización, también es considerado como una construcción basada en factores cognitivos, emocionales y comportamentales que guardan relación con el performance del trabajador (García et al., 2020).

El trabajo en equipo, basado en esfuerzos individuales que evidencian resultados de logro mayor que la consideración de aportes individualizados, es decir, que el desarrollo de equipos de trabajo implican que exista un líder con alta capacidad para guiar a un conjunto de trabajadores que están comprometidos con la tarea encomendada, donde la funcionalidad del líder es el de ser un facilitador efectivo, asimismo, llega a surgir de la necesidad para optimizar los procesos, la actitud y lealtad, cuya ocurrencia es al momento que los miembros de un equipo de trabajo cooperan, haciendo uso de habilidades individuales y brindando retroalimentación constructiva, dejando de lado cualquier problema de manera individual que se pueda suscitar entre sus miembros (García et al., 2020).

La comunicación, entendida como el proceso de transmitir y comprender un significado, donde se puede percibir cuatro componentes, como son el control, motivación, la expresión de emociones y la información, además, manifestar que el proceso comunicativo negativo, dentro de la organización hacia los trabajadores, llega a generar niveles altos de desconfianza hacia los directivos, por ello, en todo proceso comunicativo, es de necesidad evitar las misivas confusas o una inapropiada interpretación, de tal manera que se llegue a evitar toda interferencia, logrando de esa manera entablar una comunicación exitosa que aporte al afianzamiento de vínculos y se conserve un buen clima laboral que incida sobre la percepción organizacional de manera positiva (García et al., 2020).

Y, el liderazgo, basado en un comportamiento, donde se pretende influenciar sobre los trabajadores, con el propósito de dar cumplimiento a objetivos preestablecidos, además, es la cualidad de un líder eficiente, el cual posee la habilidad de ser asertivo, empático, comunicativo, autocontrolado, constante, flexible, apreciativo, que apoya al desarrollo profesional de los demás, persistente y responsable, el cual depende de la percepción de diversos trabajos

que se evidencian en la organización, asimismo mencionar, que el liderazgo, es un eje importante en la promoción de un buen clima, al convenio organizacional, relacionada al óptimo uso de información de estrategias que benefician a la organización y satisfacción laboral de los trabajadores (García et al., 2020).

Por otro lado, sobre las bases teóricas, de la variable dependiente desarrollo profesional, se ha considerado a la Teoría de Factores de Rasgo, la cual enfatiza la posibilidad en que la persona necesita desarrollar su rasgo, incluido interés, valor, personalidad y aptitud, es decir, que para O'McCabe (2020), la presente teoría, es una integración de la personalidad y de la psicología de la sociedad, que sirve como teoría combinada sobre el debate de la persona con la situación, evidenciando la descripción de un proceso que llega a explicar como el sujeto puede llegar a comportarse, de la misma forma a lo largo del tiempo y también llegar a cambiar dependiendo de la situación. Asimismo, Genise et al. (2020), manifestaron que el modelo de cinco factores de rasgo, donde: (1) La apertura a la experiencia, se basa en la presencia de una imaginación muy activa, también a la capacidad de curiosidad, (2) La responsabilidad, referida a la capacidad de controlar los impulsos, actuando con objetivo y meta clara, (3) La extraversión, valorada al comunicarse con otros sujetos, ser asertivo, activo y verbalizado, (4) La amabilidad, caracterizada por quienes poseen la capacidad para relacionarse, mostrar comportamientos de altruismo y poseer empatía, y (5) El neuroticismo, basado en la inestabilidad de las emociones o a experimentar la emoción de valencia negativo, como miedo, culpa, tristeza o enojo.

También, se ha considerado la Teoría del Desarrollo, centrada en diversos factores que inciden en la elección de una profesión, es decir que la teoría de desarrollo de Súper, llega a analizar las etapas de la misma vida en dirección de desarrollar el autoconcepto, es decir, que cuando el autoconcepto llega a ser más realista y estable, también aporta a la elección de la ocupación. Por ello, las personas llegan a elegir aquella ocupación que le permita manifestar su autoconcepto, siendo la madurez profesional la relación del comportamiento con la vocación lo cual manifiesta el desarrollo. (Tseng y Martín, 2019). Además, la presente teoría responde a un referente utilizado de manera operacional para el conglomerado de profesionales en formación en ámbitos educativos, el cual

comprende enfoques que evidencian una orientación vocacional, considerado como un proceder durante toda la vida profesional, donde la persona llega a enfrentar diversas actividades y etapas que guardan relación durante su ciclo vital (Bulgarelli-Bolaños et al., 2017).

Respecto a las bases conceptuales, se ha tomado en consideración, lo aseverado por Nguyen (2018), quien definió al desarrollo profesional como la política, procedimiento y programa institucional que facilita y apoya a los miembros de la comunidad educativa, para que lleguen a trabajar plenamente a su necesidad y a la de la institución educativa, asimismo, se basa en la literatura que guarda relación con el análisis de la profesionalización y profesionalismo, proceso por el que el profesorado adquiere la mejora de la habilidad, conocimiento y actitud para mejorar su práctica pedagógica. Para Rodríguez et al. (2021), el desarrollo profesional, es la oportunidad de desarrollar el conocimiento y la habilidad para aumentar la capacidad profesional y mejorar el rendimiento que guarda relación con los propósitos y la necesidad de la organización y de los trabajadores.

De igual manera, Melo y Campos (2019), dieron a entender que el desarrollo profesional, se entiende como proceso de autodesarrollo y desarrollo conjunto, integrado por la propia formación del profesorado y conocimiento obtenido mediante el trabajo en equipo, el cual ocurre por diversas necesidades, dadas durante el trabajo del docente, de manera que su conocimiento y actuación, le permitan desarrollar y mejorar su práctica docente. Por ello, es de gran relevancia, debido a que se evidencia como una agrupación de aspectos que favorecen, impiden o permiten que los docentes lleguen a progresar durante su labor en los ambientes educativos (Imbernón, 2020).

Además, Porras (2020), señaló que es la puesta en escena del crecimiento firme y perseverante del docente, respecto a su actuar durante su trabajo pedagógico, el cual es percibido desde su dominio técnico, pedagógico y personal, guardando relación con la reflexión crítica y autocrítica, así como la propia identificación con las metas institucionales, enfocado en la gestión escolar de la institución educativa donde se desempeña. También el desarrollo profesional es tomado como un procedimiento de mejora constante respecto al



conocimiento y desempeño docente, la cual causa efecto en el aprendizaje del estudiante, favorecido por la relación de sus fases, componentes y condiciones durante toda la carrera docente (López, 2021),

Asimismo, toda entidad organizacional y también educativa, tiene según Loaiza-Aguirre y Andrade-Abarca (2021), una responsabilidad con la sociedad y con el ambiente en donde se desenvuelve, por ello, se debe de participar de manera continua en el proceso formativo, que faculta instaurar procesos innovadores y creativos, prestando vital atención al profesorado y también a su desarrollo profesional. De igual manera, Vaillant (2016), dio a entender que el desarrollo profesional, es un término de formación constante y continua, adaptable a la concepción del profesorado como profesional educativo, resultado de un conjunto de etapas, con presencia de componentes familiares, político, social y cultural, que facilita y obstaculiza el proceso formativo, siendo el resultado de tales experiencias dependiente del compromiso o el interés del profesorado.

Uno de los modelos de desarrollo profesional docente, es el postulado por Weston y McAlpine, denominado Modelo de Crecimiento Continuo de la Profesionalidad, basado en el rompimiento de soledad que trae consigo cada docente, direccionando hacia la práctica comunitaria, cabe mencionar, que de este modelo se rescata la idea de aglomeración o progresión, asimismo posee una característica de contextualizar con una mejor precisión las creencias abstractas en ámbitos reales, dada su vasto conocimiento en el desenvolvimiento educacional (Fernández, 2021), Finalmente, destacar que es de importancia incluir la función del líder, y también la mentoría de otros sujetos o el papel institucional. Asimismo, presenta tres niveles: (a) Reflexión sobre el trabajo docente, (b) Crecimiento e intercambio de experiencias y (c) Desarrollo profesional.

Otro de los modelos es el Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD), el cual comprende al desarrollo profesional como la reconstrucción de los saberes pedagógicos; reflexión crítica, autónoma y colaborativa de las prácticas; manejo de enfoques curriculares; autoformación; promoción del pensamiento complejo y creativo; liderar y gestionar los procesos de enseñanza aprendizaje; reconocer y valorar la diversidad cultural; construir vínculos sostenibles con los padres de

familia y comunidad; y tener una actuación responsable, ética y moral en sus interacciones y relaciones dentro y fuera del aula (MINEDU, 2014). Incluye, además, el trabajo colegiado; participar de comunidades de interaprendizaje, emprender iniciativas (proyectos, propuestas) innovadoras para contribuir al conocimiento educativo y cumplir con el encargo social.

Respecto a las dimensiones del desarrollo profesional, se ha considerado el estudio de Álvarez (2021), quien identificó cuatro concepciones en el desarrollo del profesionalismo del profesorado, los cuales sirven como referencia relevante para comprender más la integración de su conceptualización, los cuales se llegan a describir a continuación:

El desarrollo como inspiración y planificación, basado en el evidente estado de motivación del profesorado, que es el responsable del proceso educativo, de reforma y de innovación, conllevando a esmerarse para persuadir de manera permanente a los escolares, y poder mantener totalmente la adhesión de los escolares, referente a la respuesta de la estrategia optada para cambiar la cual es asumida por la entidad educativa (Álvarez, 2021).

El desarrollo como impulso del conocimiento y destreza, concepción más conocida la cual es reconocida por el profesorado, interpretado como el centro del ideal continuo de perfeccionar, capacitar y actualizarse, incidiendo sobre su saber y competencia profesional, referente a la disciplina, que le proporciona confianza y seguridad durante su práctica pedagógica dentro de los ambientes escolares (Álvarez, 2021).

El desarrollo como indagación, focalizado en lo relevante de la realización de la práctica reflexiva del profesorado, es decir, que está centrado en la atención al aprendizaje continuo de los docentes, relacionados con su práctica pedagógica, donde el empoderamiento de conocimiento de su profesión, de la didáctica y de las particularidades percibidas de los escolares, se llegan a convertir en componentes relevantes para realizar la práctica reflexiva (Álvarez, 2021).

Y, por último, el desarrollo como colaboración y comunidad, centrado en el soporte al quehacer profesional, enriquecido por la colaboración constante y trabajo en equipos con otros docentes, instaurando redes y comunidades de aprendizaje profesional, dentro y fuera de la entidad educativa, es decir, que tal

perspectiva del desarrollo profesional del profesorado, revela un aprendizaje al trabajar de manera colaborativa, otorgando a la comunidad una función importante al momento de tomar en cuenta las reformas e innovaciones educativas (Álvarez, 2021).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente trabajo, consideró en su proceso metódico, un tipo de estudio aplicado, porque se brindó información por la aplicación del conocimiento generado de investigaciones básicas, para dar posibles soluciones a la problemática identificada sobre el clima institucional y su influencia en el desarrollo profesional en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022 y redactada a un inicio. Desde la perspectiva de Escudero y Cortez (2018), el tipo aplicado de estudio, se proyecta a proporcionar posibles soluciones a la problemática detectada, aportando a mejorarlo; acogiéndose al conocimiento revelado por la investigación básica.

En referencia a su naturaleza, el presente trabajo perteneció a un enfoque cuantitativo, debido a que se optó por seguir un proceso de múltiples etapas que consiste en recabar, procesar y analizar la información producto de la aplicación de los instrumentos construidos para medir el clima institucional y el desarrollo profesional desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022. De acuerdo con Sánchez et al. (2018), el presente enfoque, se basa en la consecución de un proceso de recojo y análisis informático apoyado en pruebas de incidencia, cuya finalidad es brindar solución al problema planteado.

De igual manera, se seleccionó como método al proceso hipotético-deductivo, porque de manera tentativa se ha propuesto hipótesis, con el fin de verificar, interpretar la asociación de los resultados sobre el clima institucional y el desarrollo profesional de los docentes del nivel inicial de Sicuani, como también llegar a sintetizarlos y generalizar los hallazgos. Aportando a lo descrito, Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que el presente método, toma en cuenta a las hipótesis, como tentativas respuestas a los problemas, que serán analizados por medios deductivos para corroborar o refutar la veracidad de los mismos.

Además, la profundidad de la investigación, llegó a un nivel explicativo, debido a que se pretende establecer la causalidad del clima institucional sobre el desarrollo profesional de los docentes del nivel inicial de Sicuani, llegando a

entablar una asociación en términos de causa efecto. En tal sentido, Ramos (2020), mencionó que el nivel explicativo evidencia la asociación de la causa de algún fenómeno de variada índole, en términos de causalidad, del hecho o fenómeno en un determinado contexto.

Consumando la descripción del proceso metódico, se seleccionó al diseño no experimental, correlacional causal, porque el recojo de información se dará sin necesidad de direccionar, o manipular la percepción del fenómeno a investigar, es decir, que se midió al clima institucional y al desarrollo profesional desde la percepción de los docentes del nivel inicial de Sicuani, en su estado natural, sin la intervención o manipulación de las mismas. De tal afirmación, se concluye que el diseño se pone en acción, sin necesidad de manipular deliberadamente a las variables (Castro et al., 2020).

Cabe mencionar, que el siguiente esquema es el plan de acción del presente estudio de investigación:

$$O_1 \rightarrow O_2$$

Donde:  $O_1$  = Clima institucional (Variable independiente),  $O_2$  = Desarrollo profesional (Variable dependiente)  $\rightarrow$  = Influencia de  $O_1$  en  $O_2$ .

### 3.2. Variable y operacionalización

Variable independiente: Clima institucional

**Definición conceptual:** Al respecto, García et al. (2020), definieron al clima institucional como la perspectiva metafórica de clima, haciendo referencia a una agrupación de particularidades que forman parte del ambiente laboral percibido por los trabajadores que son parte de una organización.

**Definición operacional:** El clima institucional, será medido a partir de la construcción de un cuestionario, el cual posee 25 ítems, que cuantificarán a sus seis dimensiones: motivación, satisfacción, compromiso, trabajo en equipo, comunicación y liderazgo, los cuales en totalidad se identificaron 13 indicadores, clasificados en tres niveles: malo, regular y bueno (Anexo 2).

Variable dependiente: Desarrollo profesional

**Definición conceptual:** Para Álvarez (2021), el desarrollo profesional del docente, es una manera de elevar la calidad de la educación, que obliga que se comprenda que los cambios actuales de la sociedad inciden sobre el rol y valor que poseen los docentes al momento de desarrollar su profesionalidad en los ambientes escolares.

**Definición operacional:** El desarrollo profesional, será medido a partir de la construcción de un cuestionario, el cual posee 23 ítems, que cuantificarán a sus cuatro dimensiones: inspiración y planificación, impulso del conocimiento y destreza, indagación y colaboración y comunidad, los cuales en totalidad se identificaron 9 indicadores, clasificados en tres niveles: malo, regular y bueno (Anexo 3).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En cuanto a la población, estuvo conformada por la totalidad de docentes que en la actualidad estuvieron laborando en las instituciones educativas públicas del nivel inicial en Sicuani, Cusco, que llegan a sumar 80 docentes, entre nombrados y contratados. Aportando a la conceptualización, Hernández y Mendoza (2018), definieron a la población como un grupo de personas, que tienen la particularidad de compartir una misma ubicación geográfica, y llegan a tener alta similitud en sus percepciones, las cuales se quieren llegar a investigar.

