



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima Institucional y el Desempeño Docente en las Instituciones Educativas del
Centro Poblado Menor El Milagro 2022**

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

AUTORA:

Calderón Paredes, Gina Paola (orcid.org/0000-0001-7273-2858)

ASESORA:

Dra. Mendoza Alva, Cecilia Eugenia (orcid.org/0000-0002-3640-2779)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:

Apoyo a la Reducción de Brechas y Carencias en la Educación en todos sus
Niveles

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por la salud y la vida, a mis Padres Manuel y Elizabeth, ustedes que son el pilar fundamental en todo este trayecto de mi vida profesional y personal, por el apoyo limitado, por estar conmigo siempre.

A mis hermanas María, Karla y Evelyn, por sus consejos y ayuda, sus palabras de fortalezas para seguir adelante, por todo el apoyo brindado.

A ti papá Leoncio Calderón que has sido, eres y serás uno de mis más grandes motivaciones de superación, porque desde el cielo sé que me cuidas, esas enseñanzas que no se olvidan y que quedan para la vida.

Y a mis sobrinas (o): Allison, María de los Ángeles, Azumi, Jhoan, Akumi que con verlos me dan las fuerzas de seguir superándome.

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por la vida y salud, a mis padres por el apoyo incondicional en todo este trayecto de mi vida profesional, a los docentes de la Universidad César Vallejo de la Facultad de Educación de Pos Grado por brindarme nuevos aprendizajes, por ser personas entregadas a su carrera, por su paciencia y dedicación para con nosotros. Agradecer de una manera especial a ti Jorge Luis por el apoyo y desveladas para que esta meta se cumpla.

Y a todas las personas que hasta el día de hoy me apoyan a cumplir mis objetivos.

Índice de contenidos

Caratula	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.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	45
ANEXOS.....	

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Población de estudio</i>	23
Tabla 2 Muestra.....	24
Tabla 3 Relación entre clima institucional y desempeño docente.....	28
Tabla 4 <i>Relación entre clima institucional y la dimensión reflexiva del desempeño docente</i>	28
Tabla 5 <i>Relación entre clima institucional y la dimensión relacional del desempeño docente</i>	29
Tabla 6 Relación entre clima institucional y la dimensión colegiada del desempeño docente.....	30
Tabla 7 <i>Relación entre clima institucional y la dimensión ética del desempeño docente</i>	30
Tabla 8 Correlación entre Clima Institucional y Desempeño Docente.....	32
Tabla 9 Correlación entre Clima Institucional y Dimensión Reflexiva.....	33
Tabla 10 Correlación entre Clima Institucional y Dimensión Relacional.....	33
Tabla 11 Correlación entre Clima institucional y Dimensión Colegiada.....	34
Tabla 12 Correlación entre clima institucional y Dimensión Ética.....	35

Resumen

La tesis tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima institucional y desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022, para lo que se aplicó dos instrumentos, la variable del clima institucional con 20 ítems dividido en 4 dimensiones; el segundo instrumento aplicado para medir el desempeño docente consta de 28 ítems dividido en 4 dimensiones, de las cuales fueron validadas con un Alfa de Cronbach entre 0,940 y 0,861 de fiabilidad. El volumen de la muestra considerada fue de 50 docentes.

El diseño fue de tipo diseño correlacional simple y el análisis de resultados se usó el índice Rho Spearman para la prueba de hipótesis.

Se demuestra que las variables clima institucional y desempeño docente están correlacionadas débilmente con un valor de 0,020 (2,0 %). Sin embargo, se demuestra que el clima institucional se halla un nivel medio con un total de 76,0%; de los cuales un 68,0 % se encuentran en un nivel medio del desempeño docente. Las correlaciones más altas están demostrados entre la variable clima institucional y la dimensión colegiada (0,095), tal como muestra el coeficiente Rho Spearman. Concluyendo que el variable clima institucional y desempeño docente no están correlacionadas entre sí.

Palabras Clave: Clima institucional, Desempeño docente, Dimensión colegiada.

Abstract

The objective of the thesis was to determine the relationship that exists between institutional climate and teaching performance in the educational institutions of the minor population center El Milagro 2022, for which two instruments were applied, the institutional climate variable with 20 items divided into 4 dimensions; The second instrument applied to measure teaching performance consists of 28 items divided into 4 dimensions, of which were validated with a Cronbach's Alpha between 0.940 and 0.861 reliability. The volume of the sample considered was 50 teachers.

The design was of the simple correlational design type and the analysis of the results used the Rho Spearman index for the hypothesis test.

It is shown that the institutional climate and teacher performance variables are weakly correlated with a value of 0.020 (2.0%). However, it is shown that the institutional climate is at a medium level with a total of 76.0%; of which 68.0% are at an average level of teaching performance. The highest correlations are shown between the institutional climate variable and the collegiate dimension (0.095), as shown by the Rho Spearman coefficient. Concluding that the variable institutional climate and teaching performance are not correlated with each other.

Keywords: Institutional climate, Teaching performance, Collegiate dimension

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día el índice de cambios en la educación obliga que la correlación ingreso lo que se refiere al clima institucional y desempeño docente sean factores de estudio para ver si hay concordancia entre ambas variables y entre sus Dimensiones.

La realidad problemática describe, por un lado un clima institucional aparentemente deteriorado en cierto sector de las instituciones educativas, especialmente en el lugar de estudio; independientemente del tipo al desempeño docente que cada profesional pueda demostrar. Mientras el desempeño docente es personal y se verifica una imagen diferente; en el caso del clima institucional se trata de un 'comportamiento colectivo' que no siempre está en la misma relación con la segunda variable (desempeño docente).

Según la UNESCO (1998); el mecanismo acorde a la enseñanza es aquel que puede instituir reglas claras de los maestros, por ende una de las reglas debe ser las relaciones interpersonales; la cual optimizaría a la labor en conjunto también contribuiría bastante en el desempeño docente; continuamente poseería el fin de renovar y optimizar sus capacidades, estimulando la creación inquebrantable de los métodos de tratado y sus estrategias de instrucción y enseñanza. El maestro es una pieza fundamental y clave para las empresas educativas, son ellos quienes de formar a los infantes y adolescentes para el futuro y para la vida, esto ha originado grandes estrategias y destrezas para favor del docente.

En los último siglos se ha visto y demostrado el perfil incompetente en las asociaciones didácticas, esto se debe a la insuficiencia de información, compañerismo, entereza y pasividad, etc. Esto puede perjudicar al maestro en su desempeño y al transcurso de enseñanza de sus alumnos. Es bueno que todas aquellas entidades cuenten con el clima favorable, bueno. Óptimo para sus trabajadores.

El clima institucional debería ser este tema importante en la actualidad, principalmente en las entidades educativas del Perú, estas deben buscar y

enfocarse en su cambio, adquirir el máximo rendimiento y tener mejoras sociales por el bien de los estudiantes, el clima institucional, es ese ambiente que debe estar lleno de innovación, métodos, capacidades y competencias altamente buenas.

En el trabajo de investigación se redacta el siguiente problema general:

La presente indagación tiene como problema de investigación: ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022?;

A continuación redactamos los Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión reflexiva docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022?; ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión relacional docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022?; ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión colegiada docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022?; ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión ética docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022?

Justifico teóricamente que el trabajo de investigación se considera esencial, ya que se basa en tener una eficiente comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales y participación; además, porque presenta definiciones que lo sustentan los cuales van a servir para la tesis, y van a ayudar a las instituciones educativas del centro poblado menor El Milagro a desarrollar un mejor clima institucional y desempeñar de manera correcta la docencia. El clima institucional es de suma importancia, nos ayuda a mantener una mejor relación, con el único fin de lograr objetivos (MINEDU 2017). Así mismo el desempeño docente ayuda a brindar una mejor enseñanza y obtener buenos resultados en el estudiante.

Se justifica en lo práctico en el hecho de mejorar los servicios que se brindan, es decir, por un lado, se tiene cómo es el clima institucional, que para el presente estudio se entiende como la manifestación colectiva de conductas y comportamientos individuales que inciden en los quehaceres tanto educativo como social. Otro punto, se tiene la variable dos, y entendido que se evalúa cómo es el comportamiento profesional de los docentes, especialmente cuando se trata de su desenvolvimiento en el aula y fuera de ella, pero con incidencia en lo pedagógico, en lo profesional.

Además en la justificación metodológica, se realizó encuestas para ambas variables, y se aplicó la observación durante las encuestas; Los beneficiarios de las encuestas fueron los docentes, esto nos permitió mejorar el clima institucional y de esta forma desarrollar favorablemente el desempeño docente, el cual beneficia a toda las planas educativas en el centro Poblado menor El Milagro.

Se espera que mencionada investigación pueda aportar en un posterior a más entidades que cuenten con la idéntica explicación y con una realidad problemática equivalente a la investigada.

La siguiente tesis de estudio cuenta con un Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022. Así mismo cuenta con cuatro Objetivos específicos, son los siguientes: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión reflexiva del desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022; Determinar la relación que existe el clima organizacional y la dimensión relacional del desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022; Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión colegiada del desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022; Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión

ética del desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.

De la misma manera se planteó hipótesis alterna: Si Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022; teniendo como hipótesis nula: No Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.

En las Hipótesis específicas: H1: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión reflexiva docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022; H2: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión relacional docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022; H3. Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión colegiada docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022; H4. Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión ética docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En la tesis presentada se muestran diferentes análisis de estudio, teniendo como primer punto los nacionales:

Tenazoa (2020), tiene su tesis titulada: clima institucional y desempeño docente en la I.E N° 64007 Pucallpa., donde la finalidad fue la relevancia que hay del clima institucional y su desempeño docente; su método es tipo cuantitativo, descriptivo simple. Su población estaba formada por treinta profesores de la entidad educativa N° 64007, Pucallpa, tuvo como muestreo no probabilístico intencional con una cantidad de diez docentes donde se contó con una población de treinta, dichos resultados nos indican que ambas variables se hayan en el nivel promedio tal como indica la tabla, en donde se aprecia que el desempeño docente tiene un 50% promedio, en cuanto el 30% se hayan en nivel alto, lo restante que equivale al 20% se encuentran en el nivel bajo; se concluye que se debe desarrollar un buen clima institucional y así desarrollar destrezas docentes durante los aprendizajes obtenidos.

Munayco (2019) menciona su tesis titulada: Clima Institucional y el desempeño Docente en la institución educativa N°20745 Apóstol Santiago de Vitis; el objetivo principal fue: su influencia del clima institucional y su desempeño docente; el método utilizado es tipo correlacional ya que se vería la correlación de dichas variables en los docentes de la entidad escolar N° 20745 Apóstol Santiago de Vitis. Su población fue conformada por quince docentes; siendo la misma muestra constituida. En los resultados se tiene que el 86,7% de docentes que fueron entrevistados menciona que el desempeño docente está en un nivel regular, en cuanto al clima institucional observamos que el 60% de docentes están en un nivel medio; teniendo como prueba de hipótesis general una significancia de 94,7%, esto indica que ambas variables influyen en los maestros. Concluyo que el desempeño docente es regular por parte de la mencionada institución ya se nota la escases en diverso puntos, uno de ellos el no querer capacitarse, deficiencia de compromiso.

Pezúa (2020), título: Clima Institucional y Desempeño Docente en la entidad educativa N° 15098; muestra como objetivo estudiar la relación entre clima institucional y el desempeño docente. Dicho estudio se empleó con una muestra de ciento cuarenta sies docentes, aplicando la escala FES para la primera variable el cual es indicio de Moos y Tricqet fue adaptado por Ruiz y Guerra en el año 1993 y la escala de Likert en el año 1995. Los análisis nos muestran que si existe relación directa entre uno y otro variable. Existiendo una correlación significativa y directa. Llegando a la conclusión que el clima institucional afecta en el desempeño docente.

Se muestran estudios de las variables de tipo internacional sustentado:

Paredes (2018) En su estudio: Clima Laboral y Desempeño Docente en las entidades educativas de México 2018, su finalidad era analizar la correlación entre el clima laboral y desempeño docente en México con una muestra de 72 docentes incluyendo directores, se usó el coeficiente de correlación de Pearson, con la finalidad de corroborar la confiabilidad de los instrumentos aplicados, confirmándose la valides, se vio la correlación entre una dimensión del clima laboral. Se concluyó que si existen relación entre ambas variables.

Gonzáles (2018) “Desempeño Docente y el Proceso de enseñanza aprendizaje en la universidad San Mayor de Costa Rica 2018”; su objeto de estudio fue: determinar la relación del desempeño docente y el proceso de enseñanza de aprendizaje; su método utilizado fue de tipo cualitativo, diseño explorativo y transversal teniendo como nivel descriptivo ya que permitirá analizar la tesis. Su población estuvo conformada por treinta y tres profesores, así mismo su muestra está conformada por cinco profesores de educación básica. Por lo tanto los estudios muestran unos resultados prácticos y de desenvolvimiento en los ambientes de clase, considerando 9,60% en el desempeño docente y un 90,40% en el transcurso de enseñanza-aprendizaje en el cual se demuestra la relación entre ambas variables. Concluyendo la correlación entre sí.

Nieves (2019) en su tesis “Clima Institucional y el Desempeño Docente en la institución educativa N° 80016 de España 2019”; en su investigación tiene como objetivo: la relación del clima institucional y el desempeño docente. Su muestra es probabilística simple, su muestra está formada por quince docentes quienes pertenecen al consejo técnico asesor. Su diseño no experimental con tipo descriptiva correlacional de corte transversal, se desarrolló las escalas tipo Likert. Al procesar ciertos resultados e obtuvo confiabilidad y valides, se utilizó estadísticas descriptivas. Sus resultados indicaron que hay una relación baja, no significativa. En conclusión, se haya que si hay relación entre las variables.

Continuando con los análisis de estudio también existen los de regional / local:

Gonzales y Pereda (2019) en su tesis presentada Clima Organizacional y Desempeño Docente en las entidades educativas N° 86502 Chepen 2019; su objetivo general fue establecer la relación del clima organizacional y el desempeño docente en los profesores de la institución educativa N° 86502. Dicho estudio equivale al tipo de investigación no experimental descriptivo correlacional porque nos permite comprobar las correlaciones entre ambas variables de estudio. Es así que se concluye con los resultados de investigación demostrando que no hay relación significativa $p > 0,05$ de dichas variables de la entidad educativa N° 86502. Se concluye el bajo desempeño docente que muestran los docentes no tiene relación con el clima organizacional.

Sandoval. k (2018) La presente investigación Clima Institucional Y desempeño Docente del establecimiento educativo N°10090 Huamachuco 2018, Tiene como objetivo conocer la correlación que hay entre el clima institucional y desempeño docente, su diseño está basado en la investigación no experimental, siendo esta descriptiva correlacional, nos ayuda a comprobar la correspondencia de sus variables de tesis. La primera variable fue medida con el instrumento de cuestionario cuyo autor original es Martin Bris y adaptada por Pérez Huamán en el 2010, como evaluación en la segunda variable se desarrolló un cuestionario de validez veloz, adaptado

por Salluca en el año 2010. Su muestra fueron docentes de un establecimiento educativo. Se concluyó que si hay relación alta entre ambas variables.

Chávarry, C (2018) en su investigación Gestión Estratégica y Desempeño Docente en las institución educativa J.M.A el Porvenir 2018; muestra como diseño descriptivo a una población de cincuenta y cinco maestros, cuyo objetivo fue confirmar que la gestión estratégica esté vinculada con el desempeño de los maestros de la institución J.M.A. del distrito El Porvenir; se concluye que se estableció la asociación estadística entre ambas variables. Se confirmó, que si están relacionadas ambas variables.

Mondragón, R (2018), en la investigación Liderazgo Pedagógico y Desempeño Docente en las entidades educativas de Virú 2018, su objetivo: establecer su correlación entre liderazgo pedagógico y desempeño docente. Su diseño fue descriptivo correlacional, teniendo como muestra 36 profesores utilizando el coeficiente de Pearson es de 0.755, con esto vemos la relación buena y alta que hay entre las dos variables, el liderazgo pedagógico entre los maestros es regular dando un 77,78%(28 maestros). De la misma manera el desempeño docente muestra, la regularidad con un 72,22%(26 docentes), por ultimo llegamos a la conclusión que si se mejoró la aplicación, diseño y estrategias educativas de la primera variable, estas muestran la significancia del logro en la enseñanza y su mejora en la segunda variable.

Dentro del marco teórico tenemos la variable de Clima institucional en la cual se presentan las siguientes definiciones:

Minedu (2017), "Apreciación de los integrantes de las entidades educativas sobre las limitaciones con las que se desenvuelven, estas se dan de acuerdo al tipo de comunicación con sus compañeros y sus características". Asi mismo, Según Alves (2000): el medio laboral está basada en la comunicación. El respeto entre todos los trabajadores, los valores y sus sentimientos, crear una amistad, aceptarse y estar anímicamente bien, asociada a la satisfacción y el buen rendimiento. Por otro lado, Martin

(2016): Nos dice que el ambiente de trabajo en las entidades educativas es fundamental en el proceso organizacional sin contar los de creación y permuta. El Clima Organizacional es ese ambiente que se genera en las entidades educativas, ya sea por experiencias vividas cada día, sus actitudes, motivaciones y valores de cada empleador. Continuamente considero Según Martin (2016); Menciona que el ambiente de trabajo en las entidades educativas es un factor importante y facilitador de las etapas organizadoras y su gestión, a partir de estos espacios los que conforman las entidades educativas crean ambientes que definen a las entidades. El ambiente de trabajo es generado en las entidades educativas desde las experiencias del día a día con sus representantes. Rivas (2007), indica que el clima se identifica con actitudes, creencias, valores, “es una visualización que existe en las entidad y ambiente de trabajo y se basa en lo positivo o negativo del entorno para quienes conforman dicha empresa”. Es importantes el buen clima en las instituciones; Para Chiavenato (1998): Nos dice que hablar del clima institucional en las entidades educativas no solo imprima en las mejoras del docente sino también los grandes beneficios que estos aportaría para toda la plana educativa, esto implica docente, alumnos e incluso padres de familia, esto nos mostraría la productividad y calidad en la enseñanza de aprendizaje.

Montero y Pilar (2003) mencionan que: El clima institucional si bien en cierto trae beneficios cuando es positivo pero también puede mostrar obstáculos, pues de esto depende mucho el desenvolvimiento del personal. Es importante que se cree un vínculo de cercanía empezando desde el líder continuamente con los compañeros de trabajo, esto se ve reflejado en la autonomía, apoyo, comunicación, etc. Todo ello nos indica que el clima institucional si influye en el desempeño de los docentes.

Según estudios existen tipos de clima institucional:

Considerando los pensamientos de Brunet(1987) en sus trabajos hechos en cuanto al campo del clima institucional nos brinda los siguiente tipos:

1. Autoritario. Cuando no existe confianza en sus empleados. La mayoría de decisiones las toma el líder y las organiza mediante una actividad por cada trabajador.
2. Consultivo. El líder muestra confianza en los trabajadores, las decisiones se dan principalmente por el líder, pero a su vez coordina y acepta las opciones de los demás. La comunicación es importante.
3. Clima democrático. Existe una confianza alta en sus trabajadores las decisiones las toman entre todos, y las integran de manera correcta para cada empleador.

Tenemos las siguientes dimensiones de la primera variable

DIMENSIÓN 1 Comunicación:

Zaldívar (2007) da a entender a la comunicación como el procedimiento de dar conceptos por medio de las ideas y de la información de un individuo a otro, por medio del uso de la simbología compartida, con el propósito de entender y de permutar.

DIMENSIÓN 2 El Liderazgo:

Para Zaldívar (2007) tiene presente que el liderazgo es una realización por donde las personas consiguen aprobaciones y beneplácitos de los seguidores y alcanza que estas laboren de acuerdo a las metas establecidas por la misma institución.

En esta dimensión depende mucho el apoyo de todo el grupo, el líder es quien debe mostrar un comportamiento positivo ya que del va a depender el logro que se pueda obtener; el líder es la persona quien debe estar formado en valores y ser racional.

DIMENSIÓN 3 Relaciones Interpersonales

También Zaldívar (2007) da a conocer que las conexiones interpersonales tiene el papel más importante en donde el desempeño de las labores

humanas en los distintos medios de desenvolvimiento en donde se ejecuta poseen como cimiento a la comunicación.

DIMENSIÓN 4 Participación

Nuevamente Zaldívar (2007) tienen en cuenta que la participación es una clase de hecho social que trata en el involucramiento activo de los actos y labores conjuntas a la planificación, desenvolvimiento y examinación de las tareas que se ejecutan dentro del salón de clases. Se trata de acciones intencionadas y seguras que empiezan de la norma consustancial de las personas a establecer el compromiso sin ataduras, como actores principales de la realidad que habitan.