De igual manera, es necesario establecer quiénes conformaron la muestra; en el presente trabajo de investigación, se ha tenido en cuenta lo innecesario que sería hacer uso de un muestreo, ya que la población es muy pequeña, por tal motivo, se llegó a considerar a todos los integrantes de esta (80 docentes), porque para el investigador es manejable recoger información de la misma, además, que llegaron a mencionar que quieren formar parte del estudio, en conclusión, la muestra es de tipo censal. En relación a lo descrito, Hernández y Carpio (2019), definieron a la muestra censal, como un tipo de muestra que interesa a quien investiga si es que busca la consecución de la perspectiva general.

### **Tabla 1**

## *Muestra*

Lugar	Nivel	N.º Docentes
Sicuani, Cusco	Inicial	80

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Con el objetivo de poder recoger información, objetiva y confiable de las variables y de su comportamiento, se consideró hacer uso de la técnica conocida como la encuesta, debido a que va a apoyar en el recojo de datos, y que, además, la construcción del mismo se basa en proponer interrogantes, construidas con antelación. Aportando a lo mencionado, Torres et al. (2019), mencionaron que la presente técnica, aporta a que se registren sucesos que pueden observarse, además tiene como finalidad recabar tal percepción, preferencia y hábitos de las personas que son parte del estudio, haciendo uso de procedimiento estandarizados de medida e interrogación.

En cuanto, al instrumento, se vio conveniente seleccionar, para ambas variables el cuestionario, porque la construcción del mismo se da a partir de la propuesta de indicadores, que han sido cuidadosamente seleccionados de la descripción de las dimensiones de cada variable, además se ha seleccionado tal instrumento, porque es de fácil construcción y aplicación, como también por recoger vasta información. Aportando a la descripción, Ventura-León (2020), mencionó que el cuestionario, se construye desde la percepción de un grupo de cuestionamientos o ítems, que tienen características que se quieren llegar a conocer de las variables, como la preferencia o cosas de índole personal.

En cuanto a la validez, se sometió a ambos instrumentos a juicio por expertos, quienes proporcionaron su percepción sobre las interrogantes que se han propuesto, de acuerdo a tres criterios: claridad, pertinencia y relevancia de los mismos. Asimismo, Galicia et al. (2017), manifestaron que la validez es una perspectiva informada de los sujetos que poseen trayectoria en relación a la temática a abordar, que se reconocen como expertos calificados, y que pueden brindar información, como también evidencia, juicio y valoración.

#### **Tabla 2**

*Tabla de validación de expertos*

Apellidos y Nombres	DNI	Inst. V1	Inst. V2
Dr. Centeno Carrasco, Rubén Justo	24701162	Aplicable	Aplicable
Dra. Achahuanco Fuentes, Ninoska	24705615	Aplicable	Aplicable
Mg. Palomino Chambi, Marinela	23863882	Aplicable	Aplicable

Finalmente, también se determinó la confiabilidad de los instrumentos, al someterlos a una prueba piloto, aplicada a una muestra de 20 docentes, que dieron su percepción sobre las variables, que posteriormente, apoyados en la prueba de alfa de Cronbach, se realizó el análisis y se concluyó que ambos instrumentos son casi perfectos y por ende confiables. En relación a lo mencionado, Manterola et al. (2018), manifestaron que la confiabilidad de un instrumento, se da al momento que la medición que se realiza con él, llega a generar el mismo resultado en diferentes situaciones, con diferentes poblaciones y en diversos contextos, si se llega a aplicar en la misma condición.

### **Tabla 3**

#### *Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	Cantidad de ítems	Cantidad de elementos	Coefficiente de Alfa de Cronbach
Clima institucional	25	20	0,949
Desarrollo profesional	23	20	0,922

Cabe mencionar, que se observa que los resultados oscilan entre 0,81 y 1,00 por ende ambos instrumentos según Manterola et al. (2018), poseen una casi perfecta confiabilidad, por tanto, son confiables y objetivos.

### **3.5. Procedimientos**

Para llegar a recoger la información de manera objetiva, en primer lugar, se ha llegado a solicitar el permiso respectivo a las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, para ello, se hizo las coordinaciones respectivas con los directivos, donde se ha proyectado hablar de qué se va a abordar, y el beneficio que podría generar los resultados de la presente investigaciones para las comunidades educativas y para las docentes de inicial.

Luego, de haber obtenido una respuesta positiva de las instituciones educativas que formarán parte del estudio, se ha visto conveniente, formar parte



de las reuniones colegiadas, con la finalidad de hablar con los docentes acerca del estudio y de los principios éticos, también que se respetará el anonimato de los mismos para que no sean perjudicados y la confidencialidad de los datos para no afectar a ninguno de los docentes. Aprovechando las reuniones, se pretende coordinar una fecha para dar inicio con la recolección de información.

Además, mencionar que los datos van a ser recolectados con apoyo de Google Forms, debido a que las instituciones educativas públicas del nivel inicial, se encuentran dispersas por Sicuani, por ello, se ha visto conveniente redactarlos virtualmente, y proporcionar el link a los grupos de WhatsApp de docentes de cada institución educativa pública del nivel inicial. Asimismo, se pretende hacer uso de diversas fuentes de comunicación virtual, para dar soporte a algunos docentes que tengan problemas con el llenado de las encuestas.

### 3.6. Método de análisis de datos

Los datos que se han recogido se van a almacenar y ordenar en una base de datos creado en el programa Microsoft Excel, luego de ordenados, se va a pasar a copiar los datos y trasladarlos al programa estadístico SPSS, para dar inicio al trato estadístico descriptivo, donde los puntajes obtenidos de las variables y dimensiones se van a transformar acorde a la baremación que se va a presentar en la siguiente tabla, con el fin de presentar los resultados en tablas cruzadas y en gráficos de barras.

**Tabla 4**

*Baremo de las variables y dimensiones*

Variable Independiente	Malo	Regular	Bueno
Clima institucional	25-58	59-92	93-125
D1: Motivación	5-11	12-18	19-25
D2: Satisfacción	4-9	10-15	16-20
D3: Compromiso	4-9	10-15	16-20
D4: Trabajo en equipo	4-9	10-15	16-20
D5: Comunicación	4-9	10-15	16-20
D6: Liderazgo	4-9	10-15	16-20
Variable Dependiente	Pésimo	Moderado	Sobresaliente
Desarrollo profesional	23-53	54-84	85-115
D1: Inspiración y planificación	6-13	14-21	22-30

D2: Impulso del conocimiento y destreza	6-13	14-21	22-30
D3: Indagación	5-11	12-18	19-25
D4: Colaboración y comunidad	6-13	14-21	22-30

Sobre los resultados inferenciales, se tiene previsto primero aplicar la prueba de normalidad de Kolgomorov-Smirnov, porque la muestra es de 80 docentes, para de esa manera poder evidenciar si los datos provienen de distribución normal, en tal sentido se va a usar la prueba de regresión lineal simple, caso contrario, si provienen de una distribución no normal se va a utilizar la prueba de regresión logística ordinal.

### **3.7. Aspectos éticos**

El presente trabajo, va a considerar la guía de productos investigativos de la Universidad César Vallejo, donde se indica que pasos seguir para la elaboración de trabajos investigativos, además se va a respetar y considerar la normativa APA en su séptima edición, también todo autor que aporte al estudio, va a ser referenciado de manera idónea, proporcionándole reconocimiento por su aporte científica, evitando también caer en plagio, asimismo, a los docentes participantes, se les respetó el anonimato y la confiabilidad de sus perspectivas, las cuales fueron utilizadas solo con fines educativos y para no recurrir a plagio se realizó el control del mismo semana tras semana a través del sistema Turnitin.

También se han considerado los principios éticos internacionales, como él (i) Principio de la beneficencia, porque todo resultado que se obtenga, va a ser direccionado para beneficiar a la comunidad educativa, a la gestión y en especial al profesorado, (ii) Principio de no maleficencia, porque todo resultado obtenido, se utilizará con fines positivos para beneficio de la comunidad educativa, mas no en contra de ello, (iii) Principio de autonomía, porque se pretende deliberar la finalidad personal y de actuación bajo la dirección de la decisión que se llegue a tomar con los datos obtenidos, y (iv) Principio de justicia, basada en la garantía que se tratará equitativamente el derecho de los docentes, sin importar su condición laboral u otros aspectos que lleguen a diferenciarlas, sin discriminar arbitrariamente el tratamiento y proceso a aplicar.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos.

**Tabla 5**

*Niveles del clima institucional y sus dimensiones*

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Malo		Regular		Bueno		F	%
	F	%	f	%	f	%		
Clima institucional	1	1.3	30	37.5	49	61.3	80	100,0
D1: Motivación	1	1.3	18	22.5	61	76.3	80	100,0
D2: Satisfacción	2	2.5	51	63.7	27	33.8	80	100,0
D3: Compromiso	2	2.5	41	51.2	37	46.3	80	100,0
D4: Trabajo en equipo	4	5.0	37	46.3	39	48.8	80	100,0
D5: Comunicación	3	3.8	38	47.5	39	48.8	80	100,0
D6: Liderazgo	2	2.5	32	40.0	46	57.5	80	100,0

En referencia a los resultados de la tabla 5, se puede afirmar que el 1,3 % (1) de los docentes encuestados, mencionó que el clima institucional es malo, 37,5 % (30) regular, y el 61,3 % (49) bueno, en cuanto a la dimensión motivación, el 1,3 % (1) lo calificó como malo, 22,5 % (18) regular y el 76,3 % bueno, además, sobre la dimensión satisfacción el 2,5 % (2) lo ubicó en nivel malo, 63,7 % (51) regular y el 33,8 % (27) bueno, asimismo, sobre la dimensión compromiso, el 2,5 % (2) lo clasificó en nivel malo, 51,2 % (41) regular y el 46,3 % (37) bueno, de igual manera, sobre el trabajo en equipo, el 5,0 % (4) aseveró que se encuentra en nivel malo, el 46,3 % (37) regular y el 48,8 % (39) bueno, referente a la dimensión comunicación, el 3,8 % (3) lo percibe en nivel malo, 47,5 % (38) en nivel regular y el 48,8 % (39) bueno, por último, sobre la dimensión liderazgo, el 2,5 % (2) lo ubicó en nivel malo, 40,0 % (32) regular y el 57,5 % (46) bueno.

Cabe mencionar, que conocer cómo se encuentra el clima institucional, de una entidad educativa, faculta que se lleguen a detectar los niveles de retroalimentación que deben existir en cada proceder que se efectúa, siendo de tal manera, que se faculte la promoción de ciertos cambios que son de necesidad para que se mejore la propuesta educativa, y por ende se ofrezca una educación de calidad, con trabajo conjunto, proyectado al cumplimiento de metas.

**Tabla 6***Niveles del desarrollo profesional y sus dimensiones*

Variable y dimensiones	Niveles						Total	
	Pésimo		Moderado		Sobresaliente		f	%
	F	%	f	%	f	%		
Desarrollo profesional	1	1.3	11	13.8	68	85.0	80	100,0
D1: Inspiración y planificación	1	1.3	23	28.7	56	70.0	80	100,0
D2: Impulso del conocimiento y destreza	2	2.5	8	10.0	70	87.5	80	100,0
D3: Indagación	2	2.5	13	16.3	65	81.3	80	100,0
D4: Colaboración y comunidad	1	1.3	11	13.8	68	85.0	80	100,0

En referencia a los resultados de la tabla 6, se puede afirmar que del 100,0 % (80) de docentes encuestados, el 1,3 % (1) manifestó que el desarrollo personal es pésimo, el 13,8 % (11) que posee desarrollo moderado y el 85,0 % (68) un desarrollo sobresaliente, en cuanto a la dimensión inspiración y planificación, se observa que el 1,3 % (1) de los docentes lo ubicó en desarrollo pésimo, 28,7 % (23) moderado y el 70,0 % (56) sobresaliente, de igual manera sobre la dimensión impulso del conocimiento y destreza, el 2,5 % (2) señaló que tiene desarrollo pésimo, 10,0 % (8) desarrollo moderado y el 87,5 % (70) sobresaliente, asimismo, referente a la dimensión indagación el 2,5 % (2) lo calificó como pésimo, 16,3 % (13) moderado y el 81,3 % (65) en nivel sobresaliente, finalmente, en cuanto a la dimensión colaboración y comunidad, el 1,3 % (1) mencionó que se posicionó en nivel pésimo, 13,8 % (11) moderado y el 85,0 % (68) sobresaliente.

Es preciso acotar, que el desarrollo profesional, es un factor importante para una proyección óptima en relación al desempeño docente, es decir, que es un factor relevante para la vida del profesorado, debido a que la recompensa y beneficio que se llegan a obtener solo cuando el profesorado llega a desenvolverse óptimamente, además, apoya a los docentes para que se fortalezcan o desarrollan competencias, capacidades, habilidades y destrezas, que aporten a la mejora de su performance en los ambientes escolares.

**Tabla 7***Cruce entre el clima institucional y el desarrollo profesional*

			Desarrollo profesional			Total
			Pésimo	Moderado	Sobresaliente	
Clima institucional	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	0	11	19	30
		% del total	0,0%	13,8%	23,8%	37,5%
	Bueno	Recuento	0	0	49	49
		% del total	0,0%	0,0%	61,3%	61,3%
Total	Recuento	1	11	68	80	
	% del total	1,3%	13,8%	85,0%	100,0%	

En referencia a los resultados de la tabla 7, sobre el cruce de los niveles del clima institucional con los niveles del desarrollo profesional, se puede afirmar que del 100,0 % (80) de docentes encuestados, el 1,3 % (1) calificó al clima institucional como malo, donde el mismo 1,3 % (1) mencionó que el desarrollo profesional es pésimo, además, el 37,5 % (30) manifestó que el clima institucional es regular, donde el 13,8 % (11) señaló que el desarrollo profesional fue moderado y el 23,8 % (19) sobresaliente, por último, el 61,3 % (49) dio a entender que el clima institucional es bueno, donde el mismo 61,3 % (49) ubicó al desarrollo profesional como sobresaliente.

Respecto a los resultados descritos, se evidencia que el cruce de mayor impacto fue el de bueno para el clima institucional y sobresaliente para el desarrollo profesional, con un 61,3 % (49) de elección de docentes, lo cual permite llegar a la conclusión, que un buen clima institucional, a partir del desarrollo de la motivación, satisfacción, compromiso, trabajo en equipo, de la comunicación y el liderazgo aporta a la variabilidad en dirección sobresaliente del desarrollo profesional, incidiendo sobre la inspiración y planificación, impulso del conocimiento y destreza, indagación y la colaboración y comunidad del profesorado del nivel inicial en Sicuani.