Según (Martínez, S.A. y Ulizarna, J.L., 1998), se describe el tiempo institucional como dimensional, incluye un extenso grupo de elementos: están incluidos los siguientes:

- A. La estructural: considera "el clima" como una situación justa compuesta por el grupo de tipos del contexto de empleo, emparentadas con la organización.
- B. Supone al clima como la realidad subjetiva, este aporta a dicho clima como importante para los empleadores y que influye en su desenvolvimiento.
- C. También lo relaciona con el grupo de visualizaciones compartidas.

La importancia de crear un ambiente favorable, es un problema que en la actualidad ven mayoría de maestros y esto les dificulta para desarrollar sus labores con eficiencia. Sus metas de este mismo ambiente educativo pone en riesgo o a favor que se trabaje en equipo para el beneficio de la educación.(CGE, 2002).

Es de suma importancia que se favorezca la responsabilidad, por años se evidencio la falta de un trabajo cooperativo entre docentes, entre ellas se incluyen las de áreas, ya que determinan el ambiente positivo, el líder que

conforma la entidad pública, que vendría ser el director es quien debe crear este tipo de ambiente.

Es preciso fortificar a las entidades con el único fin de crear comunicación para crear lazos de comunicación, relacionarse con toda la plana educativa; director, docentes, padres y alumnos y se tenga como consecuencia una convivencia entre todos, alcanzando una calidad educativa.

La siguiente variable es desempeño docente, según (Ponce M., 2005) indica que el desempeño docente hace hincapié a la acción del maestro, quien expresa las capacidades y competencias pedagógicas en la cual se guía, inspecciona, ubica y calcula los procesos de la educación y formación docente.

En la investigación, la segunda variable, indica que la capacidad y destrezas para el trabajo competente, hace que se ejerza de manera más específica las actividades del docente.

Los Elementos del Desempeño Docente: Hoy en día son varios los determinantes que se involucran en la segunda variable de estudio, hacemos mención de algunos: capacitaciones, cursos, formación continua docente, estrategia, escuela, empresa educativa y sus respectivas políticas.

Como uno de los elementos del desempeño docente tenemos la Capacitación y formación docente: Estos son el eje principal que están siempre presentes en la actividad laboral, indican puntos de marcha para desarrollar las capacidades de la profesión.

El Incentivo es otro elemento importante para el buen desempeño docente: Este proceso de motivación es favorable para relación entre docente y estudiante, la educación requiere de una motivación para un desarrollo exitoso.

(Mañú N. y Goyarrola I., 2011) conceptualiza el premio u incentivo como una estrategia que impulsa al esfuerzo obligado y necesario para alcanzar sus objetivos.

Otro elemento no me menos importante es la Relación Profesor Estudiante, donde nos menciona que

El aprendizaje significativo es un elemento que se logra con este factor, porque va a lograr aprendizajes significativos, provechosos para el estudiante, existen definiciones:

Para (Ruíz, 2010; pág. 2) la comunicación, docente estudiante, ingresa tallar: primordial para beneficio de todo.”

Este dialogo se debe caracterizar por el respeto entre todos, así se creara una comunicación optima, el cual el docente y el estudiante se benefician de buenas experiencias.

(Morales, 2008, pág. 115-118):

- A. La significancia del vínculo docente – estudiante, hoy en día no se ven resultados positivos pero que si se pueden con seguir, esta relación cruza barreras de aprendizajes y lo que se pueda enseñar dentro del aula.
- B. EL vínculo profesor – alumno no está limitado al trato entre tal, esto nos indica que la c0omunicaon puede ser de manera abierta, amable, etc.; esta globaliza las dimensiones de enseñanza aprendizaje.
- C. Los alumnos se ven condicionados por la actitud de los maestros esto implica que los profesores deben mostrar conductas que orienten, guíen y sean de apoyo para el estudiante por lo tanto su actitud debe ser la mejor no solo para con los estudiantes sino deben tenerla con todos los que le rodean.

D. Si tenemos una buena relación con los estudiantes va a garantizar aprendizajes significativos y tener alumnos capaces de sí mismos. .

A veces mantener una relación asertiva con los estudiantes podría llegar ser complicado especialmente en los que es notorio la falta de interés y son ellos quienes absorben las energías de los docentes.

Las iniciativas de los docentes y miradas hacia un futuro para sus estudiantes va a permitir que se orienten y estimulen; pudiendo así crear grandes cambios motivación, interés, ganas de aprender, etc.

La relación maestro – estudiante no solo está vinculada con los aprendizajes y destrezas que la aplican, esta incluye en general las dimensiones mencionadas.

Es muy importante las estrategias que se van a emplear a la hora de la enseñanza, es primordial saber que estos brindan muchas cosas: motivación, aptitudes, hábitos, destrezas y con estas poder desarrollarlas de manera diaria.

Familia - Escuela

La familia es fundamental para el aprendizaje del estudiante son ellos quienes deben fortalecer e incentivar el dialogo.

(Garreta, J. y Llevot, N., 2007, pág. 9) nos señalan el vínculo familia – colegio, es un factor importante para el estudiante.

(Maquilón, J., Mirete, A., Escarbajal, A., & Giménez, A., 2011 pág. 71-79) la institución educativa sino cuenta con docentes, no pueden beneficiarse de los aprendizajes educativos para ello deben involucrarse los padres de familia, ya que son también una pieza fundamental para la educación de sus hijos.

Dichos autores nos dicen que la educación y su primer hogar es la familia y se extiende en la escuela como segundo hogar.

Los infantes ven que sus padres valoran a sus docentes y les importa lo que desarrollan aportándoles estímulos para que se activen durante su aprendizaje.

Las relaciones que se dan en la escuela y las familias son necesarias ya que ambos son responsables de la educación.

Existen Tipos de Desempeño Docente, los cuales son los siguientes:

El profesor de buen nivel brinda estrategias oportunas para una buena educación y busca las estrategias adecuadas para llegar a todos los estudiantes de esta forma ayuda a la formación y lo más importante a ser personas provechosas para el país (Ministerio de Educación y Cultura).

Las brechas de calidad se notan en el buen vivir, estos respetan culturas, nacionalidades, etnias; afirman el desarrollo de procesos y prácticas en las instituciones inclusivas, aportan a la mejoría del aprendizaje; facilitan el desenvolvimiento profesional de todos los empleadores, cuidan que se cumpla lo establecido por el ministerio de educación (Ministerio de Educación 2014).

Marchesi, 2007, Menciona que la docencia es arte, se refiere que las estrategias que desarrollamos los docentes brinda oportunidades a los estudiantes para poder comprender mejor a la sociedad, aprendan y si adaptan a las estrategias, demanda una formación de vinculo y compromiso individual, de esta forma contribuiríamos a su desarrollo social, personalidad, socio afectivo para los estudiantes.

Espinosa, J., 2008, Indica las siguientes características:

- A. Ver la realidad y poder tener una visión a futuro y constituir a gentes que se puedan enlazar con la experiencia, con la ciencia, con la cultura, el conocimiento, lo científico, la tecnología y el pensamiento con la razón.
- B. Tener aptitudes de reflexión sobre conocimiento, indagar mejoras para el aprendizaje demostrando independencia, estabilidad y imaginación por medio de la innovación y la investigación.
- C. Los enfoques interdisciplinarios y trans-disciplinarios se implementen como instrumento de la práctica pedagógica.
- D. Desarrollar en el niño su integralidad multidimensional, esto abarca lo cognitivo, afectivo, creativo, filosófico, lúdico, social y político.

El docente es un profesional decidido al cambio, innovación que se debe adaptar a la vida del aula, busca transformar los ambientes sociales que tengan que ver con las actividades institucionales.

Marchesi A., 2006, El docente debe preocuparse por la formación de sus estudiantes a pesar de la gran responsabilidad de ser docente.

Los docentes deben ser considerados, valorados y respetados por todos ellos son los principales formadores para las demás profesiones.

Desafíos del Desempeño Docente

Hoy en día los desafíos que se nos atraviesan en el siglo XXI, para las entidades educativas y para el docente tanto en su capacidad y competencia profesional, se debe poner en práctica su desarrollo como profesional, relación, familia, escuela y comunidad.

Desarrollo Profesional.

En la actualidad se brindan curso, capacitaciones. Especializaciones que va a permitir el desarrollo profesional muy alto y de calidad para los profesores.

El programa para la capacitación de profesores en servicio, concluye:

Herrera, 1999, pág. 8, En los últimos tiempos las competencias se han convertido en un elemento dinámico de las actividades que buscan la capacidad practica para desempeñarse en el centro de trabajo, el cual ha dado resultados positivos de cambios en la formación de los empleadores sociales con el fin de que adquieran destrezas para cumplir con sus actividades, existen tres ámbitos:

- A. Aquellos conocimientos que adquieren por si solo que es primordial que estén en constante actualización.
- B. Con saberes prácticos, requieren de habilidades, destrezas, capacidades y procedimientos para la mejora del desempeño laboral.
- C. Actitudes, se basa en los valores, motivación e intereses.

Para llegar a todo lo mencionado se requiere de liderazgo, tomar decisiones y el desempeño docente, todos ellos deben apuntar a mejorar dentro de la entidad y como docentes obteniendo una calidad optima

Al implementar la práctica docente, los maestros tienen la oportunidad de crear condiciones para que los estudiantes aprendan, inculcando hábitos que les ayuden a aprender; esto también les brinda oportunidades de mejorar.

Todos los docentes antes de culminar su ciclo profesional deben realizar prácticas que les van a permitir poder desempeñarse en un futuro como docentes, esto es de carácter obligatorio.

Relación Familia Escuela Comunidad.

El contexto del desarrollo holístico de un niño es la familia, la institución educativa y la sociedad, pues estos desempeñaran un rol esencial al influir en la vida del ser humano.

Castelló, 150 – 151, indica que; “Las reformas educativas propuestas deben tomar en cuenta el medio en el que vive cada infante pues el hogar es el principal medio formador y después continua la escuela.

La vida del ser humano se basa en un triángulo (familia, escuela y comunidad) de ellos depende mucho el desarrollo las relaciones su forma de vida sus valores y principios. El infante desarrollo diversas habilidades y destrezas en las que se deben aprovechar porque son lo que definirá a futuro su vida.

Es importante que el vínculo familia – escuela, funcione cuando se tengan presentes los roles y responsabilidades de cada uno, los padres deberán confiar en la profesionalidad de los docentes, y ser justos para identificar que la familia es el primer agente en la educación. Cabe señalar que la familia es el lugar en el cual el infante desarrolla su primera convivencia, socialización, reglas, valores, donde aprende los límites, relaciones afectivas que le da su familia. Por su parte, una escuela es una comunidad organizada que contribuye al mejoramiento de la sociedad formando persona pensantes, honestas, que puedan participar de manera activa en su sociedad donde viven. (Contreras, 2012)

Fundamentos Teóricos de la Docente.

Hernández, A., 2000, Hoy en día se busca a un docente autónomo que desempeñe un rol verdaderamente profesional y ético, que sea capaz de tomar decisiones basándose en las características del proceso enseñanza.

Ciertos fundamentos para que el maestro desempeñe su trabajo son: el dominio de los cursos, los conocimientos pedagógicos que va impartir, tener buena comunicación y relación.

Los maestros deben alcanzar conocimientos y teorías pedagógicas, pudiendo valorar su práctica integral con todos sus estudiantes.

DIMENSIONES DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Esta variable plantea dimensiones en las que se ha considerado para la tesis de ya que son importantes para evaluar la entidad educativa.

Valdés (2004) nos menciona las siguientes dimensiones:

DIMENSIÓN 1: Reflexiva:

MINEDU (2018), es la capacidad de análisis autorreflexiva dado en la práctica social, deliberada, útil para tomar de decisiones, que se apropia en diversos aprendizajes, acrecentando habilidades para garantizar el aprendizaje del estudiante. La reflexividad y la continua supervisión teórica de enseñar, son insumos básicos de reflexión.

Zabala (2003) "Las habilidades formativas se conceptualizan como numero de conocimientos, catorce destrezas, valores y las aptitudes para ser una docencia de calidad"

DIMENSIÓN 2. Relacional:

Según el MINEDU (2018) siendo que la docencia es muy importante para la conexión entre las personas que desarrollan procesos de aprendizaje, planificación y orientación evaluativa para los estudiantes, lo relacional consiste en esas conexiones tanto afectiva y social por parte del maestro, haciendo de su labor profesional algo ético, cultural y moral.

Dimensión 3. Colegiada:

Según el propio MINEDU (2018), el docente hace su trabajo en la institución con el objeto de garantizar que el alumno aprenda a unir cada competencia labrada. Por tanto, la práctica profesional tiene sentido social y organizacional, interactuando con otros colegas, con quienes debe relacionarse para clasificar, ejecutar, planear y valorar distintos procedimientos didácticos en el organismo. Tal situación colegida hace de la vida organizacional hace de la función educativa una labor colectiva, sistemática y asociada a las habilidades de educación.

Dimensión 4. Ética:

MINEDU (2018) define dicha relación con el pacto y compromiso ético con los alumnos y con la comunidad educativa, en cuanto a los aprendizajes y relaciones humanas, reconociendo valores como el respeto de las diferencias y los modos de hacerlo.

Por ética, el maestro atiende a los diferentes grupos de estudiantes y tiene la responsabilidad de cada uno, aplicando decisiones justas, equitativas, sin discriminación ni formas de elitizaciones o restricciones que no sean legales ni legítimas.

Se concluye, que el desempeño docente no es solo el trabajo en las aulas, son las actividades que se desarrollan de manera general en las instituciones educativas; Esto involucra sus capacidades, competencias didácticas, sus emociones como docentes, los valores, pero sobre todo que asuma responsabilidades con las funciones del trabajo hacia su entidad institucional.

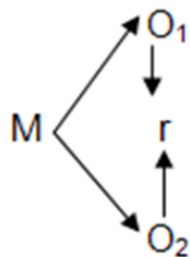
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo Investigación: Básica. Cuantitativa: lo define a aquellos análisis sistematizadores, estos podrían ser medidos con la finalidad de explorar, correlacional.

Diseño de Investigación: Diseño no experimental: transversal descriptivo correlacional

Esquema:



Donde:

M= Muestra

O1= Variable1

O2= Variable2

r= Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

V1: Clima Institucional

- **Definición Conceptual:** Martin (2016): Nos dice que el ambiente de trabajo en las entidades educativas forma conceptos importantes en el proceso organizacional sin contar los de creación y cambio. El Clima Organizacional es ese ambiente que se genera en las entidades educativas, ya sea por experiencias vividas cada día, sus actitudes, motivaciones y valores de cada empleador.
- **Definición Operacional:** Es el conjunto de respuestas emitidas por la muestra de estudio respecto a los ítems divididos en dimensiones y variables de la muestra de estudio, y que reflejan las tendencias de comportamiento y actitudes respecto al clima organizacional en las instituciones educativas del centro poblado

menor el milagro, Trujillo-Perú 2022 y obtenidas mediante la técnica e instrumentos de Encuesta.

- **Dimensiones:**

DIMENSIÓN 1 Comunicación

DIMENSIÓN 2 El Liderazgo

DIMENSIÓN 3 Relaciones Interpersonales

DIMENSIÓN 4 Participación

En la encuesta de esta variable cada dimensión consta de 5 ítems.

V2: Desempeño Docente

- **Definición Conceptual:** Según el MINEDU, se define como el ejercicio docente que necesita de actos reflexivos para cumplir un desempeño adecuado. También se trata de estrategias que se dan a través de una dinámica relacional, con los estudiantes y compañeros de trabajo en medio de una comunicación y en función de una óptima organización educacional. En su desempeño, el Profesor se aparece para cambiar pensamientos errados en el alumno, porque analiza y conoce a sus estudiantes, siendo la acción colectiva con sus colegas la clave para plantear y evaluar cualquier forma teórica o práctica de acción pedagógica desplegados en su desempeño cotidiano.
- **Definición Operacional:** En términos operativos, se trata del conjunto de respuestas por ítems a la Encuesta aplicada, donde se consideró una escala de Likert, ordinal, con los cuales se configura procesamientos estadísticos y análisis oportunos del mismo en términos descriptivos e inferenciales, tomando como punto de partida los promedios obtenidos por cada dimensión y la media aritmética alcanzada como conjunto para la variable general.

- **Dimensiones:**

DIMENSIÓN 1: Reflexiva

DIMENSIÓN 2: Relacional

DIMENSIÓN 3: Colegiada

DIMENSIÓN 4: Ética

En esta variable, la encuesta está dividida por las dimensiones ya mencionadas donde cada una consta de 7 ítems.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Integrado por los docentes del centro poblado menor “El Milagro” del 2022, siendo un total de 180 docentes de las diferentes instituciones.

Tabla 1 Población de estudio

	VARONES	MUJERES	TOTAL
I.E. 1	20	30	50
I.E. 2	0	3	3
I.E. 3	0	6	6
I.E. 4	18	12	30
I.E. 5	20	20	40
I.E. 6	15	11	26
I.E. 7	7	9	16
I.E. 8	5	4	9
TOTAL	85	95	180

Nota: acta de informes de docentes por la oficina de UGEL 02.

Criterios de Inclusión:

- Docentes de instituciones educativas del centro poblado Milagro.
- Docentes nombrados y contratados de instituciones educativas del centro poblado Milagro.
- Docentes aptos a realizar la encuesta.

Criterios de Exclusión:

- Docentes que han solicitado licencia
- Docentes que no laboran en instituciones educativas del centro poblado Milagro.
- Docentes que no desean participar de las encuestas.

Muestra

Integrada por los 50 docentes de diferentes instituciones educativas del centro poblado menor el milagro, Trujillo-Perú 2022.

Tabla 2 Muestra

	VARONES	MUJERES	TOTAL
I.E. 1	3	5	8
I.E. 2	0	3	3
I.E. 3	0	6	6
I.E. 4	2	6	8
I.E. 5	7	4	11
I.E. 6	3	3	6
I.E. 7	2	2	4
I.E. 8	2	2	4
TOTAL	19	31	50

Muestreo:

No probabilística, de manera intencional, conformado por 50 docentes del centro poblado menor el milagro 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas:

- La Encuesta
- La observación de la realización de las encuestas.

Instrumentos:

- Se realizó una encuesta con la valoración de la escala de Likert para evaluar dimensiones del Clima institucional.

- Se hizo una encuesta con valoración de escala de Likert para evaluar las dimensiones del Desempeño docente.

Validación:

Para esta validación de instrumentos se contó con el apoyo de tres especialistas, son las siguientes:

Para el instrumento 1: Clima institucional

N°	Expertos ^a	Porcentaje ^b
1	Mg. Olenka Geovanna Arana Ruiz	100%
2	Mg. Silvia Janet Pajares Pimentel	100%
3	Mg. Marilyn Lizeth Ortiz Zavaleta	100%
Promedio		100%

Nota: Br. Yela Puma Fabian, adaptado por Gina Calderón Paredes.
El instrumento validado se encuentra en anexos.

El resultado global es de un 100% de valoración al instrumento 1

Para el instrumento 2: Desempeño Docente

N°	Expertos ^a	Porcentaje ^b
1	Mg. Olenka Geovanna Arana Ruiz	100%
2	Mg. Silvia Janet Pajares Pimentel	100%
3	Mg. Marilyn Lizeth Ortiz Zavaleta	100%
Promedio		100%

Nota: Br. Yela Puma Fabian, adaptado por Gina Calderón Paredes.
El instrumento validado se encuentra en anexos.

Los resultados obtenidos de la valoración de los tres expertos, es de 100%.

Confiabilidad:

Se recurrió al Índice Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad de los dos instrumentos mediante el programa estadístico SPSS 25. Para el instrumento 1 (clima institucional) su coeficiente es 0,940, siendo su

resultado de fiabilidad según el Alfa de Cronbach que pertenece a un nivel de confianza alta.

; Tanto en el instrumento 2 (desempeño docente) su coeficiente es 0,861. De acuerdo al Alfa de Cronbach, tiene un nivel de confianza alta.

3.5. Procedimientos

Se desarrolló dos instrumentos (encuesta) con valoración de escala de Likert; una encuesta estuvo relacionada con el clima institucional y sus dimensiones y la segunda encuesta estuvo basada en el desempeño docente acorde con sus dimensiones el cual fue evaluada por expertos con la finalidad de aprobarlo para poder aplicar los instrumentos.

3.6. Método de análisis de datos

Frecuencia absoluta: Se empleó para saber el número de docentes de las Instituciones Educativas.

$$f_1 = 180$$

Frecuencia Relativa: Se desarrolló para entender la cantidad de docentes de la muestra.

$$h_i = 50$$

Media aritmética: Se utilizó para saber la calificación de la tabla general de los resultados de las encuestas con las cantidades de docentes evaluados.

$$\bar{X} = \frac{\sum X_i}{n}$$

Y las siguientes medidas de variación son:

Desviación estándar: Se aplicó para ver los resultados de convenio a las dimensiones considerando el intervalo de las encuestas de ambas variables.

$$s = \sqrt{S^2}$$

Coeficiente de variación: permite hallar la relación de la variable. Y la comprobación de la hipótesis se utilizó la T Student, para ver si acepta o rechaza la hipótesis nula

$$CV = \frac{S}{\bar{X}} \times 100$$

3.7. Aspectos éticos

Se realizó considerando la libertad de los docentes evaluados y teniendo presente el consentimiento de sus líderes de las I.E del Centro Poblado Menor “El Milagro”. Además, contiene información original y datos verídicos consultando de manera apropiada los lineamientos APA.