**Tabla 8***Cruce entre el clima institucional y la inspiración y planificación*

			Inspiración y planificación			Total
			Pésimo	Moderado	Sobresaliente	
Clima institucional	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	0	17	13	30
		% del total	0,0%	21,3%	16,3%	37,5%
	Bueno	Recuento	0	6	43	49
		% del total	0,0%	7,5%	53,8%	61,3%
Total	Recuento	1	23	56	80	
	% del total	1,3%	28,7%	70,0%	100,0%	

En referencia a los resultados de la tabla 8, sobre el cruce de los niveles del clima institucional con los niveles de la dimensión inspiración y planificación, se puede afirmar que del 100,0 % (80) de docentes encuestados, el 1,3 % (1) calificó al clima institucional como malo, donde el mismo 1,3 % (1) mencionó que la inspiración y planificación es pésimo, además, el 37,5 % (30) manifestó que el clima institucional es regular, donde el 21,3 % (17) señaló que la inspiración y planificación fue moderado y el 16,3 % (13) sobresaliente, por último, el 61,3 % (49) dio a entender que el clima institucional es bueno, donde el 7,5 % (6) ubicó a la inspiración y planificación en nivel moderado y el 53,8 % (43) sobresaliente.

Respecto a los resultados descritos, se evidencia que el cruce de mayor impacto fue el de bueno para el clima institucional y sobresaliente para la dimensión inspiración y planificación, con un 53,8 % (43) de elección de docentes, lo cual permite llegar a la conclusión, que un buen clima institucional, a partir del desarrollo de la motivación, satisfacción, compromiso, trabajo en equipo, de la comunicación y el liderazgo aporta a la variabilidad en dirección sobresaliente de la dimensión inspiración y planificación incidiendo en la motivación, reforma e innovación de la labor y propuesta educacional realizada por el profesorado del nivel inicial en Sicuani.

**Tabla 9***Cruce entre el clima institucional y el impulso del conocimiento y destreza*

			Impulso del conocimiento y destreza			Total
			Pésimo	Moderado	Sobresaliente	
Clima institucional	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	1	7	22	30
		% del total	1,3%	8,8%	27,5%	37,5%
	Bueno	Recuento	0	1	48	49
		% del total	0,0%	1,3%	60,0%	61,3%
Total		Recuento	2	8	70	80
		% del total	2,5%	10,0%	87,5%	100,0%

En referencia a los resultados de la tabla 9, sobre el cruce de los niveles del clima institucional con los niveles del impulso del conocimiento y destreza, se puede afirmar que del 100,0 % (80) de docentes encuestados, el 1,3 % (1) calificó al clima institucional como malo, donde el mismo 1,3 % (1) mencionó que el impulso del conocimiento y destreza es pésimo, además, el 37,5 % (30) manifestó que el clima institucional es regular, donde el 1,3 % (1) señaló que el impulso del conocimiento y destreza fue pésima, 8,8 % (7) moderado y el 27,5 % (22) sobresaliente, por último, el 61,3 % (49) dio a entender que el clima institucional es bueno, donde el 1,3 % (1) ubicó a el impulso del conocimiento y destreza en nivel moderado y el 60,0 % (48) sobresaliente.

Respecto a los resultados descritos, se evidencia que el cruce de mayor impacto fue el de bueno para el clima institucional y sobresaliente para la dimensión impulso del conocimiento y destreza, con un 60,0 % (48) de elección de docentes, lo cual permite llegar a la conclusión, que un buen clima institucional, a partir del desarrollo de la motivación, satisfacción, compromiso, trabajo en equipo, de la comunicación y el liderazgo aporta a la variabilidad en dirección sobresaliente de la dimensión impulso del conocimiento y destreza incidiendo la perfección, capacitación y actualización docente, formación continua y en la práctica pedagógica del profesorado del nivel inicial en Sicuani.

**Tabla 10***Cruce entre el clima institucional y la indagación*

			Indagación			Total
			Pésimo	Moderado	Sobresaliente	
Clima institucional	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	1	11	18	30
		% del total	1,3%	13,8%	22,5%	37,5%
	Bueno	Recuento	0	2	47	49
		% del total	0,0%	2,5%	58,8%	61,3%
Total		Recuento	2	13	65	80
		% del total	2,5%	16,3%	81,3%	100,0%

En referencia a los resultados de la tabla 10, sobre el cruce de los niveles del clima institucional con los niveles de la indagación, se puede afirmar que del 100,0 % (80) de docentes encuestados, el 1,3 % (1) calificó al clima institucional como malo, donde el mismo 1,3 % (1) mencionó que la indagación es pésima, además, el 37,5 % (30) manifestó que el clima institucional es regular, donde el 1,3 % (1) señaló que la indagación fue pésima, 13,8 % (11) moderado y el 22,5 % (18) sobresaliente, por último, el 61,3 % (49) dio a entender que el clima institucional es bueno, donde el 2,5 % (2) ubicó a la indagación en nivel moderado y el 58,8 % (47) sobresaliente.

Respecto a los resultados descritos, se evidencia que el cruce de mayor impacto fue el de bueno para el clima institucional y sobresaliente para la dimensión indagación, con un 58,8 % (47) de elección de docentes, lo cual permite llegar a la conclusión, que un buen clima institucional, a partir del desarrollo de la motivación, satisfacción, compromiso, trabajo en equipo, de la comunicación y el liderazgo aporta a la variabilidad en dirección sobresaliente de la dimensión indagación incidiendo en la práctica reflexiva y la atención del aprendizaje continuo, relacionado a la percepción del profesorado del nivel inicial en Sicuani.



**Tabla 11***Cruce entre el clima institucional y la colaboración y comunidad*

			Colaboración y comunidad			Total
			Pésimo	Moderado	Sobresaliente	
Clima institucional	Malo	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1,3%	0,0%	0,0%	1,3%
	Regular	Recuento	0	9	21	30
		% del total	0,0%	11,3%	26,3%	37,5%
	Bueno	Recuento	0	2	47	49
		% del total	0,0%	2,5%	58,8%	61,3%
Total	Recuento	1	11	68	80	
	% del total	1,3%	13,8%	85,0%	100,0%	

En referencia a los resultados de la tabla 11, sobre el cruce de los niveles del clima institucional con los niveles de la colaboración y comunidad se puede afirmar que del 100,0 % (80) de docentes encuestados, el 1,3 % (1) calificó al clima institucional como malo, donde el mismo 1,3 % (1) mencionó que la colaboración y comunidad es pésima, además, el 37,5 % (30) manifestó que el clima institucional es regular, donde el 11,3 % (9) señaló que el colaboración y comunidad fue moderada y el 26,3 % (21) sobresaliente, por último, el 61,3 % (49) dio a entender que el clima institucional es bueno, donde el 2,5 % (2) ubicó a la colaboración y comunidad en nivel moderado y el 58,8 % (47) sobresaliente.

Respecto a los resultados descritos, se evidencia que el cruce de mayor impacto fue el de bueno para el clima institucional y sobresaliente para la dimensión colaboración y comunidad, con un 58,8 % (47) de elección de docentes, lo cual permite llegar a la conclusión, que un buen clima institucional, a partir del desarrollo de la motivación, satisfacción, compromiso, trabajo en equipo, de la comunicación y el liderazgo aporta a la variabilidad en dirección sobresaliente de la dimensión colaboración y comunidad, incidiendo en el trabajo

conjunto y participación en grupos de interaprendizaje del profesorado del nivel inicial en Sicuani.

### Resultados inferenciales.

Es de necesidad, que la información que se ha llegado a recolectar sobre el clima institucional, y del desarrollo profesional, se debe de someter a evidencia de su normalidad, con el propósito de seleccionar estadísticamente la prueba de hipótesis a utilizar y someter a contrastación empírica a las hipótesis planteadas con antelación.

En tal sentido, a partir de lo mencionado por Romero (2016), se puede deducir, que la prueba de normalidad, aporta a la evidencia de qué distribución proviene la información recolectada, la cual es necesaria para seleccionar la mejor prueba de hipótesis en relación a si es normal o no normal tales datos, en tal sentido, el presente trabajo al haber considerado como muestra a 80 docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de Sicuani, se va a interpretar los resultados de normalidad de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, debido a que la muestra supera la línea de restricción de 50 datos para ser interpretada.

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad*

Variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
D1: Motivación	,123	80	,004
D2: Satisfacción	,101	80	,042
D3: Compromiso	,138	80	,001
D4: Trabajo en equipo	,097	80	,062
D5: Comunicación	,148	80	,000
D6: Liderazgo	,093	80	,081
V1: Clima institucional	,063	80	,200*
D1: Inspiración y planificación	,069	80	,200*
D2: Impulso del conocimiento y destreza	,172	80	,000
D3: Indagación	,151	80	,000
D4: Colaboración y comunidad	,133	80	,001
V2: Desarrollo profesional	,115	80	,011

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

De la tabla 12, se ha llegado a concluir, que la mayor parte de las dimensiones, posee distribución no normal, debido a que su significancia fue inferior a 0,05, por tal motivo, se va a utilizar la prueba de regresión logística ordinal para datos no paramétricos.

**Prueba de la hipótesis general:**

**Ho:** El clima institucional no influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

**Ha:** El clima institucional influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

**Tabla 13**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis general*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	38,885			
Final	0,000	38,885	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados, del informe de ajuste del clima institucional, permite evidenciar que influye significativamente sobre el desarrollo profesional, debido a que la significancia fue de 0,000, permitiendo rechazar la hipótesis nula, además que el Chi-2 fue de 38,885.

**Tabla 14**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis general*

Cox y Snell	0,385
Nagelkerke	0,635
McFadden	0,522

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los valores Pseudo  $R^2$ , aportan a llegar a concluir, que el modelo propuesto de clima institucional, explica, de acuerdo con la prueba de Cox y Snell, el 38,5 % de la variabilidad del desarrollo profesional, y según Nagelkerke, el clima institucional explica, el 63,5 % de la variabilidad del desarrollo profesional de los docentes del nivel inicial de Sicuani.

**Prueba de la hipótesis específica 1:**

**Ho:** El clima institucional no influye significativamente en el desarrollo de la inspiración y planificación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

**Ha:** El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de la inspiración y planificación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

**Tabla 15**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 1*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	35,943			
Final	0,000	35,943	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados, del informe de ajuste del clima institucional, permite evidenciar que influye significativamente sobre la dimensión inspiración y planificación, debido a que la significancia fue de 0,000, permitiendo rechazar la hipótesis nula, además que el Chi-2 fue de 35,943.

**Tabla 16**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1*

Cox y Snell	0,362
Nagelkerke	0,493
McFadden	0,339

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los valores Pseudo  $R^2$ , aportan a llegar a concluir, que el modelo propuesto de clima institucional, explica, de acuerdo con la prueba de Cox y Snell, el 36,2 % de la variabilidad de la inspiración y planificación, y según Nagelkerke, el clima institucional explica, el 63,5 % de la variabilidad la inspiración y planificación de los docentes del nivel inicial de Sicuani.

**Prueba de la hipótesis específica 2:**

**Ho:** El clima institucional no influye significativamente en el desarrollo del impulso del conocimiento y destreza de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

**Ha:** El clima institucional influye significativamente en el desarrollo del impulso del conocimiento y destreza de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

**Tabla 17**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 2*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,184			
Final	7,672	19,512	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados, del informe de ajuste del clima institucional, permite evidenciar que influye significativamente sobre la dimensión desarrollo del impulso del conocimiento y destreza, debido a que la significancia fue de 0,000, permitiendo rechazar la hipótesis nula, además que el Chi-2 fue de 19,512.

**Tabla 18**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2*

Cox y Snell	0,216
Nagelkerke	0,370
McFadden	0,278

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los valores Pseudo  $R^2$ , aportan a llegar a concluir, que el modelo propuesto de clima institucional, explica, de acuerdo con la prueba de Cox y Snell, el 21,6 % del desarrollo del impulso del conocimiento y destreza, y según Nagelkerke, el clima institucional explica, el 37,0 % del desarrollo del impulso del conocimiento y destreza de los docentes del nivel inicial de Sicuani.

**Prueba de la hipótesis específica 3:**

**Ho:** El clima institucional no influye significativamente en el desarrollo de la indagación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

**Ha:** El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de la indagación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

**Tabla 19**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 3*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	33,332			
Final	8,525	24,807	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados, del informe de ajuste del clima institucional, permite evidenciar que influye significativamente sobre la dimensión indagación, debido a que la significancia fue de 0,000, permitiendo rechazar la hipótesis nula, además que el Chi-2 fue de 24,807.

**Tabla 20**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3*

Cox y Snell	0,267
Nagelkerke	0,397
McFadden	0,279

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los valores Pseudo  $R^2$ , aportan a llegar a concluir, que el modelo propuesto de clima institucional, explica, de acuerdo con la prueba de Cox y Snell, el 26,7 % de la variabilidad de la indagación, y según Nagelkerke, el clima institucional explica, el 39,7 % de la variabilidad la indagación de los docentes del nivel inicial de Sicuani.

**Prueba de la hipótesis específica 4:**

**Ho:** El clima institucional no influye significativamente en el desarrollo de la colaboración y comunidad de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

**Ha:** El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de la colaboración y comunidad de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.

**Tabla 21**

*Informe de ajuste de modelo de la hipótesis específica 4*

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	27,425			
Final	0,000	27,425	2	0,000

Función de enlace: Logit.

Los resultados, del informe de ajuste del clima institucional, permite evidenciar que influye significativamente sobre la dimensión colaboración y comunidad, debido a que la significancia fue de 0,000, permitiendo rechazar la hipótesis nula, además que el Chi-2 fue de 27,425.

**Tabla 22**

*Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 4*

Cox y Snell	0,290
Nagelkerke	0,479
McFadden	0,368

Función de enlace: Logit.

En cuanto a los valores Pseudo  $R^2$ , aportan a llegar a concluir, que el modelo propuesto de clima institucional, explica, de acuerdo con la prueba de Cox y Snell, el 29,0 % de la variabilidad de la colaboración y comunidad, y según Nagelkerke, el clima institucional explica, el 47,9 % de la variabilidad la colaboración y comunidad de los docentes del nivel inicial de Sicuani.