IV. RESULTADOS
Análisis descriptivo

Tabla 3 Relación entre clima institucional y desempeño docente

			VY. DESEMPEÑO DOCENTE			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Variable 1.	BAJO	Recuento	0	4	0	4
CLIMA		% del total	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
INSTITUCIONAL	MEDIO	Recuento	4	34	0	38
		% del total	8,0%	68,0%	0,0%	76,0%
	ALTO	Recuento	0	7	1	8
		% del total	0,0%	14,0%	2,0%	16,0%
Total		Recuento	4	45	1	50
		% del total	8,0%	90,0%	2,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia, los datos son del programa estadístico SPSS.

Interpretación: En la tabla se observa que del 100% de encuestados, el 8% señalaron con respecto al clima institucional que se ubica en la categoría bajo, 16% en el nivel alto y 76% en la categoría medio, donde el 68% también considera que su desempeño se ubica en la misma categoría y el solo 8% considera que presenta un nivel bajo de desempeño.

Tabla 4 Relación entre clima institucional y la dimensión reflexiva del desempeño docente.

			Dimensión 1. REFLEXIVA			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Variable 1.	BAJO	Recuento	0	4	0	4
CLIMA		% del total	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
INSTITUCIONAL	MEDIO	Recuento	7	27	4	38
		% del total	14,0%	54,0%	8,0%	76,0%
	ALTO	Recuento	1	4	3	8
		% del total	2,0%	8,0%	6,0%	16,0%
Total		Recuento	8	35	7	50
		% del total	16,0%	70,0%	14,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia, los datos son del programa estadístico SPSS.

Interpretación: En la tabla se observa que del 100% de encuestados, el 8% señalaron con respecto al clima organizacional que se ubica en la

categoría bajo, 16% en el nivel alto y 76% en la categoría medio, donde el 54% también considera que su dimensión reflexiva se ubica en la misma categoría y el solo 8% considera que presenta un nivel bajo en la dimensión reflexiva.

Tabla 5 Relación entre clima institucional y la dimensión relacional del desempeño docente.

			Dimensión 2. RELACIONAL			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Variable 1.	BAJO	Recuento	0	4	0	4
CLIMA		% del total	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
INSTITUCIONAL	MEDIO	Recuento	4	29	5	38
		% del total	8,0%	58,0%	10,0%	76,0%
	ALTO	Recuento	0	5	3	8
		% del total	0,0%	10,0%	6,0%	16,0%
	Total	Recuento	4	38	8	50
		% del total	8,0%	76,0%	16,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia, los datos son del programa estadístico SPSS.

Interpretación: En la tabla se observa que del 100% de encuestados, el 8% señalaron con respecto al clima organizacional que se ubica en la categoría bajo, 16% en el nivel alto y 76% en la categoría medio, donde el 58% también considera que su dimensión relacional se ubica en la misma categoría y el solo 8% considera que presenta un nivel bajo de dimensión relacional.

Tabla 6 Relación entre clima institucional y la dimensión colegiada del desempeño docente.

			Dimensión 3. COLEGIADA			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Variable 1.	BAJO	Recuento	0	4	0	4
CLIMA		% del total	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
INSTITUCIONAL	MEDIO	Recuento	6	32	0	38
		% del total	12,0%	64,0%	0,0%	76,0%
	ALTO	Recuento	0	6	2	8
		% del total	0,0%	12,0%	4,0%	16,0%
Total		Recuento	6	42	2	50
		% del total	12,0%	84,0%	4,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia, los datos son del programa estadístico SPSS.

Interpretación: En la tabla se observa que del 100% de encuestados, el 8% señalaron con respecto al clima organizacional que se ubica en la categoría bajo, 16% en el nivel alto y 76% en la categoría medio, donde el 64% también considera que su dimensión colegiada se ubica en la misma categoría y el solo 8% considera que presenta un nivel bajo de dimensión colegiada.

Tabla 7 Relación entre clima institucional y la dimensión ética del desempeño docente.

			Dimensión 4. ETICA			
			BAJO	MEDIO	ALTO	Total
Variable 1.	BAJO	Recuento	0	4	0	4
CLIMA		% del total	0,0%	8,0%	0,0%	8,0%
INSTITUCIONAL	MEDIO	Recuento	4	26	8	38
		% del total	8,0%	52,0%	16,0%	76,0%
	ALTO	Recuento	0	8	0	8
		% del total	0,0%	16,0%	0,0%	16,0%
Total		Recuento	4	38	8	50
		% del total	8,0%	76,0%	16,0%	100,0%

Nota: Elaboración propia, los datos son del programa estadístico SPSS.

Interpretación: En la tabla se observa que del 100% de encuestados, el 8% señalaron con respecto al clima organizacional que se ubica en la

categoría bajo, 16% en el nivel alto y 76% en la categoría medio, donde el 52% también considera que su dimensión ética se ubica en la misma categoría y el solo 8% considera que presenta un nivel bajo de dimensión ética.

Análisis Inferencia:

Prueba de normalidad:

Para determinar la distribución normal de los datos se aplicó la prueba de normalidad de Kolgomorov (ver anexo 4) a los datos de la variables y dimensiones de estudio obteniendo como resultados niveles de significancia menores a 0.05, reflejando que los datos no presentan distribución normal. Por lo tanto, se aplicó la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

Prueba de hipótesis:

Prueba de hipótesis general

- H_1 : Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.
- H_0 : No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.

Tabla 8 Correlación entre Clima Institucional y Desempeño Docente

		Variable 2. DESEMPEÑO DOCENTE
CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,020
	Sig. (bilateral)	,889
N		50

Nota: Elaboración propia, los datos son del programa estadístico SPSS.

Interpretación: Se rechaza la hipótesis alternativa, se concluye que las variables 'clima institucional' y 'desempeño docente' no están correlacionadas fuertemente, tal como indica coeficiente Rho de Spearman que alcanza el valor de 0,020, presenta un nivel de significancia de 0,889.

Prueba de variables y dimensiones

Variable 1 y dimensión 1

- Hi: Existe correlación entre La variable 'clima institucional' y la 'dimensión reflexiva' en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.
- Ho: No existe correlación entre La variable 'clima institucional' y la 'dimensión reflexiva en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.

Tabla 9 Correlación entre Clima Institucional y Dimensión Reflexiva.

		Dimensión1. REFLEXIVA
CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,019
	Sig. (bilateral)	,896
N		50

Nota: Elaboración propia, los datos son del programa estadístico SPSS.

Interpretación: Se acepta la hipótesis nula, se concluye que las variables 'clima institucional' y la dimensión 'reflexiva' no están correlacionadas, tal como indica el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,19, presentando un nivel de significancia de 0.896.

Variable 1 y dimensión 2

- Hi: Existe correlación entre la variable 'clima institucional' y la 'dimensión relacional' en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.
- Ho: No existe correlación entre la variable 'clima institucional' y la 'dimensión relacional' en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.

Tabla 10 Correlación entre Clima Institucional y Dimensión Relacional.

		Dimensión 2. RELACIONAL
CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	,129
	Sig. (bilateral)	,373
N		50

Nota: Elaboración propia, los datos son del programa estadístico SPSS.

Interpretación: Se acepta la hipótesis nula, se concluye que las variables ‘clima institucional’ y la dimensión ‘relacional’ no están correlacionadas moderadamente, tal como indica el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,129, y que demuestra una baja interdependencia, presenta una significancia bilateral de 0,373.

Variable 1 y dimensión 3

- Hi: Existe correlación entre la variable ‘clima institucional’ y la ‘dimensión colegiada’ en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.
- Ho: No existe la correlación entre la variable ‘clima institucional’ y la ‘dimensión colegiada’ en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.

Tabla 11 Correlación entre Clima institucional y Dimensión Colegiada.

		Dimensión 3. COLEGIADA
CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	-,095
	Sig. (bilateral)	,513
N		50

Nota: Elaboración propia, los datos son del programa estadístico SPSS.

Interpretación: Se acepta la hipótesis alterna, se concluye que las variables ‘clima institucional’ y la dimensión ‘colegiada’ no están correlacionadas moderadamente, tal como indica el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,095, y que demuestra una mediana interdependencia; teniendo un nivel de significancia de 0,513.

Variable 1 y dimensión 4

- Hi: Existe correlación entre la variable 'clima institucional' y la 'dimensión ética' en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.
- Ho: No existe correlación entre la variable 'clima institucional' y la 'dimensión ética' en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.

Tabla 12 Correlación entre clima institucional y Dimensión Ética.

		Dimensión 4. ETICA
CLIMA INSTITUCIONAL	Coeficiente de correlación	-,116
	Sig. (bilateral)	,423
N		50

Nota: Elaboración propia, los datos son del programa estadístico SPSS.

Interpretación: Se acepta la hipótesis nula y se concluye que las variables 'clima institucional' y la dimensión 'colegiada' tienen un nivel de correlación baja, tal como indica el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,116, y que demuestra una baja interdependencia; teniendo como nivel de significancia un total de 0,423.

V. DISCUSIÓN

En esta parte los resultados son vinculados con ciertos análisis. El actual estudio se enfocó en determinar la relación que existe entre clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022; es de suma importancia conocer este panorama debido a que se podrá crear un mejor clima institucional por bienestar de las entidades educativas y plana educativa, entre los más importantes los estudiantes; En los resultados se observa que del 100% de encuestados, el 8% señalaron con respecto al clima institucional que se ubica en la categoría bajo, 16% en el nivel alto y 76% en la categoría medio, donde el 68% también considera que su desempeño se ubica en la misma categoría y el solo 8% considera que presenta un nivel bajo de desempeño.

Entre los objetivos específicos tenemos: Determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión reflexiva del desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022; la dimensión reflexiva, nos dice que es la capacidad de análisis autorreflexiva dado en la práctica social, deliberada, útil para tomar de decisiones, que se apropia en diversos aprendizajes, acrecentando habilidades para garantizar el aprendizaje del estudiante. La reflexividad y la continua supervisión teórica de enseñar, son insumos básicos de reflexión. (MINEDU 2018), los resultados en este estudio confirman que la dimensión reflexiva presenta del 100% de encuestados, el 8% señalaron con respecto al clima organizacional que se ubica en la categoría bajo, 16% en el nivel alto y 76% en la categoría medio, donde el 54% también considera que su dimensión reflexiva se ubica en la misma categoría y el solo 8% considera que presenta un nivel bajo de dimensión reflexiva.

En este hallazgo logramos contrastar lo que dice Zabala (2003) “Las habilidades formativas se conceptualizan como número de conocimientos, catorce destrezas, valores y las aptitudes para ser una docencia de calidad” ; esto quiere decir que es fundamental que el docente reflexione de cómo está llegando a sus alumnos, si realmente está logrando un aprendizaje significativo y qué hacer ante alguna deficiencia porque lo más importante es garantizar el aprendizaje en los estudiantes.

Como segundo objetivo específico: Determinar la relación que existe el clima institucional y la dimensión relacional del desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022: la dimensión relacional nos indica que la docencia es muy importante para la conexión entre las personas que desarrollan procesos de aprendizaje, planificación y orientación evaluativa para los estudiantes, lo relacional consiste en esas conexiones, ya sean afectivas o sociales; por parte del maestro, haciendo de su labor profesional algo subjetivo, ético y cultural. MINEDU (2018), en esta tabla los análisis según los resultados nos indican lo siguiente: que del 100% de encuestados, el 8% señalaron con respecto al clima organizacional que se ubica en la categoría bajo, 16% en el nivel alto y 76% en la categoría medio, donde el 58% también considera que su dimensión relacional se ubica en la misma categoría y el solo 8% considera que presenta un nivel bajo de dimensión relacional. En este aporte tomado en cuenta, es evidente la importancia del desempeño docente, según Hernández, A., 2000, Hoy en día se busca a un docente autónomo que desempeñe un rol verdaderamente profesional y ético, que sea capaz de tomar decisiones basándose en las características del proceso enseñanza. Estos docentes generan retos en las instituciones educativas, implicando cambios en su desempeño. Ciertos fundamentos para que el maestro desempeñe su trabajo son: el dominio de los cursos, los conocimientos pedagógicos que va impartir, tener buena comunicación y relación.

Los maestros deben alcanzar conocimientos y teorías pedagógicas, pudiendo valorar su práctica integral con todos sus estudiantes.

En el tercer objetivo específico en donde se tuvo que determinar la relación que existe entre clima insitucional y la dimensión colegiada del desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022; dicha dimensión nos dice el docente hace su trabajo en la institución con el objeto de asegurar que los estudiantes aprendan a incorporar cada competencia labrada. Por tanto, la práctica profesional tiene sentido social y organizacional, interactuando con otros colegas, con quienes debe relacionarse para disponer, ejecutar, planear y calcular distintos procedimientos didácticos en la escuela. Tal situación colegiada hace de la vida organizacional hace de la función educativa una labor colectiva, sistemática y asociada a las prácticas de enseñanza. MINEDU (2018), en los resultados nos muestra que del 100% de encuestados, el 8% señalaron con respecto al clima organizacional que se ubica en la categoría bajo, 16% en el nivel alto y 76% en la categoría medio, donde el 64% también considera que su dimensión colegiada se ubica en la misma categoría y el solo 8% considera que presenta un nivel bajo de dimensión colegiada. Con los resultados mencionados, concuerdo con Herrera, 1999, pág. 8, En los últimos tiempos las competencias se han convertido en un elemento dinámico de las actividades que buscan la capacidad practica para desempeñarse en el centro de trabajo, el cual ha dado resultados positivos de cambios en la formación de los empleadores sociales con el fin de que adquieran destrezas para cumplir con sus actividades, existen tres ámbitos: Aquellos conocimientos que adquieren por si solo que es primordial que estén en constante actualización. Con saberes prácticos, requieren de habilidades, destrezas, capacidades y procedimientos para la mejora del desempeño laboral. Actitudes, se basa en los valores, motivación e intereses.

Donde nos menciona lo importante que es la práctica en el docente, para tener un buen desempeño y puedan afrontar las dificultades que se le puedan atravesar, buscando las estrategias propicias.

Como último objetivo específico que se tuvo que determinar la relación que existe entre clima organizacional y la dimensión ética del desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022: dicha dimensión nos menciona: el pacto y compromiso ético con los alumnos y con la comunidad educativa, en cuanto a los aprendizajes y relaciones humanas, reconociendo valores como el respeto de las diferencias y los modos de hacerlo. MINEDU (2018), los análisis de resultados nos muestra que del 100% de encuestados, el 8% señalaron con respecto al clima organizacional que se ubica en la categoría bajo, 16% en el nivel alto y 76% en la categoría medio, donde el 52% también considera que su dimensión ética se ubica en la misma categoría y el solo 8% considera que presenta un nivel bajo de dimensión ética.

Es decir, si bien no existe una relación fuerte entre el clima institucional y el desempeño docente, si hay una relación interdependiente entre la actitud colegiada del docente y su desempeño como profesional.

El estudio indica que, en cuanto al clima institucional se encuentra en un mediano nivel en los docentes de las diversas instituciones educativas, en lo cual nos lleva a descifrar que se tiene que buscar las estrategias y cubrir las necesidades para un adecuado ambiente de trabajo. Por otra parte se debe figurar mejoras desde la mirada de los docentes, asimilar y salir de las barreras que nos delimitan en el desempeño docente. Como tercer punto, el clima institucional se encuentra en un nivel aceptable en cuanto a la dimensión colegiada, dicha dimensión nos habla de las capacitaciones docentes para los procedimientos pedagógicos.

Finalmente nos indica que dicha dimensión está relacionada con la variable clima institucional.

En todo caso y a manera de síntesis, se puede decir que el medio donde se ejecuta prácticas de clima organizacional, se ven muchas veces reflejadas ciertas molestias entre los docentes y directivos porque le es difícil hablar de manera abierta sobre las deficiencias del clima institucional y la importancia de un desempeño docente bueno.

Pese a que los resultados solamente se refieren al tema del clima institucional como suele denominarse desde otro enfoque, se diría que las tendencias halladas son similares en el hecho de que no existe un clima adecuado de alto nivel. La mayoría de las instituciones siempre están centrados en la medianía; es decir, con una fuerte tendencia al más o menos; algunas veces por encima o por debajo de esa valoración.

Concuerdo con Martin (2016); Menciona que el ambiente de trabajo en las entidades educativas es un factor importante y facilitador de las etapas organizadoras y su gestión, a partir de estos espacios los que conforman las entidades educativas crean ambientes que definen a las entidades. El ambiente de trabajo es generado en las entidades educativas desde las experiencias del día a día con sus representantes.

En cuanto al desempeño docente, igualmente. Las tendencias halladas en la mayoría de tesis consultadas tienden igualmente hacia la medianía, lo cual podría asociarse de manera peligrosa con una actitud mediocre; que siendo un fuerte calificativo para un tema tan delicado como representa no dejaría de tener suficiente indicadores para catalogarse como tal.

Se concluye, que el desempeño docente no es solo el trabajo en las aulas, son las actividades que se desarrollan de manera general en las instituciones educativas; Esto involucra sus capacidades, competencias

didácticas, sus emociones como docentes, los valores, pero sobre todo que asuma responsabilidades con las funciones del trabajo hacia su entidad institucional.

Según la UNESCO (1998); el mecanismo acorde a la enseñanza es aquel que puede instituir reglas claras de los maestros, por ende una de las reglas debe ser las relaciones interpersonales o un clima institucional favorable, bueno; la cual optimizaría a la labor en conjunto también contribuiría bastante en el desempeño docente; continuamente poseería el fin de renovar y optimizar sus capacidades, estimulando la creación inquebrantable de los métodos de tratado y sus estrategias de instrucción y enseñanza.

Como se puede ver, la mayoría de estudios están concentrados en torno a este riesgo de la medianía, , y los resultados que se describen en este informe tienen similares coincidencia o características; de tal manera según los resultados se precisa que el clima institucional no están relacionadas con el desempeño docente, esto involucra al desenvolvimiento que cada docente cumpla de manera profesional, el clima institucional no puede ser motivo de un desempeño bajo, al contrario cada maestro debe tener su propio liderazgo y saber que el desempeño que puedan cumplir es para un solo objetivo que son nuestros estudiantes, y que la mejor motivación es ver en ellos sus logros.

VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión; que las variables 'clima institucional' y 'desempeño docente', están correlacionadas débilmente tal como sustenta el coeficiente Rho de Spearman = 0,020 (2%), demuestra una baja interdependencia entre el clima institucional y el desempeño de cada docente generado en la colectividad de las Instituciones Educativas y el desempeño de cada docente de las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro.
2. Así mismo la variable 'clima institucional' y la dimensión 'reflexiva', no están correlacionadas, tal como indica el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,19, y que demuestra no están correlacionadas entre el clima institucional y la parte reflexiva de los docentes en las Instituciones Educativas del centro poblado menor el Milagro.
3. Se acepta la hipótesis nula y se precisa que las variables 'clima institucional' y la dimensión 'relacional'; no están correlacionadas moderadamente, tal como indica el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,129, y que demuestra una baja interdependencia entre el clima institucional y la parte relacional de los docentes en las Instituciones Educativas del centro poblado menor el Milagro.
4. En estos resultados, nos indica que las variables 'clima institucional' y la dimensión 'colegiada'; están correlacionadas moderadamente, tal como indica el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,095, y que demuestra una mediana interdependencia entre el clima institucional y la parte colegiada de los docentes en las Instituciones Educativas del centro poblado menor el Milagro.

5. Finalmente, las variables 'clima institucional' y la dimensión 'colegiada'; tienen un nivel de correlación baja, tal como indica el coeficiente Rho de Spearman con un valor de 0,116, y que demuestra una baja interdependencia entre el clima institucional y la parte colegiada de los docentes en las Instituciones Educativas del centro poblado menor el Milagro.

VII. RECOMENDACIONES

A LOS DIRECTORES

Brindar un clima institucional favorable, donde cada docente sienta seguridad, libertad de expresión, confianza entre líder y empleador, atender las inquietudes de todos sus docentes, brindar facilidad de acceso a cursos, capacitaciones.

A LOS DOCENTES

Reflexionar sobre el desempeño que están brindando en las instituciones educativas y lo más importante que calidad de educación está brindando a sus alumnos, buscar las estrategias adecuadas para tener una mejor relación entre todos.