## V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en relación al objetivo general indicaron que el clima institucional influye de manera significativa en el desarrollo profesional, desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, se llegó a evidenciar que luego de procesar la información con apoyo de la prueba de regresión logística, se llegó a constatar que el ajuste del modelo, la significancia no superó el margen de 0,05, por tal motivo se llegó a rechazar la hipótesis nula, y corroborar que el clima institucional es considerado como componente incidente del desarrollo profesional, asimismo, tal proyección se vio apoyada por los valores Pseudo  $R^2$ , donde al interpretarlos, permitieron llegar a concluir, que el clima institucional, de acuerdo con Cox y Snell, explica la variación del 38,5 % del desarrollo profesional, y referente a lo de Nagelkerke, el 63,5 % de la variación del desarrollo profesional, es explicado por el clima institucional. Por tal motivo, se confirmó, que un buen clima institucional influye sobre la variabilidad sobresaliente del desarrollo profesional. Tales hallazgos, guardan similitud con los que consiguieron Singh y Varma (2021) quienes lograron establecer la asociación generada entre el clima organizacional con el desempeño del profesorado, donde estadísticamente, se evidenció que la significancia de la prueba de Spearman fue de 0,000, facultando que se rechace la hipótesis nula, asimismo tal asociación fue positiva y de moderada intensidad, lo cual ha permitido que se concluya, que el clima organizacional aporta ciertos componentes que detectan el nivel de retroalimentación que existe en cada proceso que se lleva a cabo, facultando que se promoció el cambio necesario para mejorar la efectividad y el rendimiento en el trabajo de los docentes. De igual manera, el estudio de Enciso y Mamani (2020) apoya a los resultados del presente trabajo, debido a que, han alcanzado determinar la vinculación del clima institucional con el desempeño del profesorado, apoyado estadísticamente por el análisis inferencial de la prueba de Spearman, evidenciando que la significancia fue de 0,000, lo cual ha permitido rechazar la hipótesis nula, además, se mostró que el vínculo entre las variables fue positivo y de moderada intensidad, lo cual ha permitido que se concluya que la existencia de un clima institucional favorable, prevea un desarrollo del desempeño docente bueno, por tanto, promocionar, la instauración de un clima institucional a partir, de la motivación, comunicación,

liderazgo y trabajo en conjunto, aporta a que el docente se comprometa con su labor, lo cual lo impulsa a reajustar y proyectarse de la mejor manera para reforzar el proceso educativo. En cuanto a lo descrito, se ha llegado a considerar a la teoría de clima de Likert, como sustento de la situación actual y de la explicación del porqué de los resultados de la percepción de los docentes sobre el clima institucional de las instituciones educativas del nivel inicial de Sicuani, lo cual lleva a aseverar que según Gautama (2020), por medio de tal teoría se llega a determinar la manera de comportarse que son asumidas por los docentes, el cual netamente depende directamente de la forma cómo las instituciones educativas se llegan a comportar y también de la condición de las mismas, que llegan a percibirse por quienes laboran en tales instituciones por tal motivo, toda reacción se determina por la sola perspectiva. De igual manera, la teoría de factores de riesgo, aporta explicación al desarrollo profesional debido a que según O`McCabe (2020) todo ser humano necesita desarrollar su personalidad, es decir, que la teoría describe un proceso del cómo se sustenta que la persona pueda llegar a comportarse, de la misma forma a lo largo del tiempo y también cambios dependiendo a qué situación se enfrente.

En cuanto a los resultados obtenidos en relación al objetivo específico 1 indicaron que el clima institucional influye de manera significativa en el desarrollo de la inspiración y planificación, desde la percepción de los docentes de instituciones educativas del nivel inicial de Sicuani, llegó a evidenciar que luego procesar la información con apoyo de la prueba de regresión logística, se llegó a constatar que el ajuste del modelo, la significancia no superó el margen de 0,05, por tal motivo se llegó a rechazar la hipótesis nula, y corroborar que el clima institucional es considerado como componente incidente del desarrollo de la inspiración y planificación, asimismo, tal proyección se vio apoyada por los valores Pseudo  $R^2$ , donde al interpretarlos, permitieron llegar a concluir, que el clima institucional, de acuerdo con Cox y Snell, explica la variación del 36,2 % del desarrollo de la inspiración y planificación, y referente a lo de Nagelkerke, el 49,3 % de la variación del desarrollo de la inspiración y planificación, es explicado por el clima institucional. Por tal motivo, se confirmó, que un buen clima institucional influye sobre la variabilidad sobresaliente del desarrollo de la inspiración y planificación. Referente a lo descrito, se puede afirmar, que tales resultados,

guardan similitud con los de Putri et al. (2019) quienes han llegado a establecer la asociación de la formación de los docentes lo cual beneficia el desarrollo profesional con la competencia docente, donde estadísticamente, se llegó a corroborar la existencia de tal relación siendo significativa, porque la significancia fue de 0,000, y tal relación fue positiva y de alta intensidad, en tal sentido, se ha llegado a concluir, que el docente que promoció su propia formación la cual incide en el desarrollo profesional, evidencia capacidad para desarrollar las competencias docentes desde el área de inglés, debido a que se destaca la relevancia para la vida de los docentes, apoyándolo a desarrollar su capacidad y de esa manera mejorar su desempeño. En contraste a lo obtenido, se ha llegado a considerar la teoría de cadena de valor, la cual de acuerdo con Vásquez-Barajas et al. (2018) se encuentra basada en un conglomerado de labores de una cierta entidad organizacional, o sector que llega a proponer un producto, en este caso proporciona un servicio educativo, para ofrecerlos de la mejor manera a la población, siendo tal ofrecimiento una propuesta de calidad educativa, en tal sentido, tal cadena aporta a que se creen vínculos entre quienes proporcionan el servicio que son los docentes, facultando que se use de manera eficaz los recursos, entablando flujos informativos entre sus miembros, por tal sentido, se destaca la promoción de climas saludables, lo cual enriquece la cadena que aporta capacidad de recuperación y adaptación luego de situaciones adversas que son percibidos por los propios docentes (Linkov et al., 2020). Asimismo, Álvarez (2021) da a entender que es importante que el docente se encuentre motivado, porque se asume que es el directo responsable de la propuesta educativa de calidad, de reforma e innovación, que conlleva a que se llegue a esmerar para de esa forma persuadir constantemente a los estudiantes, y que llegue a mantener totalmente la adhesión de los estudiantes, en relación a la respuesta estratégica que se puede optar para generar cambios positivos, siendo esta asumida por la institución educativa.

Respecto a los resultados obtenidos en relación al objetivo específico 2 indicaron que el clima institucional influye de manera significativa en el desarrollo del impulso del conocimiento y destreza, desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de Sicuani, llegó a evidenciar que luego procesar la información con apoyo de la prueba de regresión logística, se

llegó a constatar que el ajuste del modelo, la significancia no superó el margen de 0,05, por tal motivo se llegó a rechazar la hipótesis nula, y corroborar que el clima institucional es considerado como componente incidente en el desarrollo del impulso del conocimiento y destreza, asimismo, tal proyección se vio apoyada por los valores Pseudo R<sup>2</sup>, donde al interpretarlos, permitieron llegar a concluir, que el clima institucional, de acuerdo con Cox y Snell, explica la variación del 21,6 % del desarrollo del impulso del conocimiento y destreza, y referente a lo de Nagelkerke, el 37,0 % de la variación del desarrollo del impulso del conocimiento y destreza es explicado por el clima institucional. Por tal motivo, se confirmó, que un buen clima institucional influye sobre la variabilidad sobresaliente del desarrollo del impulso del conocimiento y destreza. Los resultados que se han llegado a obtener en referencia al objetivo específico 2, posee asociación con los de Vega (2021) quien llegó a establecer la relación de la competencia digital con el desarrollo profesional, donde con apoyo estadístico de la prueba de Spearman, se ha constatado que el valor de la significancia fue de 0,000, permitiendo que se rechace la hipótesis nula, además, tal relación fue positiva y de moderada intensidad, por tal motivo, se llegó a la conclusión que un desarrollo avanzado y empoderamiento de la competencia digital predice un buen avance y óptimo desarrollo profesional, es decir, que es de necesidad que el docente llegue a desarrollar su destreza y conocimiento, con el fin de poder hacer uso apropiado de las nuevas estrategias y métodos que aportan significativamente procesos de mayor innovación, la cual genere espacios educativos, donde el proceso de enseñanza resulte eficaz para el desarrollo de la competencia de los estudiantes, asimismo, derivado de tal desarrollo, se prevé que el desarrollo profesional, culmine apoyando a un mejor desempeño de los docentes, beneficiando a los escolares. En cuanto al contraste con el sustento teórico, se ha llegado a la conclusión de considerar lo manifestado por Berberoglu (2018) quien llegó a la conclusión que la manera de comportarse de los docentes dentro de sus ambientes de trabajo, son el resultado de las características de la manera de comportarse de toda la entidad, así como de la incidencia del contexto donde se llega a laborar, es decir, que la actitud en el trabajo se afecta por diversos componentes organizacionales y por las relaciones sociales que son parte del ambiente de trabajo, por tal motivo, es preciso que se promuevan y propongan

estrategias que faculten una mejora en el patrón recurrente del comportamiento, actitud y sentimiento que llegan a caracterizar la vida dentro de los ambientes organizacionales de trabajo (Olson et al., 2019). De igual forma, es recurrente que el impulso del docente para desarrollar su conocimiento y destreza, proviene de la propia concepción que reconoce el docente, la cual según Álvarez (2021), se interpreta como el centro ideal de un continuo perfeccionamiento, capacitación y actualización docente, incidente sobre su saber y competencia profesional, lo cual hace énfasis en su disciplina y área curricular que imparte, concluyendo en el empoderamiento y promoción de un sentimiento de confianza y seguridad durante su quehacer pedagógico.

En referencia a los resultados obtenidos en relación al objetivo específico 3 indicaron que el clima institucional influye de manera significativa en el desarrollo de la indagación, desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de Sicuani, se llegó a evidenciar que luego de procesar la información con apoyo de la prueba de regresión logística, se llegó a constatar que el ajuste del modelo, la significancia no superó el margen de 0,05, por tal motivo se llegó a rechazar la hipótesis nula, y corroborar que el clima institucional es considerado como componente incidente en el desarrollo de la indagación, asimismo, tal proyección se vio apoyada por los valores Pseudo  $R^2$ , donde al interpretarlos, permitieron llegar a concluir, que el clima institucional, de acuerdo con Cox y Snell, explica la variación del 26,7 % del desarrollo de la indagación, y referente a lo de Nagelkerke, el 39,7 % de la variación del desarrollo de la indagación es explicado por el clima institucional. Por tal motivo, se confirmó, que un buen clima institucional influye en la variabilidad sobresaliente del desarrollo de la indagación. El hallazgo que se ha llegado a obtener al comprobar que se confirmó la hipótesis específica 3, guarda similitud con los hallazgos de Guizado et al. (2019) quienes llegaron a establecer el vínculo de la competencia digital y el desarrollo profesional de los docentes, llegando a confirmar que estadísticamente, la significancia fue de 0,000, permitiendo rechazar la hipótesis nula, y aseverar que las competencias digitales son factores que inciden en la variabilidad del desarrollo profesional, asimismo, el valor de Nagelkerke, apoyó a tal aseveración dando a entender que la competencia digital explica el 24,0 % de la variación del desarrollo profesional, además, se da a entender que las competencias digitales,

aportan a la promoción de procesos indagatorios, de gran importancia, debido a que promueven habilidades de selección, organización, clasificación, entre otros de la información que se puede encontrar al navegar por la web, asimismo, ello impulsa el desarrollo profesional debido a que promueve que el docente se encuentre actualizado y que esté a la vanguardia de los nuevos modelos de enseñanza propuestos con apoyo de recursos tecnológicos. Respecto al contraste con el sustento teórico, se ha llegado a considerar lo afirmado por Quinteros y Sánchez (2019) quienes se introdujeron en la definición del clima institucional, donde se destacó que la atmósfera de las entidades guarda relación con las particularidades y factores organizacionales, como lo son el objetivo, las normativas, el trato y todo esfuerzo, los cuales al combinarse se proyectan a lograr la consecución de las metas organizacionales. En cuanto a la indagación, tal desarrollo se llega a focalizar en la práctica reflexiva del docente, centrándose y poniendo atención en el aprendizaje continuo del profesorado, que guarda relación con su práctica pedagógica, donde empoderarse de conocimiento, sobre su profesión, didáctica y característica que perciben los escolares se convierten en factores importantes para la reflexión (Álvarez, 2021).

Finalizando la discusión, respecto a los resultados obtenidos en relación al objetivo específico 4 indicaron que el clima institucional influye de manera significativa en el desarrollo de la colaboración y comunidad, desde la percepción de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de Sicuani, se llegó a evidenciar que luego procesar la información con apoyo de la prueba de regresión logística, se llegó a constatar que el ajuste del modelo, la significancia no superó el margen de 0,05, por tal motivo se llegó a rechazar la hipótesis nula, y corroborar que el clima institucional es considerado como componente incidente en el desarrollo de la colaboración y comunidad, asimismo, tal proyección se vio apoyada por los valores Pseudo  $R^2$ , donde al interpretarlos, permitieron llegar a concluir, que el clima institucional, de acuerdo con Cox y Snell, explica la variación del 29,0 % del desarrollo de la colaboración y comunidad, y referente a lo de Nagelkerke, el 47,9 % de la variación del desarrollo de la colaboración y comunidad es explicado por el clima institucional. Por tal motivo, se confirmó, que un buen clima institucional influye sobre la variabilidad sobresaliente del desarrollo de la colaboración y comunidad. Tales hallazgos al corroborar la hipótesis

específica 4, guarda similitud con los resultados de Sancho y Sancho (2021) quienes determinaron la asociación del clima organizacional con el desempeño docente, donde estadísticamente, se comprobó que tal relación fue significativa, porque la significancia fue de 0,000, facultando rechazar la hipótesis nula, y que además, tal relación es positiva y de moderada intensidad, por tal motivo, se concluyó que la instauración de un clima organizacional saludable, aporta a un buen desempeño docente, de tal manera, procesos motivacionales, de comunicación, liderazgo, trabajo conjunto, entre otros, inciden sobre un buen desempeño docente, al abordar aspectos que promueven la colaboración y participación de la comunidad. En contraste con el soporte teórico, se puede aseverar que según Álvarez (2021) la colaboración y comunidad se ha centrado en el trabajo docente, que se enriquece con procesos de colaboración al trabajar en equipo, lo cual faculta que se desarrollen redes y comunidades de aprendizaje profesional, por tal motivo, la perspectiva de desarrollo profesional, revela la promoción de un aprendizaje al trabajar en equipo, otorgando funcionalidades importantes al momento de considerar las reformas y procesos innovadores educativos.

## VI. CONCLUSIONES

### **Primera:**

Se determinó que el clima institucional es factor predictor del desarrollo profesional, lo cual estadísticamente se corroboró al apoyarse en el análisis mediante la prueba de regresión logística, donde se interpretó que la significancia del ajuste de modelo fue inferior a 0,05, facultando que se rechace la hipótesis nula, e identificar que el modelo es plausible, además, tal afirmación fue apoyado por los valores Pseudo  $R^2$ , llegando a la conclusión que un buen clima institucional influye sobre un sobresaliente desarrollo profesional.

### **Segunda:**

Se determinó que el clima institucional es factor predictor del desarrollo de la inspiración y planificación, lo cual estadísticamente se corroboró al apoyarse en el análisis mediante la prueba de regresión logística, donde se interpretó que la significancia del ajuste de modelo fue inferior a 0,05, facultando que se rechace la hipótesis nula, e identificar que el modelo es plausible, además, tal afirmación fue apoyado por los valores Pseudo  $R^2$ , llegando a la conclusión que un buen clima institucional influye sobre un sobresaliente desarrollo de la inspiración y planificación.

### **Tercera:**

Se determinó que el clima institucional es factor predictor del desarrollo del impulso del conocimiento y destreza, lo cual estadísticamente se corroboró al apoyarse en el análisis mediante la prueba de regresión logística, donde se interpretó que la significancia del ajuste de modelo fue inferior a 0,05, facultando que se rechace la hipótesis nula, e identificar que el modelo es plausible, además, tal afirmación fue apoyado por los valores Pseudo  $R^2$ , llegando a la conclusión que un buen clima institucional influye sobre un sobresaliente desarrollo del impulso del conocimiento y destreza.