A LOS ESTUDIANTES

Crear un clima positivo con su director y docentes, comunicarles toda inquietud, deben de tener en cuenta que la relación docente. Alumno es importante en las instituciones educativas porque así obtendrán mejores aprendizajes y de esa manera el docente pueda ver sus errores y mejorar.

A LOS PADRES DE FAMILIA

Brindar apoyo a los maestros para el aprendizaje de sus hijos, así el docente podrá desempeñarse de manera más libre y seguros en sí.

REFERENCIAS

- Goncalves, Alexis. (2018). Fundamentos del clima organizacional.
Sociedad Latinoamericana para la calidad (SLC).
- Likert. (1989). Administration. Mc Graw Hill.
- Litwin y Stringer. (1988). Administración, una perspectiva global. Mc Graw Hill.
- Robbins, Stephen. (1999). Comportamiento Organizacional. Prentice Hall.
- Brunet, J (1987). El clima de trabajo en las organizaciones; definición,
Diagnósticos y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Brunet. (1998). Fundamentos del Comportamiento Organizacional.
Prentice Hall.
- Alvarez, M. R. B. (2017). Influencia del clima institucional en la calidad del
Servicio educativo de la Institución Educativa Ramón Castilla N°
063, Cajamarca. REVISTA PERSPECTIVA, 18(1), 27-33.
- Barriga (2018) en su investigación titulada Clima organizacional y desempeño
de los docentes en la Universidad "Jaime Bausate y Meza". Jesús
María. Lima 2016.
- Corrales, y Sosa (2003). Clima organizacional y desempeño de los docentes
en la ULA: Estudio de un caso. Revista venezolana de gerencia,
8(24).
- Bartra Gros(1997). Educación, 6(12).
- Chiavenato, I., & Sapiro, A. (2011). Planeación estratégica. México, Mcgraw
Hill.

Delors, J., Al Mufti, I., Amagi, I., Carneiro, R., Chung, F., Geremek, B., &

Nazhao, Z. (1996). Informe a la Unesco de la comisión internacional sobre la educación para el siglo XXI: La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana, Ediciones UNESCO. 58

Gonzales y Pereda (2019). Relación entre el clima organizacional y el Desempeño docente en la institución educativa N° 86502 "San Santiago" Trujillo,

González (2018) "Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Estudio realizado en educación básica del centro educativo Rio amarillo, del Cantón Portovelo, provincia de el de Oro, Ecuador año lectivo 2018".

López Delgado, J. J. (2017). Relación entre clima institucional y desempeño docente de los instructores militares en la Escuela Militar de Chorrillos.

Martínez Ortega, M., Pérez Abreu, A., & Cánovas, A. M. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. Revista Habanera de Ciencias Médicas, 8(2), 0-0.

MINEDU. (2016). "Marco del Buen Desempeño Docente", pág.40.

Monge, A. (2004). Competencias del docente de educación superior en línea. Revista Electrónica " Actualidades Investigativas en Educación", 10(3).

Manrique, A. I. (2009). La capacitación continua de los docentes de educación básica en Sonora, México, y la política pública de evaluación: el caso del curso básico nacional al inicio del ciclo escolar. Estudios Sociales.

Montero y Pilar (2003) en su tesis titulada "Clima institucional y percepción en

el desempeño docente”.

Muñoz, I. A., & Díaz, M. J. F. (1991). El clima de las instituciones de Educación Superior. *Revista complutense de educación*, 2(3), 501.

Munayco (2019) “Clima Institucional y el desempeño docente de la institución educativa “Nº 20745 Apóstol Santiago De Vitis”.

Paredes (2018) la relación entre el clima laboral y el desempeño docente dentro del aula, en el nivel preescolar” de la Universidad Anáhuac.

Pezúa (2020) “Clima Institucional y el desempeño docente de una institución educativa.

Ramírez, F., & de Fernández, T. Á. (2005). La comunicación como herramienta de gestión organizacional. *Negotium*, 1(2), 32-48.

Robbins (1987). Clima organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, (60).

Sandoval. K. (2018) “Clima Institucional y el desempeño docente de una institución educativa .

UNESCO, P. (1998). Conferencia Mundial Sobre Educación Superior. La Educación Superior en el Siglo XXI.

Chávarry, C (2017) “Gestión estratégica y el desempeño docente de la institución educativa “José María Arguedas” El Porvenir-2017”. Trujillo. Universidad Los Angeles de Chimbote.

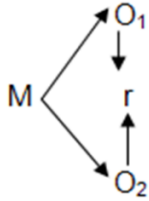
Mondragón, R (2018). "Liderazgo Pedagógico y el Desempeño Docente en la Institución Educativa Virú, Virú.

Tenazoa (2020) "Clima Institucional y el desempeño docente de la institución educativa "Nº 64007" - Pucallpa".

ANEXOS

Anexo 1: Cuadro Matriz de Consistencia: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022.

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO	POBLACIÓN
<p>Problema general:</p> <p>¿Cómo se relaciona el clima institucional en el desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión reflexiva docente en las instituciones educativas</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en su</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Hi: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022, que se presume en una tendencia valorativa de regular a bueno.</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022, que se presume en una tendencia valorativa de regular a bueno.</p>	<p>MÉTODO:</p> <p>Inductivo-Deductivo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO:</p> <p>Investigación Básica. cuantitativa</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Diseño Correlacional Simple</p>	<p>POBLACION N</p> <p>Integrado por los docentes del centro poblado el milagro 2022 siendo un total de 50 docentes</p> <p>Muestra</p> <p>Integrada por los 50 docentes de</p>

<p>del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>2. ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión relacional docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>3. ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión colegiada docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>4. ¿Cómo se relaciona el clima institucional y el</p>	<p>dimensión reflexiva docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión relacional docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión colegiada docente en las instituciones</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión reflexiva docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>H2: Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión relacional docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>H3. Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión colegiada docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>H4. Existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión ética docente en las</p>	<p>Esquema:</p>  <p>Donde:</p> <p>M= Muestra O1= Variable 1 O2= Variable 1 r= Relación entre variables</p>	<p>diferentes instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>Muestreo: No probabilístico y de forma intencional ya que corresponde al denominado muestreo censal, que considera al</p>
--	--	--	--	---

<p>desempeño docente en su dimensión ética docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p>	<p>educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre el clima institucional y el desempeño docente en su dimensión ética docente en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p>	<p>instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022.</p>		<p>cien por ciento de la población, conformado por 50 docentes del centro poblado menor el milagro 2022.</p>
--	---	---	--	--

Anexo 2: Cuadro de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
Clima Institucional	Según Martin (2018); Indica que el clima institucional o ambiente de trabajo en las instituciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión,	Es el conjunto de respuestas emitidas por la muestra de estudio respecto a los ítems divididos en dimensiones y variables de la muestra de estudio, y que reflejan las tendencias de comportamiento y actitudes	Comunicación: Finalmente Zaldívar (2007) da a entender a la comunicación como el procedimiento de dar conceptos por medio de las ideas y de la información de un individuo a otro, por medio del uso de la simbología compartida, con el propósito de entender y de permutar.	<ul style="list-style-type: none"> • Solicita información de la labor que realizaran sus colegas. • Permite el acceso a los docentes de la información que existe. • Propicia mecanismos de comunicación a nivel de docente y comunidad educativa. • La comunicación que propicia es 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hay informes sobre el desempeño docente que cumplen? • ¿Suele intercambiar información de la labor que cumplen en su función docente con los colegas? • ¿Permite el acceso a sus docentes colegas de la información que usted maneja? 	Encuesta con valoración de escala de likert, para evaluar dimensiones de dicha variable	1 = Casi nada 2 = Poco 3= Normal 4 = Bueno 5 = Muy bueno

	<p>además de los de innovación y cambio. Este es, el espacio en el que confluyen los miembros de una institución educativa y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada institución. El clima institucional es el ambiente generado en</p>	<p>respecto al clima organizacional en las instituciones educativas del centro poblado menor el milagro 2022 y obtenidas mediante la técnica e instrumentos de Encuesta.</p>		<p>abierta para todos los docentes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se propician formas de comunicación con la comunidad educativa, padres de familia? • ¿Es propicia y abierta las formas de comunicación con cualquier interesado/a? 	
			<p>El Liderazgo: Para Zaldivar (2007) tiene presente que el liderazgo es una realización por donde las personas consiguen aprobaciones y beneplácitos de los seguidores y alcanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones del líder • Delegación de trabajo • Apoyo y confianza por parte del director. • Demuestra actitudes de líder en asuntos profesionales. • Demuestra actitudes 	<ul style="list-style-type: none"> • En su I.E. ¿Se toman decisiones de líder? • ¿Hay delegación de trabajo? • ¿Hay apoyo y confianza del director/a? 	

	<p>una institución educativa a partir de las convivencias cotidianas de sus miembros en la institución.</p> <p>Este ambiente tiene que ver con las actitudes, creencias, valores y motivación que tiene cada trabajador.</p>		<p>que estas laboren de acuerdo a las metas establecidas por la misma institución.</p>	<p>de líder en espacios sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Demuestra Actitudes de líder como profesional? • ¿Demuestra actitudes de líder en situaciones sociales? 		
			<p>Relaciones Interpersonales</p> <p>También Zaldivar (2007) da a conocer que las conexiones interpersonales tiene el papel más importante en donde el desempeño de las labores humanas en los distintos medios de desenvolvimiento en donde se ejecuta</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Genera relaciones entre compañeros. • Inspira confianza entre colegas. • Permite la participación en las decisiones. • Valora las relaciones interpersonales. • Estimula las relaciones interpersonales 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Genera buenas relaciones entre compañeros? • ¿Inspira confianza entre colegas? • ¿Participa en las decisiones importantes de la I.E.? • ¿Valora las relaciones interpersonales? 		<p>1 = Casi nada</p> <p>2 = Poco</p> <p>3= Normal</p> <p>4 = Bueno</p> <p>5 = Muy bueno</p>

			poseen como cimiento a la comunicación.		<ul style="list-style-type: none"> • ¿Estimula las relaciones interpersonales? 	
			<p>Participación Nuevamente Zaldívar y Guerra (2007 – 1999) tienen en cuenta que la participación es una clase de hecho social que trata en el involucramiento activo de los actos y labores conjuntas a la planificación, desenvolvimiento y examinación de las</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estimula la colaboración participativa • Desarrolla acciones de participación solidaria. • Permita la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan. • Sustenta sus acciones en principios de solidaridad. • Genera participación 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Estimula la colaboración participativa? • Desarrolla acciones de participación solidaria • Permita la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan • Sustenta sus acciones en principios de solidaridad 	<p>1 = Casi nada 2 = Poco 3= Normal 4 = Bueno 5 = Muy bueno</p>