### **Cuarta:**

Se determinó que el clima institucional es factor predictor del desarrollo de la indagación, lo cual estadísticamente se corroboró al apoyarse en el análisis mediante la prueba de regresión logística, donde se interpretó que la significancia del ajuste de modelo fue inferior a 0,05, facultando que se rechace la hipótesis



nula, e identificar que el modelo es plausible, además, tal afirmación fue apoyado por los valores Pseudo  $R^2$ , llegando a la conclusión que un buen clima institucional influye sobre un sobresaliente desarrollo de la indagación.

**Quinta:**

Se determinó que el clima institucional es factor predictor del desarrollo de la colaboración y comunidad, lo cual estadísticamente se corroboró al apoyarse en el análisis mediante la prueba de regresión logística, donde se interpretó que la significancia del ajuste de modelo fue inferior a 0,05, facultando que se rechace la hipótesis nula, e identificar que el modelo es plausible, además, tal afirmación fue apoyado por los valores Pseudo  $R^2$ , llegando a la conclusión que un buen clima institucional influye sobre un sobresaliente desarrollo de la colaboración y comunidad.

## VII. RECOMENDACIONES

### **Primera:**

A la directora de la UGEL Canchis, instaurar programas que incidan sobre el aprendizaje y desarrollo de competencias profesionales de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial, fomentando la productividad y el desarrollo profesional de los docentes, por ende, se debe gestionar planes de capacitación que promuevan recursos apropiados y un contexto que respalde la necesidad de crecer y desarrollarse profesionalmente.

### **Segunda:**

Al personal directivo de las instituciones educativas del nivel inicial de Sicuani, promocionar ambientes de apoyo y promocionar procesos de motivación, debido cuyo propósito es que los docentes lleguen a cumplir de la mejor manera sus funciones, mostrando una real preocupación por los docentes de manera general y no por el desempeño que el docente muestra al cumplir con su trabajo.

### **Tercera:**

Al personal directivo de las instituciones educativas del nivel inicial de Sicuani, reconocer el logro generado por los docentes, debido a que para cualquier entidad organizacional la instauración de un buen clima institucional es clave para el cumplimiento de los objetivos, por ende, es necesario reconocer el logro de los docentes, alentándolos a sobresalir en sus actividades incidentes en el desarrollo profesional del mismo.

### **Cuarta:**

A los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de Sicuani, realizar procesos de reflexión en equipo, con el propósito de mejorar aspectos débiles, donde el desarrollo profesional se limite, por tal motivo, lo primordial, es que el docente llegue a sumar éxitos en su trayectoria profesional, reconociendo sus debilidades e intentando modificarlos.

### **Quinta:**

A los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de Sicuani, establecer metas propias, debido a que un excelente profesional es capaz de definir exactamente cuál es su propósito y planificar el método para que lo llegue a abordar, guiando su actuar y comprometiéndose con su labor docente.

## REFERENCIAS

- Álvarez, S. (2021). *Incidentes críticos en el profesorado y su aporte a la construcción del desarrollo profesional docente*. Editorial Universidad de la Serena. <https://bit.ly/3tAuIVC>
- Berberoglu, A. (2018). Impacto of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance. *BMC Health Services Research*, 18(399), 1-9. <https://bit.ly/3vvz4gp>
- Bulgarelli-Bolaños, R. M., Rivera-Rodríguez, J. A., y Fallas-Vargas, M. A. (2017). El proceso vocacional del estudiantado universitario en condición de logro y rezago académico: Un análisis desde el enfoque evolutivo de Donald Super. *Revista Electrónica Educare*, 21(1), 1-24. <https://doi.org/10.15359/ree.21-1.1>
- Cabrera, N., Maina, M. F., & Sangra, A. (2021). A learning ecologies approach on school leaders' professional development. *Educatio Siglo XXI*, 39(2), 101-122. <https://doi.org/10.6018/educatio.463851>
- Castro, A., Parra, E. E., y Arango, I. Y. (2020). *Glosario para metodología de la investigación*. Working Paper ESACE No.08. <https://bit.ly/3vUkl9B>
- Cunín, R. N., y Bravo, O. (2021). Modelo para evaluar los factores que inciden en el clima laboral del GAD Provincial de Chimborazo. *Revista Ciencia & Tecnología*, 21(29), 72-83. <https://doi.org/10.47189/rcct.v21i29.417>
- Enciso, J., y Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la asociación educativa adventista de Puno. *Revista de Investigación Científica: ÑAWPARISUN*, 2(2), 69-74. <https://bit.ly/36FQuhW>
- Escudero, C. L. y Cortez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Universidad Técnica de Machala. <https://acortar.link/Zhzarm>
- Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. (2019). *Políticas exitosas de desarrollo profesional docente en América Latina y el Caribe 2005-2016*. Caracas: CAF. <https://acortar.link/H6OvIT>

- Fernández, A. (2021). Entornos de aprendizaje para el desarrollo profesional docente. *REDU, Revista de docencia Universitaria*, 18(1), 169-191. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7476031>
- Fullan, M. (2020). *Leading in a Culture of Change*. (2da. Edition). Editorial Josey-Bass. <https://bit.ly/3D9xbcu>
- Galicia, L. A., Balderrama, J. A., y Edel, R. (2017). Content validity by experts judgment: Proposal for a virtual tool. *Apertura*, 9(2), 42-53. <https://doi.org/10.32870/ap.v9n2.993>
- García, M., Vesga, J. J., y Gómez, C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://bit.ly/3L9CLhR>
- Gautama, V. V. (2022). Aplicación de la teoría rensis Likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Revista Ciencia Latina*, 6(1), 994-1018. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558)
- Genise, G., Ungaretti, J., y Etchezahar, E. (2019). El Inventario de los Cinco Grandes Factores de Personalidad en el contexto argentino: puesta a prueba de los factores de orden superior. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 16(2), 325-340. <https://doi.org/10.15332/22563067.6298>
- Guizado, F., Menacho, I., y Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones educativas de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú. *Revista Hamut'ay*, 6(1), 54-70. <http://dx.doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>
- Hernández, C. E., y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del Instituto Nacional de Salud: ALERTA*, 2(1), 76-79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill. <https://cutt.ly/HYGdDz3>
- Imbernón, F. (2020). Desarrollo personal, profesional e institucional y formación del profesorado. Algunas tendencias para el siglo XXI. *Revista Currículum*, (33), 49-67. <https://bit.ly/3LQRA9D>
- Linkow, I., Carluccio, S., Pritchard, O., Bhreasail, A. N., Galaitsi, S., Sarkis, J., &

- Keisler, J. M. (2020). The case for value chain resilience. *Management Research Review*, 43(12), 1-16. <https://doi.org/10.1108/MRR-08-2019-0353>
- Lleixà, T.; Gros, B.; Mauri, T.; Medina, J. L. (2018). *Educación 2018-2020. Retos, tendencias y compromisos*. Barcelona: IRE-UB. <https://acortar.link/F0mQMi>
- Loaiza-Aguirre, M. I., y Andrade-Abarca, P. S. (2021). Análisis de programas de desarrollo profesional del profesorado universitario. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (63), 161-195. <https://bit.ly/3wDd4CA>
- López, F. (2021). La profesión docente en la perspectiva del siglo XXI. Modelos de acceso a la profesión, desarrollo profesional e interacciones. *Revista de Educación*, (393), 69-96. <https://acortar.link/FahhAc>
- Luqman, M. S., Rehman, J. U., Islam, Z. U., & Khan, S. D. (2020). Effect of organizational climate upon the job performance of instructors' physical education. *Pedagogy of Physical Culture and Sports*, 24(2), 72-76. <https://doi.org/10.15561/26649837.2020.0204>
- Macías, E. K., y Vanga, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P., y Quiroz, G. (2018). Reliability, precision or reproducibility of the measurements. Methods of assessment, utility and applications in clinical practice. *Revista Chilena de Infectología*, 35(6), 680-688. <https://bit.ly/3M4Dz8l>
- Martínez, J. A., & Valenzo, M. A. (2020). Factors that influence the organizational climate of a higher education institution. *Revista Espacios*, 41(26), 147-160. <http://www.revistaespacios.com/a20v41n26/a20v41n26p13.pdf>
- Melo, G., & Campos, V. (2019). University Pedagogy: for an institutional teaching development policy in higher education. *Cadernos de Pesquisa*, 49(173), 44-62. <https://doi.org/10.1590/198053145897>
- Meza-Loreña, R. B. (2021). Dirección estratégica y clima institucional en docentes de una institución educativa. *Revista Identidad*, 7(2), 36-41. <https://doi.org/10.46276/rifce.v7i2.1283>
- MINEDU. (2014). *Marco de Buen Desempeño Docente. Para mejorar tu práctica*

- como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes*. Ministerio de Educación del Perú. <https://bit.ly/3jdtN0N>
- Murrieta, P. A., y Farje, J. D. (2020). Clima institucional y gestión administrativa en colegios con Jornada Escolar Completa, Rodríguez de Mendoza, Perú. *Revista Científica UNTRM, Ciencias sociales y Humanidades*, 3(3), 54-59. <https://bit.ly/3JGHPKi>
- Naciones Unidas (2018), *La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile. <https://acortar.link/XLb8k>
- Nguyen, H. C. (2018). An investigation of professional development among educational policy-makers, institutional leaders and teachers. *Management in Education*, 33(1), 32-36. <https://bit.ly/3vC9Htv>
- Obeg, A. F., Zhu, Y., Awuni, S., & Ewudzie, P. (2021). Organizational Climate and Job Performance: Investigating the Mediating Role of Harmonious Work Passion and the Moderating Role of Leader-Member Exchange and Coaching. *SAGE Open*, 11(2), 1-14. <https://bit.ly/37rn8V7>
- Olson, A., Paredes, K. N., Johansson, U., Olander, M., & Ritzen, S. (2019). Organizational climate for innovation and creativity – a study in Swedish retail organizations. *The International Review of Retail, Distribution and Consumer Research*, 29(3), 243-261. <https://doi.org/10.1080/09593969.2019.1598470>
- O'McCabe, K. (2020). *Whole Trait Theory*. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 417-421. <https://bit.ly/3vyCDSX>
- Pedraza, N. A. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *Revista Lasallista de Investigación*, 15(19), 90-101. <https://bit.ly/388La6Y>
- Porras, H. (2020). Construcción y validación de cuestionarios sobre la práctica reflexiva y desarrollo profesional docente. *Desafíos*, 11(1), 48-61. <http://dx.doi.org/10.37711/desafios.2020.11.1.141>
- Putri, Z., Yoestara, M., Aziz, Z. A., & Yusuf, Y. Q. (2019). The Correlation between Professional Development Training and english Teachers` Competence.

- Journal of Physics Conference Series*, 1232(1), 1-5. <https://bit.ly/3iQvHdX>
- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rivai, R., Umar, M., & Murgat, M. Z. (2019). Organizational Cultura and Organizational Climate as a Determinant of Motivation and Teacher Performance. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 6(2), 555-566. <https://doi.org/10.14738/assrj.62.6267>
- Rodriguez, S., Moradian, J., & Yukhymenko, M. A. (2021). An Examination of Principal Professional Development and its Alignment to Professional Standards and Professional Development Constructs. *Journal of School Administration Research and Development*, 6(2), 71-80. <https://bit.ly/3jYygLO>
- Rosselló, M. R., y De la Iglesia, B. (2020). El feedback entre iguales y su incidencia en el desarrollo profesional docente. *Revista Complutense de Educación*, 32(3), 371-382. <https://bit.ly/3NvF6pD>
- Sagredo, E., y Castelló, A. (2019). Gestión directiva y clima organizacional en la educación de personas en Chile. *Revista Actualidades Investigativas en Educación*, 19(2), 1-23. <https://bit.ly/35qv8of>
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma. <https://bit.ly/3y0I5RI>
- Sancho, M., y Santos, O. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo, Lima 2022. *Revista Igobernanza*, 4(14), 78-114. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>
- Singh, R. k., & Varma, K. (2021). Co-Relational Study between Organizational Climate and Job Performance of Private School Teachers. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(5), 1673-1675. <https://doi.org/10.17762/turcomat.v12i5.2156>
- Sugiarto, I. (2018). Organizational climate, organizational commitment, job satisfaction, and employee performance. *Diponegoro International Journal*

- of Business*, 1(2), 112-120. <https://bit.ly/3xllBVd>
- Torres, I. M., Paz, K., y Salazar, F. G. (2019). Métodos de recolección de datos para una investigación. *Boletín Electrónico 03*, 1-21. <https://cutt.ly/2lEZ5p2>
- Troya, I. E., Troya, B. E., Briones, D. T. (2018). *El clima institucional en el desempeño docente: Una mirada desde perspectiva del buen vivir. Memorias del cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador*. 1438-1447. <https://bit.ly/3L8sRNw>
- Tseng, J., y Martín, J. (2019). Planificación del desarrollo a largo plazo bajo la teoría del desarrollo profesional en Taiwán. *Citius, Altius, Fortius*, 12(1), 51-59. <http://doi.org/10.15366/citius2019.12.1.004>
- UNESCO. (2019). *Marco de competencias de los docentes en materia de Tic Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*. <https://bit.ly/3iAVw1A>
- Urgiles, A. G. (2020). *Gestión tecnológica y desarrollo profesional docente en la Unidad Educativa Fiscal Alejo Lascano Bahamonde, Ecuador, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://bit.ly/3Lunato>
- Vaillant, D. (2016). El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: una mirada desde latinoamérica. *Journal of Supranational Policies of Education*, (5), 5-21. <https://doi.org/10.15366/jospoe2016.5>
- Vásquez-Barajas, E. F., Bastos-Osorio, L. N., y Mogrovejo-Andrade, J. M. (2018). Metodología para la evaluación interna de una cadena de valor. *Clio américa*, 14(27), 401-408. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.3685>
- Vega, H. G. (2021). *Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes en la Institución Educativa N°0152, José Carlos Mariátegui, San Juan de Lurigancho, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/68364>
- Ventura-León, J. (2020). Escala, inventarios y cuestionarios: ¿son lo mismo? Carta al director. *Educación Médica*, 21(3), 218-220. <https://n9.cl/wb6js>



## ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>TÍTULO:</b> Clima institucional en el desarrollo profesional en docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022							
<b>AUTOR:</b> Bach. Vasquez Colque, Winston Mario							
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<p><b>Problema general:</b> PG: ¿De qué manera el clima institucional influye en el desarrollo profesional de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> PE1: ¿De qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la inspiración y planificación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022?</p> <p>PE2: ¿De qué manera el clima institucional influye en el desarrollo del impulso del conocimiento y destreza de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022?</p> <p>PE3: ¿De qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la indagación de los docentes de las instituciones educativas</p>	<p><b>Objetivo General:</b> OG: Determinar de qué manera el clima institucional influye en el desarrollo profesional de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> OE1: Determinar de qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la inspiración y planificación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.</p> <p>OE2: Determinar de qué manera el clima institucional influye en el desarrollo del impulso del conocimiento y destreza de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.</p> <p>OE3: Determinar de qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la indagación de los docentes de las instituciones educativas</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> HG: El clima institucional influye significativamente en el desarrollo profesional de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> HE1: El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de la inspiración y planificación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.</p> <p>HE2: El clima institucional influye significativamente en el desarrollo del impulso del conocimiento y destreza de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.</p> <p>HE3: El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de la indagación de los docentes de las instituciones educativas</p>	<b>Variable Independiente:</b> Clima institucional				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Motivación	- Propósitos e intereses. - Cumplimiento de metas. - Satisfacción de la necesidad individual.	1, 2, 3, 4, 5	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo: 25-58  Regular: 59-92  Bueno: 93-125
			Satisfacción	- Aspiraciones intrínsecas - Aspiraciones extrínsecas	6, 7, 8, 9		
			Compromiso	- Relación colaborador y organización. - Incremento de interiorización con el propósito y metas.	10, 11, 12, 13		
			Trabajo en equipo	- Selección de líder. - Optimización de procesos, actitud y lealtad	14, 15, 16, 17		
			Comunicación	- Comunicación interna - Comunicación jefes y trabajadores.	18, 19, 20, 21		
			Liderazgo	- Logro de objetivos. - Apoyo al desarrollo docente.	22, 23, 24, 25		
			<b>Variable Dependiente:</b> Desarrollo profesional				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Inspiración y planificación	- Motivación, reforma e innovación del trabajo docente. - Propuesta educativa.	1, 2, 3, 4, 5, 6	1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi	Pésimo: 23-53  Moderad			
Impulso del	- Perfección, capacitación	7, 8, 9,					

públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022?  PE4: ¿De qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la colaboración y comunidad de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022?	públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.  OE4: Determinar de qué manera el clima institucional influye en el desarrollo de la colaboración y comunicación de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.	públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.  HE4: El clima institucional influye significativamente en el desarrollo de la colaboración y comunidad de los docentes de las instituciones educativas públicas del nivel inicial de Sicuani, Cusco, 2022.	conocimiento y destreza	y actualización docente - Formación continua. - Práctica pedagógica.	10, 11, 12	siempre 5: Siempre	o: 54-84  Sobresaliente: 85-115
			Indagación	- Práctica reflexiva. - Atención del aprendizaje continuo.	13, 14, 15, 16, 17		
			Colaboración y comunidad	- Colaboración y trabajo en equipo. - Participación en grupos de interaprendizaje.	18, 19, 20, 21, 22, 23		
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
<b>Método:</b> Hipotético deductivo.  <b>Enfoque:</b> Cuantitativo  <b>Tipo:</b> Aplicado.  <b>Nivel:</b> Explicativo.  <b>Diseño:</b> No experimental, correlacional causal.	<b>Población:</b> 80 docentes  <b>Muestreo:</b> No hubo muestreo  <b>Tamaño de muestra:</b> 80 docentes	<b>Variable 1:</b> Clima institucional <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Bach. Vasquez Colque, Winston Mario <b>Año:</b> 2022 <b>Lugar:</b> Cusco, Sicuani, II.EE. del nivel inicial.  <b>Variable 2:</b> Desarrollo profesional <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Bach. Vasquez Colque, Winston Mario <b>Año:</b> 2022 <b>Lugar:</b> Cusco, Sicuani, I.IEE. del nivel inicial.	<b>Descriptiva:</b> El análisis descriptivo ha permitido que se elabore y presente la información en tablas de frecuencias y porcentajes que, de manera cuantitativa, detallan el comportamiento de las variables y sus dimensiones; como la representación a través de gráficos de barras que pueden complementar la descripción de las variables de estudio en función a los objetivos trazados en el presente estudio.  <b>Diferencial:</b> Referente al análisis inferencial, se corroboró que los datos de las variables son no normales, por ello, la prueba de hipótesis se dio por medio de la regresión logística ordinal, para evidenciar el nivel de influencia la variable independiente sobre la dependiente.				

Anexo 2. Operacionalización de la variable independiente clima institucional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
Motivación	- Propósitos e intereses.	1, 2	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Malo: 25-58  Regular: 59-92  Bueno: 93-125
	- Cumplimiento de metas.	3, 4		
	- Cumplimiento de la necesidad individual.	5		
Satisfacción	- Aspiraciones intrínsecas	6, 7		
	- Aspiraciones extrínsecas	8, 9		
Compromiso	- Relación colaborador y organización.	10, 11		
	- Incremento de la inertización con el propósito y metas.	12, 13		
Trabajo en equipo	- Selección del líder	14, 15		
	- Optimización de procesos, actitud y lealtad.	16, 17		
Comunicación	- Comunicación interna.	18, 19		
	- Comunicación entre jefes y trabajadores.	20, 21		
Liderazgo	- Logro de objetivos	22, 23		
	- Apoyo al desarrollo docente.	24, 25		

Anexo 3. Operacionalización de la variable dependiente desarrollo profesional

Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Inspiración y planificación	- Motivación, reforma e innovación del trabajo docente	1, 2, 3	1: Nunca 2; Casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre	Pésimo: 23-53  Moderado: 54-84  Sobresaliente: 85-115
	- Propuesta educativa.	4, 5, 6		
Impulso del conocimiento y destreza	- Perfección, capacitación y actualización docente.	7, 8		
	- Formación continua.	9, 10		
	- Práctica pedagógica	11, 12		
Indagación	- Práctica reflexiva	13, 14, 15		
	- Atención del aprendizaje continuo.	16, 17		
Colaboración y comunidad	- Colaboración y trabajo en equipo.	18, 19, 20, 21		
	- Participación en grupos de interaprendizaje.	22, 23		

Anexo 4. Instrumentos de recolección de datos

**CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL**

**Indicaciones.** Estimado docente, el cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, por lo cual agradezco de antemano su participación y su sinceridad, sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la motivación laboral docente. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

Valoración				
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
N	CN	AV	CS	S

DIMENSIÓN/PREGUNTAS	VALORACIÓN				
	N	CN	AV	CS	S
<b>Dimensión 1: Motivación</b>					
01.El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional					
02.Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presenta					
03.Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales					
04.Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales					
05.Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente					
<b>Dimensión 2: Satisfacción</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
06.Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo					
07.Pienso que puedo desempeñar otras actividades diferentes o complementarias con metas más altas					
08.Son frecuentes las recompensas o intensivos en la institución educativa donde laboro					
09.Mi remuneración está acorde con las actividades que se me han asignado en la institución educativa					
<b>Dimensión 3: Compromiso</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
10.Las decisiones que se toman dentro de la institución educativa me afectan tanto personal como profesionalmente					
11.El vínculo que tengo con la institución educativa me permite desarrollarme como profesional y comprometerme con las metas institucionales					
12.Los miembros de mi equipo de trabajo comparten sus problemas y éxitos, comprometiéndose a mejorar					

o perfeccionarlos de manera continua					
13.Me propongo cumplir con las metas y propósitos institucionales ya que comparto la misma visión que la institución educativa					
<b>Dimensión 4: Trabajo en equipo</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
14.El líder de equipo es elegido por la mayoría de los integrantes al realizar una votación					
15.El líder de equipo es elegido por sus cualidades					
16.Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión escolar de la institución educativa					
17.Brinda ayuda a otros docentes cuando hay dificultad al realizar su trabajo pedagógico					
<b>Dimensión 5: Comunicación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
18.Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros					
19.Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes					
20.Me comunico constantemente con el director y coordinadores académicos para ser acompañado y mejorar mi práctica pedagógica					
21.Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios de la planificación curricular), para mejorar la práctica pedagógica					
<b>Dimensión 6: Liderazgo</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
22.Me identifico con los objetivos institucionales propuestos al inicio del año escolar					
23.Poseo una actitud proactiva (me anticipo de forma activa a los eventos o problemas futuros).					
24.Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi labor pedagógica					
25.El director/a genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas					

**GRACIAS POR PARTICIPAR.**

## CUESTIONARIO PARA MEDIR AL DESARROLLO PROFESIONAL

**Indicaciones.** Estimado docente, el cuestionario es anónimo y sus posibles respuestas a las preguntas son confidenciales, por lo cual agradezco de antemano su participación y su sinceridad, sus respuestas servirán para identificar fortalezas como debilidades sobre la motivación laboral docente. Es por ello que se ha considerado las siguientes escalas de valoración, de cada pregunta, las cuales serán marcadas con un aspa (x), la alternativa que Ud. crea conveniente.

<b>Valoración</b>				
<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
N	CN	AV	CS	S

<b>DIMENSIÓN/PREGUNTAS</b>	<b>VALORACIÓN</b>				
<b>Dimensión 1: Inspiración y planificación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
01. Actúa de manera decisiva ante los compromisos de gestión asumidos por la entidad educativa					
02. Toma en cuenta para la planificación curricular las metas institucionales como los compromisos de gestión referido al aprendizaje de los estudiantes					
03. El equipo directivo trabaja de manera colaborativa y transparente, generando compromiso entre los miembros de la comunidad educativa para el logro de los objetivos institucionales					
04. Promueve estrategias para que se fomente la práctica de valores y respeto fortaleciendo un apropiado clima institucional					
05. Diseña procesos pedagógicos de manera creativa para despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes para el logro de aprendizajes					
06. El equipo directivo gestiona con la colaboración de la comunidad educativa, una organización dinámica centrada en los aprendizajes y la formación integral de todos los estudiantes					
<b>Dimensión 2: Impulso del conocimiento y destreza</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
07. Participa en los cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU					
08. Construyo y renuevo mi saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza					
09. Ejerce su labor docente, tomando en consideración los principios éticos profesionales respectivos, referentes al bien superior de los estudiantes					
10. Posee actitud proactiva (iniciativa y capacidad al anticiparse a los problemas), ante los posibles desafíos que propone el ámbito educativo					
11. Demuestra dominio y seguridad en su quehacer					



profesional en todo momento durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje					
12. Propongo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento de los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante					
<b>Dimensión 3: Indagación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
13. Reflexiona sobre la posibilidad de si fortaleciera sus competencias profesionales le haría ser más reconocido					
14. Reflexiona sobre su práctica, para afianzar su desempeño profesional docente dentro de la institución educativa					
15. Reflexiono sobre mi práctica docente con el fin de reajustar posibles debilidades en mi accionar					
16. Propone actividades retadoras partiendo del propósito de aprendizaje, generando experiencias contextualizadas a la realidad del estudiante					
17. Considera a la innovación como un proceso que introduce novedades que modifique alguna dificultad, que mejore su práctica docente					
<b>Dimensión 4: Colaboración y comunidad</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
18. Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión de la institución educativa					
19. Ante opiniones negativas, se pone de acuerdo consensuando para solucionar un posible conflicto					
20. Asiste constantemente a las reuniones colegiadas de la institución educativa					
21. Fomenta el diálogo participativo para la toma de decisiones de gestión en la institución educativa					
22. Procede con prudencia al opinar sobre el desempeño profesional de sus colegas					
23. Participa en grupos de interaprendizaje, que aportan a su necesidad de desarrollo profesional					

**GRACIAS POR PARTICIPAR.**

Anexo 5. Ficha técnica de los instrumentos de recolección de datos.

**Ficha técnica del instrumento que mide la variable clima institucional**

---

Denominación	Cuestionario para medir al clima institucional
Autor:	Bach. Vasquez Colque, Winston Mario
Lugar de aplicación:	de Cusco, Sicuani, IE de nivel inicial.
Objetivo:	Recabar datos sobre el clima institucional
Administración:	Docentes, individual, online.
Tiempo:	Aproximadamente 15 minutos.
Valoración	Politómica.
Estructura:	Cuestionario constituido por 27 ítems: con cinco posibles alternativas de valoración: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. Además, está conformado por seis dimensiones: D1 del ítem 1 al 7, D2 del ítem 8 al 11; D3 del ítem 12 al 15; D4 del ítem 16 al 19; D5 del ítem 20 al 23 y D6 del ítem 24 al 27.

---

**Ficha técnica del instrumento que mide la variable desarrollo profesional**

---

Denominación	Cuestionario para medir al desarrollo profesional
Autor:	Bach. Vasquez Colque, Winston Mario
Lugar de aplicación:	de Cusco, Sicuani, IE de nivel inicial.
Objetivo:	Recabar datos sobre el desarrollo profesional
Administración:	Docentes, individual, online.
Tiempo:	Aproximadamente 12 minutos.
Valoración	Politómica.
Estructura:	Cuestionario constituido por 23 ítems: con cinco posibles alternativas de valoración: 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre y 5: Siempre. Además, está conformado por cuatro dimensiones: D1 del ítem 1 al 6, D2 del ítem 7 al 12; D3 del ítem 13 al 17 y D4 del ítem 18 al 23.

---

Anexo 6. Validez de los instrumentos de recolección de datos



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACION</b>								
1	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
2	Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presenta	X		X		X		
3	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
4	Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales	X		X		X		
5	Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SATISFACCION</b>								
6	Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo	X		X		X		
7	Pienso que puedo desempeñar otras actividades diferentes o complementarias con metas más altas	X		X		X		
8	Son frecuentes las recompensas o intensivos en la institución educativa donde laboro	X		X		X		
9	Mi remuneración está acorde con las actividades que se me han asignado en la institución educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO</b>								
10	Las decisiones que se toman dentro de la institución educativa me afectan tanto personal como profesionalmente	X		X		X		
11	El vínculo que tengo con la institución educativa me permite desarrollarme como profesional y comprometerme con las metas institucionales	X		X		X		
12	Los miembros de mi equipo de trabajo comparten sus problemas y éxitos, comprometiéndose a mejorar o perfeccionarlos de manera continua	X		X		X		
13	Me propongo cumplir con las metas y propósitos institucionales ya que comparto la misma visión que la institución educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
14	El líder de equipo es elegido por la mayoría de los integrantes al realizar una votación	X		X		X		
15	El líder de equipo es elegido por sus cualidades	X		X		X		
16	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión escolar de la institución educativa	X		X		X		
17	Brinda ayuda a otros docentes cuando hay dificultad al realizar su trabajo pedagógico	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: COMUNICACION</b>								
18	Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros	X		X		X		

19	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes	X		X		X	
20	Me comunico constantemente con el director y coordinadores académicos para ser acompañado y mejorar mi práctica pedagógica	X		X		X	
21	Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios de la planificación curricular), para mejorar la práctica pedagógica	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 6: LIDERAZGO</b>							
22	Me identifico con los objetivos institucionales propuestos al inicio del año escolar	X		X		X	
23	Poseo una actitud proactiva (me anticipo de forma activa a los eventos o problemas futuros).	X		X		X	
24	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi labor pedagógica	X		X		X	
25	El director/a genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [X]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Rubén Justo Centeno Carrasco  
 DNI: 24701162

Especialidad del validador: Administración de la Educación

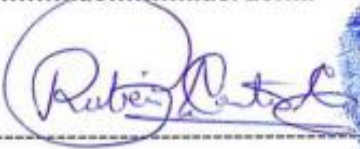

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de 05 del 2022

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACION</b>								
1	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
2	Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presenta	X		X		X		
3	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
4	Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales	X		X		X		
5	Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SATISFACCION</b>								
6	Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo	X		X		X		
7	Pienso que puedo desempeñar otras actividades diferentes o complementarias con metas más altas	X		X		X		
8	Son frecuentes las recompensas o intensivos en la institución educativa donde laboro	X		X		X		
9	Mi remuneración está acorde con las actividades que se me han asignado en la institución educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO</b>								
10	Las decisiones que se toman dentro de la institución educativa me afectan tanto personal como profesionalmente	X		X		X		
11	El vínculo que tengo con la institución educativa me permite desarrollarme como profesional y comprometerme con las metas institucionales	X		X		X		
12	Los miembros de mi equipo de trabajo comparten sus problemas y éxitos, comprometiéndose a mejorar o perfeccionarlos de manera continua	X		X		X		
13	Me propongo cumplir con las metas y propósitos institucionales ya que comparto la misma visión que la institución educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>								
14	El líder de equipo es elegido por la mayoría de los integrantes al realizar una votación	X		X		X		
15	El líder de equipo es elegido por sus cualidades	X		X		X		
16	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión escolar de la institución educativa	X		X		X		
17	Brinda ayuda a otros docentes cuando hay dificultad al realizar su trabajo pedagógico	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: COMUNICACION</b>								
18	Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros	X		X		X		

19	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes	X		X		X	
20	Me comunico constantemente con el director y coordinadores académicos para ser acompañado y mejorar mi práctica pedagógica	X		X		X	
21	Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios de la planificación curricular), para mejorar la práctica pedagógica	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 6: LIDERAZGO</b>							
22	Me identifico con los objetivos institucionales propuestos al inicio del año escolar	X		X		X	
23	Poseo una actitud proactiva (me anticipo de forma activa a los eventos o problemas futuros).	X		X		X	
24	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi labor pedagógica	X		X		X	
25	El director/a genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ X ]    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Acha huano Fuentes, Nimsaka  
 DNI: 24705615

Especialidad del validador: Administración de la Educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA INSTITUCIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACION</b>								
1	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
2	Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presenta	X		X		X		
3	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
4	Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales	X		X		X		
5	Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: SATISFACCION</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
6	Considero que tengo la libertad de decidir cómo desempeñar mejor mi trabajo	X		X		X		
7	Pienso que puedo desempeñar otras actividades diferentes o complementarias con metas más altas	X		X		X		
8	Son frecuentes las recompensas o intensivos en la institución educativa donde laboro	X		X		X		
9	Mi remuneración está acorde con las actividades que se me han asignado en la institución educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: COMPROMISO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
10	Las decisiones que se toman dentro de la institución educativa me afectan tanto personal como profesionalmente	X		X		X		
11	El vínculo que tengo con la institución educativa me permite desarrollarme como profesional y comprometerme con las metas institucionales	X		X		X		
12	Los miembros de mi equipo de trabajo comparten sus problemas y éxitos, comprometiéndose a mejorar o perfeccionarlos de manera continua	X		X		X		
13	Me propongo cumplir con las metas y propósitos institucionales ya que comparto la misma visión que la institución educativa	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: TRABAJO EN EQUIPO</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
14	El líder de equipo es elegido por la mayoría de los integrantes al realizar una votación	X		X		X		
15	El líder de equipo es elegido por sus cualidades	X		X		X		
16	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión escolar de la institución educativa	X		X		X		
17	Brinda ayuda a otros docentes cuando hay dificultad al realizar su trabajo pedagógico	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 5: COMUNICACION</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Dentro de los equipos de trabajo se percibe armonía (equilibrio, proporcionalidad y correspondencia) entre sus miembros	X		X		X		

19	Fomento y promuevo la comunicación interna y asertiva entre los docentes	X		X		X	
20	Me comunico constantemente con el director y coordinadores académicos para ser acompañado y mejorar mi práctica pedagógica	X		X		X	
21	Me brindan indicaciones específicas (planificación, recursos, estrategias, otros propios de la planificación curricular), para mejorar la práctica pedagógica	X		X		X	
<b>DIMENSIÓN 6: LIDERAZGO</b>							
22	Me identifico con los objetivos institucionales propuestos al inicio del año escolar	X		X		X	
23	Poseo una actitud proactiva (me anticipo de forma activa a los eventos o problemas futuros).	X		X		X	
24	Me orientan y capacitan constantemente para mejorar mi labor pedagógica	X		X		X	
25	El director/a genera espacios y mecanismos para el trabajo colaborativo entre docentes y promueve la reflexión sobre las prácticas pedagógicas	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir     No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ (Mg): Palomina Chambi Marinela  
 DNI: 23063882

Especialidad del validador: Docencia universitaria

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
  - <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de 05 del 2022

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto Informante.**



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INSPIRACION Y PLANIFICACION</b>								
1	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
2	Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presenta	X		X		X		
3	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
4	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
5	Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales	X		X		X		
6	Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: IMPULSO DEL CONOCIMIENTO Y DESTREZA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Participa en los cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU	X		X		X		
8	Construyo y renuevo mi saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza	X		X		X		
9	Ejerce su labor docente, tomando en consideración los principios éticos profesionales respectivos, referentes al bien superior de los estudiantes	X		X		X		
10	Posee actitud proactiva (iniciativa y capacidad al anticiparse a los problemas), ante los posibles desafíos que propone el ámbito educativo	X		X		X		
11	Demuestra dominio y seguridad en su quehacer profesional en todo momento durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje	X		X		X		
12	Propongo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento de los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: INDAGACION</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Reflexiona sobre la posibilidad de si fortaleciera sus competencias profesionales le haría ser más reconocido	X		X		X		
14	Reflexiona sobre su práctica, para afianzar su desempeño profesional docente dentro de la institución educativa	X		X		X		
15	Reflexiono sobre mi práctica docente con el fin de reajustar posibles debilidades en mi accionar	X		X		X		
16	Propone actividades retadoras partiendo del propósito de aprendizaje, generando experiencias contextualizadas a la realidad del estudiante	X		X		X		
17	Considera a la innovación como un proceso que introduce novedades que modifique alguna dificultad, que mejore su práctica docente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4. COLABORACION Y COMUNIDAD</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión de la institución	X		X		X		

	educativa					
19	Ante opiniones negativas, se pone de acuerdo consensuando para solucionar un posible conflicto	X		X		X
20	Asiste constantemente a las reuniones colegiadas de la institución educativa	X		X		X
21	Fomenta el diálogo participativo para la toma de decisiones de gestión en la institución educativa	X		X		X
22	Procede con prudencia al opinar sobre el desempeño profesional de sus colegas	X		X		X
23	Participa en grupos de interaprendizaje, que aportan a su necesidad de desarrollo profesional	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Rubén Justo Centeno Carrasco  
 DNI: 24701162

Especialidad del validador: Administración de la Educación

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
  - <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de 05 del 2022  
  
 Firma del Experto Informante.

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: INSPIRACION Y PLANIFICACION</b>							
1	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
2	Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presenta	X		X		X		
3	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
4	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
5	Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales	X		X		X		
6	Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: IMPULSO DEL CONOCIMIENTO Y DESTREZA</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Participa en los cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU	X		X		X		
8	Construyo y renuevo mi saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza	X		X		X		
9	Ejerce su labor docente, tomando en consideración los principios éticos profesionales respectivos, referentes al bien superior de los estudiantes	X		X		X		
10	Posee actitud proactiva (iniciativa y capacidad al anticiparse a los problemas), ante los posibles desafíos que propone el ámbito educativo	X		X		X		
11	Demuestra dominio y seguridad en su quehacer profesional en todo momento durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje	X		X		X		
12	Propongo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento de los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: INDAGACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Reflexiona sobre la posibilidad de si fortaleciera sus competencias profesionales le haría ser más reconocido	X		X		X		
14	Reflexiona sobre su práctica, para afianzar su desempeño profesional docente dentro de la institución educativa	X		X		X		
15	Reflexiono sobre mi práctica docente con el fin de reajustar posibles debilidades en mi accionar	X		X		X		
16	Propone actividades retadoras partiendo del propósito de aprendizaje, generando experiencias contextualizadas a la realidad del estudiante	X		X		X		
17	Considera a la innovación como un proceso que introduce novedades que modifique alguna dificultad, que mejore su práctica docente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 4. COLABORACION Y COMUNIDAD</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión de la institución	X		X		X		

	educativa						
19	Ante opiniones negativas, se pone de acuerdo consensuando para solucionar un posible conflicto	X		X		X	
20	Asiste constantemente a las reuniones colegiadas de la institución educativa	X		X		X	
21	Fomenta el diálogo participativo para la toma de decisiones de gestión en la institución educativa	X		X		X	
22	Procede con prudencia al opinar sobre el desempeño profesional de sus colegas	X		X		X	
23	Participa en grupos de interaprendizaje, que aportan a su necesidad de desarrollo profesional	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable []    Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Achahuanco Fuentes, Ninayke  
 DNI: 24705615

Especialidad del validador: Administración de la Educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

06 de 05 del 2022



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESARROLLO PROFESIONAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INSPIRACION Y PLANIFICACION</b>								
1	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
2	Disfruto las actividades pedagógicas y los retos que se presenta	X		X		X		
3	El trabajo que desempeño actualmente me proporciona oportunidades de crecimiento personal y profesional	X		X		X		
4	Pienso que mi trabajo contribuye al cumplimiento de los objetivos institucionales	X		X		X		
5	Recibo estímulos y reconocimientos por el cumplimiento de metas y objetivos institucionales	X		X		X		
6	Soy independiente al organizar y realizar mi labor docente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: IMPULSO DEL CONOCIMIENTO Y DESTREZA</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
7	Participa en los cursos virtuales ofrecidos por el MINEDU	X		X		X		
8	Construyo y renuevo mi saber disciplinar y las habilidades propias de la enseñanza	X		X		X		
9	Ejerce su labor docente, tomando en consideración los principios éticos profesionales respectivos, referentes al bien superior de los estudiantes	X		X		X		
10	Posee actitud proactiva (iniciativa y capacidad al anticiparse a los problemas), ante los posibles desafíos que propone el ámbito educativo	X		X		X		
11	Demuestra dominio y seguridad en su quehacer profesional en todo momento durante el desarrollo de las actividades de aprendizaje	X		X		X		
12	Propongo actividades y/o materiales educativos que favorecen el desenvolvimiento de los estudiantes y que responden a las necesidades y características del estudiante	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: INDAGACION</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Reflexiona sobre la posibilidad de si fortaleciera sus competencias profesionales le haría ser más reconocido	X		X		X		
14	Reflexiona sobre su práctica, para afianzar su desempeño profesional docente dentro de la institución educativa	X		X		X		
15	Reflexiono sobre mi práctica docente con el fin de reajustar posibles debilidades en mi accionar	X		X		X		
16	Propone actividades retadoras partiendo del propósito de aprendizaje, generando experiencias contextualizadas a la realidad del estudiante	X		X		X		
17	Considera a la innovación como un proceso que introduce novedades que modifique alguna dificultad, que mejore su práctica docente	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4. COLABORACION Y COMUNIDAD</b>		Si	No	Si	No	Si	No	
18	Propone trabajos de equipo que respondan con las metas de gestión de la institución	X		X		X		

	educativa						
19	Ante opiniones negativas, se pone de acuerdo consensuando para solucionar un posible conflicto	X		X		X	
20	Asiste constantemente a las reuniones colegiadas de la institución educativa	X		X		X	
21	Fomenta el diálogo participativo para la toma de decisiones de gestión en la institución educativa	X		X		X	
22	Procede con prudencia al opinar sobre el desempeño profesional de sus colegas	X		X		X	
23	Participa en grupos de interaprendizaje, que aportan a su necesidad de desarrollo profesional	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./Mg) ..... Palomina Chambi Marinela  
 DNI: 23863882

Especialidad del validador: ..... Docencia universitaria .....

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
  - <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
  - <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....06 de 05 del 2022.....

  
 .....  
**Firma del Experto Informante.**

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CENTENO CARRASCO, RUBEN JUSTO DNI 24701162	<b>BACHILLER EN EDUCACIóN</b> PROGRAMA DE COMPLEMENTACIóN ACADeMICA MAGISTERIAL Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
CENTENO CARRASCO, RUBEN JUSTO DNI 24701162	<b>SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL</b> EDUCACION BILINGÜE INTERCULTURAL Fecha de diploma: 21/11/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <b>PERU</b>
CENTENO CARRASCO, RUBEN JUSTO DNI 24701162	<b>BACHILLER EN EDUCACION-PROCAM</b> Fecha de diploma: 19/05/2003 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
CENTENO CARRASCO, RUBEN JUSTO DNI 24701162	<b>MAESTRO EN CIENCIAS: EDUCACION</b> GESTION Y ADMINISTRACION EDUCATIVA Fecha de diploma: 12/08/2011 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <b>PERU</b>
CENTENO CARRASCO, RUBEN JUSTO DNI 24701162	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
CENTENO CARRASCO, RUBEN JUSTO DNI 24701162	<b>DOCTOR EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 25/05/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
CENTENO CARRASCO, RUBEN JUSTO DNI 24701162	<b>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON</b> <b>MENCIÓN EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO</b> <b>PEDAGÓGICO</b> Fecha de diploma: 18/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUÍZ DE MONTOYA <b>PERU</b>

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ACHAHUANCO FUENTES, NINOSKA DNI 24705615	<b>BACHILLER EN EDUCACION</b> PROGRAMA DE COMPLEMENTACION ACADÉMICA MAGISTERIAL Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
ACHAHUANCO FUENTES, NINOSKA DNI 24705615	<b>BACHILLER EN EDUCACION-PROCAM</b> Fecha de diploma: 26/05/2004 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <b>PERU</b>
ACHAHUANCO FUENTES, NINOSKA DNI 24705615	<b>MAGISTER EN EDUCACION</b> DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 12/09/2012 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ACHAHUANCO FUENTES, NINOSKA DNI 24705615	<b>DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION</b> Fecha de diploma: 10/04/15 Modalidad de estudios: -  Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <b>PERU</b>
ACHAHUANCO FUENTES, NINOSKA DNI 24705615	<b>TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCION EN GESTIÓN ESCOLAR CON LIDERAZGO PEDAGÓGICO</b> Fecha de diploma: 18/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matricula: 10/07/2017 Fecha egreso: 12/02/2018	UNIVERSIDAD ANTONIO RUÍZ DE MONTOYA <b>PERU</b>



**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PALOMINO CHAMBI, MARINELA DNI 23863882	<b>TITULO DE LIC. EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 15/10/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PALOMINO CHAMBI, MARINELA DNI 23863882	<b>LICENCIADO EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 15/10/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PALOMINO CHAMBI, MARIANELA DNI 23863882	<b>LICENCIADA EN EDUCACION</b> Fecha de diploma: 15/10/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
PALOMINO CHAMBI, MARINELA DNI 23863882	<b>MAGISTER EN EDUCACION</b> INVESTIGACION Y DOCENCIA EN EDUCACION SUPERIOR Fecha de diploma: 05/12/14 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>



## CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO QUE MIDE AL DESARROLLO PROFESIONAL

No.	D1: Inspiración y planificación							D2: Impulso del conocimiento y destreza							D3. Indagación					D4: Colaboración y comunidad						VD		
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	12	TD2	13	14	15	16	17	TD3	18	19	20	21	22		23	TD4
1	4	5	5	4	5	4	27	5	4	5	5	4	4	27	5	5	5	5	5	25	4	4	3	4	4	4	23	102
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	115
3	4	4	4	4	3	4	23	4	5	5	4	4	4	26	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	5	28	100
4	4	4	3	4	4	3	22	3	4	5	4	4	4	24	4	5	5	4	5	23	3	4	5	4	5	4	25	94
5	5	4	5	4	4	4	26	4	4	5	4	4	5	26	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	5	28	105
6	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	4	27	4	5	5	4	5	23	5	5	5	5	5	5	30	110
7	3	3	3	4	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	3	4	21	84
8	4	4	3	5	4	4	24	5	4	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	4	4	27	99
9	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	115
10	3	4	3	4	3	3	20	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	4	25	87
11	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	5	27	96
12	4	5	3	4	4	3	23	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	4	24	5	4	5	5	4	4	27	102
13	5	4	4	5	5	4	27	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	4	24	4	5	5	4	5	5	28	108
14	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	5	5	5	29	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	4	3	26	104
15	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	5	30	109
16	4	5	3	4	5	3	24	5	4	5	4	5	4	27	5	5	4	4	4	22	4	4	5	5	5	4	27	100
17	5	5	5	5	5	5	30	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	23	5	5	5	5	5	5	30	111
18	4	5	4	4	5	4	26	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	110
19	4	4	5	5	5	4	27	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	5	29	109
20	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	5	29	105
VAR	0.4	0.4	0.7	0.3	0.5	0.5	9.09	0.8	0.4	0.2	0.3	0.3	0.3	5.21	0.4	0.2	0.2	0.4	0.3	3.99	0.5	0.3	0.3	0.3	0.4	0.4	6.37	70.41
						2.66								2.1						1.4						2.1	8.30	

Fórmula del alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Variable dependiente:  
Desarrollo profesional

$$\alpha = 23/22 * (1 - 8.30/70.41)$$

$$\alpha = 1.045 * 0.882$$

$$\alpha = 0.922$$

Anexo 8. Base de datos

Nº	Variable Independiente: Clima institucional																											VI				
	D1: Motivación						D2: Satisfacción					D3: Compromiso					D4: Trabajo en equipo					D5: Comunicación					D6: Liderazgo					
	1	2	3	4	5	TD1	6	7	8	9	TD2	10	11	12	13	TD3	14	15	16	17	TD4	18	19	20	21	TD5	22		23	24	25	TD6
1	4	4	5	3	3	19	3	4	3	4	14	4	4	2	5	15	4	3	4	4	15	3	5	4	3	15	4	4	4	3	15	93
2	3	4	4	3	4	18	4	3	2	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	4	4	3	14	4	4	3	3	14	81
3	5	5	5	1	5	21	5	5	1	5	16	3	5	3	5	16	3	3	3	3	12	3	5	5	5	18	5	5	3	5	18	101
4	5	5	5	4	5	24	5	5	2	4	16	3	5	5	5	18	3	3	5	4	15	3	3	5	3	14	5	5	2	2	14	101
5	4	4	4	3	4	19	4	3	2	1	10	3	3	3	3	12	1	1	2	3	7	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	77
6	4	4	3	2	5	18	4	5	2	5	16	2	5	4	5	16	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	104
7	5	5	5	5	5	25	5	5	3	5	18	5	5	5	5	20	5	3	1	3	12	5	5	5	4	19	5	5	1	1	12	106
8	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	122
9	4	4	4	3	3	18	3	4	2	3	12	3	4	3	5	15	3	4	4	3	14	3	4	4	3	14	5	4	3	3	15	88
10	5	4	4	1	4	18	4	5	3	3	15	3	4	3	4	14	3	2	4	4	13	4	4	4	3	15	5	5	3	3	16	91
11	4	4	4	3	5	20	5	5	3	3	16	3	4	4	5	16	3	4	4	5	16	3	5	3	2	13	4	5	3	3	15	96
12	3	3	2	3	3	14	2	3	2	3	10	3	3	5	4	15	3	4	3	3	13	3	3	3	3	12	4	4	3	4	15	79
13	5	5	5	3	4	22	4	4	3	3	14	4	5	4	4	17	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	4	5	3	3	15	97
14	4	5	5	5	5	24	4	5	5	5	19	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	2	2	2	2	8	2	3	2	2	9	89
15	4	4	5	3	3	19	4	5	5	1	15	4	4	4	3	15	5	5	4	4	18	3	4	3	2	12	3	3	4	4	14	93
16	4	5	5	2	3	19	5	5	1	2	13	4	4	4	4	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	4	5	4	3	16	88
17	5	5	5	3	4	22	5	3	3	3	14	3	5	3	4	15	3	5	4	4	16	4	5	5	5	19	5	4	4	5	18	104
18	3	4	4	3	4	18	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	4	4	5	4	17	3	4	4	2	13	4	4	3	3	14	89
19	4	4	5	2	3	18	4	4	2	2	12	3	4	2	3	12	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	85
20	4	4	5	3	5	21	5	3	2	4	14	2	4	3	4	13	4	5	4	4	17	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	98
21	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	19	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	3	5	5	5	18	5	5	4	5	19	118
22	4	4	4	2	4	18	4	4	1	2	11	4	4	3	5	16	4	4	4	4	16	4	3	3	3	13	4	4	3	4	15	89
23	5	5	5	3	3	21	5	4	2	4	15	1	4	4	5	14	5	5	4	4	18	5	4	4	1	14	4	5	3	3	15	97
24	5	5	4	1	5	20	5	5	1	1	12	3	4	3	4	14	1	1	2	1	5	3	5	3	3	14	4	5	1	2	12	77
25	3	3	5	4	5	20	4	5	3	2	14	4	5	4	4	17	2	3	3	4	12	3	5	4	3	15	5	5	3	4	17	95
26	5	4	4	3	3	19	3	3	2	1	9	3	3	3	3	12	4	3	3	3	13	3	4	4	4	15	4	3	3	3	13	81
27	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	2	8	50
28	4	4	5	3	3	19	3	3	3	3	12	3	3	3	4	13	3	3	4	4	14	3	4	5	4	16	5	4	3	4	16	90

29	5	5	5	3	4	22	4	4	1	1	10	3	5	5	4	17	2	3	2	2	9	3	4	4	5	16	2	2	4	2	10	84
30	2	5	5	4	5	21	5	5	3	4	17	3	4	3	5	15	5	4	4	3	16	3	5	5	4	17	4	5	4	4	17	103
31	5	4	4	3	3	19	4	3	3	4	14	3	4	4	4	15	3	3	3	3	12	3	3	4	4	14	4	3	3	4	14	88
32	5	5	5	5	4	24	5	4	3	5	17	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18	116
33	5	5	5	1	3	19	4	4	1	3	12	3	4	5	5	17	1	4	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	3	3	16	99
34	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	124
35	4	5	5	3	5	22	4	4	3	3	14	2	4	3	5	14	4	4	4	4	16	3	4	4	3	14	5	5	4	3	17	97
36	4	4	4	3	4	19	4	4	4	3	15	4	4	3	4	15	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	4	3	3	14	88
37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	99
38	3	4	4	2	3	16	4	4	2	3	13	3	3	2	3	11	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	4	4	3	3	14	76
39	5	5	5	1	4	20	3	5	1	5	14	4	5	5	5	19	1	3	4	5	13	3	4	4	2	13	5	5	1	2	13	92
40	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	18	3	5	5	5	18	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	120
41	4	4	5	3	3	19	4	4	4	3	15	2	4	3	5	14	3	3	3	5	14	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	85
42	4	4	5	3	4	20	5	3	2	2	12	2	5	4	4	15	3	3	3	3	12	3	4	3	3	13	4	5	3	4	16	88
43	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	125
44	4	5	4	4	5	22	5	5	4	5	19	4	5	4	4	17	3	3	3	4	13	3	4	4	4	15	4	4	5	5	18	104
45	5	4	5	3	3	20	3	5	3	4	15	3	4	3	5	15	2	3	3	3	11	3	4	5	5	17	4	5	5	4	18	96
46	5	5	5	4	3	22	4	3	3	3	13	1	5	2	5	13	3	3	5	5	16	3	5	3	4	15	5	3	4	5	17	96
47	4	5	4	2	4	19	4	4	1	2	11	3	5	3	4	15	3	4	4	4	15	4	5	5	5	19	4	5	5	5	19	98
48	5	4	5	3	3	20	5	5	3	2	15	2	4	4	5	15	5	4	4	5	18	4	5	5	4	18	5	4	3	3	15	101
49	4	4	5	3	5	21	4	5	3	3	15	1	5	4	5	15	5	5	5	5	20	4	5	5	5	19	5	5	5	3	18	108
50	4	4	4	4	2	18	4	5	4	5	18	1	5	5	5	16	3	3	4	4	14	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	106
51	4	3	5	3	3	18	3	3	3	4	13	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	94
52	5	5	5	4	5	24	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	119
53	4	5	4	4	4	21	3	3	2	4	12	2	4	4	5	15	4	3	2	3	12	3	4	2	3	12	4	4	3	2	13	85
54	4	3	2	4	5	18	4	3	4	1	12	5	4	5	5	19	5	5	4	5	19	4	4	2	5	15	4	4	5	5	18	101
55	5	5	5	2	4	21	4	3	2	3	12	4	3	3	5	15	3	4	4	5	16	3	4	3	4	14	5	3	3	3	14	92
56	5	4	4	3	5	21	5	4	3	5	17	2	4	5	4	15	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17	108
57	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	76
58	5	4	4	4	3	20	4	5	3	3	15	2	2	2	3	9	4	4	4	3	15	2	2	2	3	9	3	4	4	4	15	83
59	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	14	2	4	4	4	14	4	3	4	3	14	4	4	4	4	16	4	4	3	4	15	91

60	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	4	4	3	14	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	76
61	2	3	4	3	3	15	3	4	3	3	13	3	4	3	4	14	3	4	4	3	14	3	3	4	3	13	4	4	5	4	17	86
62	4	1	3	2	4	14	4	5	3	3	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	108
63	5	5	5	3	4	22	4	5	2	1	12	2	4	4	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	108
64	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	3	4	5	5	17	4	4	5	5	18	5	4	5	5	19	5	5	5	4	19	117
65	5	5	5	3	3	21	3	3	3	3	12	3	5	3	5	16	4	4	4	3	15	3	4	3	3	13	4	5	5	5	19	96
66	3	4	4	3	5	19	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16	2	3	3	4	12	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	99
67	3	3	3	3	3	15	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	73
68	5	5	5	5	5	25	5	3	3	4	15	3	4	4	4	15	4	4	3	3	14	3	3	3	2	11	4	4	4	4	16	96
69	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	3	5	3	5	16	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	121
70	5	4	4	3	4	20	4	4	3	3	14	3	4	4	4	15	4	4	4	5	17	4	4	4	4	16	5	4	3	4	16	98
71	5	4	5	3	5	22	4	3	3	2	12	3	5	5	5	18	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	4	5	5	19	106
72	5	5	4	5	5	24	5	4	5	4	18	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20	122
73	5	4	4	1	5	19	5	4	4	1	14	3	5	3	3	14	4	4	3	4	15	3	4	4	3	14	4	4	3	3	14	90
74	4	4	4	3	4	19	4	4	3	2	13	3	4	4	5	16	5	4	4	5	18	4	4	2	2	12	4	4	3	2	13	91
75	4	5	4	3	5	21	5	4	3	5	17	3	4	5	4	16	5	5	4	5	19	5	4	4	5	18	4	3	5	5	17	108
76	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	114
77	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	114
78	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	114
79	4	5	5	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	5	4	5	18	5	5	5	5	20	114
80	5	4	4	3	5	21	5	4	3	5	17	2	4	5	4	15	5	5	5	5	20	5	5	4	4	18	4	5	4	4	17	108

### Variable Dependiente: Desarrollo profesional

N°	D1: Inspiración y planificación						D2: Impulso del conocimiento y destreza						D3: Indagación					D4: Colaboración y comunidad					CD					
	1	2	3	4	5	6	TD1	7	8	9	10	11	12	TD2	13	14	15	16	17	TD3	18	19		20	21	22	23	TD4
1	4	3	4	3	4	3	21	4	3	4	4	3	3	21	3	4	3	5	4	19	4	4	3	4	4	5	24	85
2	3	4	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	3	18	79
3	4	5	5	3	5	5	27	3	5	5	5	5	5	28	3	5	5	5	5	23	3	3	5	5	2	2	20	98
4	5	4	4	4	5	4	26	4	5	5	5	5	5	29	3	3	3	3	3	15	4	4	5	5	5	5	28	98
5	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	5	27	93
6	4	4	4	4	4	4	24	3	3	5	4	4	4	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	91
7	5	5	1	1	5	1	18	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	103
8	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	115
9	4	4	3	4	4	3	22	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	5	21	4	5	5	5	4	4	27	95
10	5	5	4	4	4	3	25	5	5	5	5	5	4	29	5	4	4	4	4	21	4	4	4	5	5	4	26	101
11	4	4	3	4	5	4	24	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	108
12	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	2	14	3	3	3	3	3	4	19	69
13	4	4	3	4	4	4	23	4	4	5	4	5	5	27	4	4	5	4	5	22	3	4	5	4	5	4	25	97
14	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	25	95
15	4	3	2	2	2	4	17	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	5	4	21	4	4	5	4	5	4	26	88
16	4	3	3	3	4	3	20	3	4	5	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25	3	4	5	5	5	5	27	99
17	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	5	5	5	28	4	4	5	4	4	21	4	5	5	5	5	4	28	103
18	3	4	3	3	4	3	20	2	2	2	2	2	1	11	4	4	3	3	4	18	3	3	3	4	4	4	21	70
19	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	90
20	4	5	5	5	4	4	27	4	4	5	4	5	4	26	3	3	4	4	5	19	4	5	5	5	5	5	29	101
21	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	4	24	4	5	5	5	5	5	29	111
22	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	5	5	26	2	2	3	3	3	13	4	4	5	5	5	3	26	93
23	5	5	3	4	5	5	27	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	5	23	4	4	3	2	2	3	18	97
24	4	5	2	4	5	2	22	4	5	5	5	5	5	29	1	5	5	5	5	21	4	5	5	5	4	5	28	100
25	4	4	3	3	4	5	23	4	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	24	3	4	5	5	5	5	27	103
26	3	3	3	3	4	3	19	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	19	4	4	5	5	5	5	28	90
27	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	46
28	5	5	3	3	3	3	22	4	3	5	3	4	4	23	4	4	4	3	5	20	3	4	4	4	4	4	23	88





60	3	3	3	3	3	3	18	4	4	4	5	4	3	24	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	17	74
61	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	4	24	81
62	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	114
63	4	4	5	4	4	5	26	4	4	5	4	5	5	27	4	4	4	5	5	22	5	4	5	5	5	4	28	103
64	4	4	4	3	3	3	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	25	90
65	5	5	4	5	5	3	27	4	4	5	5	5	5	28	4	4	4	5	3	20	4	5	5	4	5	4	27	102
66	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	5	4	24	4	4	4	4	5	5	26	103
67	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	18	69
68	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	91
69	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	114
70	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	3	4	19	4	4	5	4	4	4	25	91
71	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	5	5	5	27	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	105
72	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	30	115
73	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	5	24	4	4	3	4	4	19	3	4	5	4	3	4	23	89
74	3	4	3	2	3	2	17	5	4	5	5	5	5	29	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	5	4	28	94
75	4	5	4	5	5	5	28	4	4	5	5	5	4	27	4	5	4	3	4	20	3	4	4	4	3	4	22	97
76	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	30	102
77	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	30	102
78	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	30	102
79	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	4	5	4	26	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	5	30	102
80	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	5	5	27	99