			<p>tareas que se ejecutan dentro del salón de clases. Se trata de acciones intencionadas y seguras que empiezan de la norma consustancial de las personas a establecer el compromiso sin ataduras, como actores principales de la realidad que habitan.</p>	<p>como actitud de trabajo en equipo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Genera participaciones como actitud de trabajo en equipo 	
<p>Desempeño Docente</p>	<p>Según el MINEDU (s/f, 7) se define como el ejercicio docente que necesita de</p>	<p>En términos operativos, se trata del conjunto de respuestas por ítems a la Encuesta</p>	<p>Reflexiva: Según el MINEDU (s/f), es la capacidad de análisis autorreflexiva a partir de la práctica social, deliberada, útil para</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia del acompañamiento • Autocapacitación profesional • Inserción de las TIC en planificación • Innovación y nuevas 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Hace autoevaluación de su labor docente? • ¿Es importante el acompañamiento pedagógico para 	<p>1 = Casi nada 2 = Poco 3= Normal 4 = Bueno 5 = Muy bueno</p>

	<p>actos reflexivos para cumplir un desempeño adecuado. También se trata de una acción que se efectúa por medio de una dinámica relacional, con los estudiantes y compañeros de trabajo en medio de una comunicación y en función de una óptima organización</p>	<p>aplicada, considerando una escala de Likert, ordinal, con los cuales se configura procesamientos estadísticos y análisis oportunos del mismo en términos descriptivos e inferenciales, tomando como punto de partida los promedios obtenidos por cada dimensión</p>	<p>una toma de decisiones, que se apodera de diferentes conocimientos, acrecentando destrezas para asegurar el conocimiento de los estudiantes. La auto reflexividad y la frecuente revisión de las prácticas de enseñar, son insumos básicos de reflexión.</p>	<p>estrategias metodológicas</p>	<p>mejorar su desempeño docente?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Se preocupa por su superación profesional? • ¿Hace auto-capacitación para mejorar su desempeño? • ¿Usa las TIC en la planificación de su labor docente? • ¿Aplica software educativo en su práctica pedagógica? • ¿Hace auto-reflexión de su práctica pedagógica? 	<p>Encuesta con valoración de escala de likert, para evaluar</p>	
--	--	--	---	----------------------------------	---	--	--

	<p>educacional. En su desempeño, el maestro se aparece como el agente de cambio, ya que reconoce el poder de las palabras y de los hechos para dar a conocer y darse a conocer a sus estudiantes y a la comunidad educativa en genera, siendo la acción colectiva con</p>	<p>y la media aritmética alcanzada como conjunto para la variable general. Ítems</p>	<p>Relacional: Según el MINEDU (s/f, 18) y siendo que la docencia es muy importante para la conexión entre las personas que desarrollan procesos de aprendizaje, planificación y orientación evaluativa para los estudiantes, lo relacional consiste en esas conexiones o lazos cognitivos, afectivos y de sociales por parte de la docencia, haciendo de su labor profesional algo subjetivo, ético y cultural.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Normas de convivencia y de comunicación • Participación activa en otras actividades • Liderazgo y trabajo en equipo • Tolerancia y fortalecimiento del clima • Formas de relación humana 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Promueve la práctica de la convivencia escolar? • ¿Promueve comunicación empática y asertiva entre colegas? • ¿Mantiene buenas relaciones con sus colegas? • ¿Toma en cuenta las observaciones que le hacen? • ¿Participa activamente en las reuniones de trabajo de su I.E.? • ¿Emprende siempre trabajos en equipo? 	<p>dimensiones de dicha variable</p>	<p>1 = Casi nada 2 = Poco 3= Normal 4 = Bueno 5 = Muy bueno</p>
--	---	--	--	--	---	--------------------------------------	---

	<p>sus colegas la clave para plantear y evaluar cualquier forma teórica o práctica de acción pedagógica desplegados en su desempeño cotidiano.</p>				<ul style="list-style-type: none"> • ¿Es tolerante frente a las críticas que le hacen a su trabajo? 		
			<p>Colegiada: Según el propio MINEDU (s/f), el docente hace su trabajo en la institución con el objeto de asegurar que los estudiantes aprendan a incorporar cada competencia labrada. Por tanto, la práctica profesional tiene sentido social y organizacional, interactuando con</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso en la misión y visión de la institución • Intercambio de experiencias y participación • Autoevaluación y uso de estrategias • Reuniones de trabajo colegiado • Reflexión colegiada de acciones educativas 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Se identifica con la visión y misión de su I.E.? • ¿Comparte preocupaciones con los colegas sobre el aprendizaje de los estudiantes? • ¿Intercambia con sus colegas sus experiencias exitosas? • ¿Asiste a cursos de capacitación / 		<p>1 = Casi nada 2 = Poco 3= Normal 4 = Bueno 5 = Muy bueno</p>

otros colegas, con quienes debe relacionarse para coordinar, ejecutar, planificar y evaluar distintos procedimientos pedagógicos en la institución. Tal situación colegida hace de la vida organizacional hace de la función educativa una labor colectiva, sistemática y asociada a las prácticas de enseñanza.

implementación docente?

- ¿Hace auto-evaluación de su práctica pedagógica?
- ¿Aplica estrategias metodologías actualizadas?
- ¿Participa en reuniones de trabajo pedagógico?

			<p>Ética: El MINEDU (s/f) dice que la dimensión ética se refiere al compromiso y responsabilidad moral con los estudiantes y con la comunidad educativa, en cuanto a los aprendizajes y relaciones humanas, reconociendo valores como el respeto de las diferencias y los modos de hacerlo. Por ética, el maestro atiende a los diferentes grupos de estudiantes y tiene la responsabilidad de cada uno, aplicando</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Práctica de valores específicos • Relación de valores con rendimiento y predisposición • Presentación oportuna de materiales • Promoción y cumplimiento de deberes derechos 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Fomenta la práctica de valores en los estudiantes? • ¿Es puntual al comenzar y culminar sus clases? • ¿Tiene empatía hacia los estudiantes y colegas? • ¿Se preocupa por el rendimiento de sus estudiantes? • ¿Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes con problemas de aprendizaje? • ¿Presenta puntualmente sus 		<p>1 = Casi nada 2 = Poco 3= Normal 4 = Bueno 5 = Muy bueno</p>
--	--	--	---	--	--	--	---

		decisiones justas, equitativas, sin discriminación ni formas de elitizaciones o restricciones que no sean legales ni legítimas.		Unidades Didácticas y Sesiones? • ¿Prepara sus materiales educativos con anticipación?	
--	--	---	--	--	--

ANEXO 3: validación de instrumentos a juicio de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Olenka Geovana Arana Ruiz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración en la Educación de la UCV, en la sede Trujillo, promoción 2022-01, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre del proyecto de investigación es: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Gina Paola Calderón Paredes
D.N.I: 75881325

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL A LOS DOCENTES DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO, 2022.

Tabla 1: Matriz de validación de contenido para cuestionario de aplicación en las Instituciones Educativas del Centro Poblado Menor el Milagro.

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022

VARIABLE: Clima Institucional							
DIMENSIÓN 1: Comunicación							
ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES
	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
¿Hay informes sobre el desempeño docente que cumplen?	✓		✓		✓		
¿Suele intercambiar información de la labor que cumplen en su función docente con los colegas?	✓		✓		✓		
¿Permite el acceso a sus docentes colegas de la información que usted maneja?	✓		✓		✓		
¿Se propician formas de comunicación con la comunidad educativa, padres de familia?	✓		✓		✓		
¿Es propicia y abierta las formas de comunicación con cualquier interesado/a?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo							
En su I.E. ¿Se toman decisiones de líder?	✓		✓		✓		
¿Hay delegación de trabajo?	✓		✓		✓		
¿Hay apoyo y confianza del director/a?	✓		✓		✓		
¿Demuestra Actitudes de líder como profesional?	✓		✓		✓		
¿Demuestra actitudes de líder en situaciones sociales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales							

¿Genera buenas relaciones entre compañeros?	✓		✓		✓	
¿Inspira confianza entre colegas?	✓		✓		✓	
¿Participa en las decisiones importantes de la I.E.?	✓		✓		✓	
¿Valora las relaciones interpersonales	✓		✓		✓	
¿Estimula las relaciones interpersonales?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4: Participación						
¿Estimula la colaboración participativa?	✓		✓		✓	
Desarrolla acciones de participación solidaria	✓		✓		✓	
Permita la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan	✓		✓		✓	
Sustenta sus acciones en principios de solidaridad	✓		✓		✓	
Genera participaciones como actitud de trabajo en equipo	✓		✓		✓	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE A LOS DOCENTES DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO, 2022.

Tabla 1: Matriz de validación de contenido para cuestionario de aplicación en las Instituciones Educativas del Centro Poblado Menor el Milagro.

TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022

VARIABLE: Desempeño Docente							
DIMENSIÓN 1: Reflexiva							
ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES
	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
¿Hace autoevaluación de su labor docente?	✓		✓		✓		
¿Es importante el acompañamiento pedagógico para mejorar su desempeño docente?	✓		✓		✓		
¿Se preocupa por su superación profesional?	✓		✓		✓		
¿Hace auto-reflexión de su práctica pedagógica?	✓		✓		✓		
¿Hace auto-capacitación para mejorar su desempeño?	✓		✓		✓		
¿Usa las TIC en la planificación de su labor docente?	✓		✓		✓		
¿Aplica software educativo en su práctica pedagógica?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Relacional							
¿Promueve la práctica de la convivencia escolar?	✓		✓		✓		
¿Promueve comunicación empática y asertiva entre colegas?	✓		✓		✓		
¿Toma en cuenta las observaciones que le hacen?	✓		✓		✓		
¿Participa activamente en las reuniones de trabajo de su I.E.?	✓		✓		✓		
¿Emprende siempre trabajos en equipo	✓		✓		✓		
¿Es tolerante frente a las críticas que le hacen a su trabajo?	✓		✓		✓		

¿Mantiene buenas relaciones con sus colegas?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3. Colegiada						
¿Se identifica con la visión y misión de su I.E.?	✓		✓		✓	
¿Comparte preocupaciones con los colegas sobre el aprendizaje de los estudiantes?	✓		✓		✓	
¿Intercambia con sus colegas sus experiencias exitosas?	✓		✓		✓	
¿Asiste a cursos de capacitación / implementación docente?	✓		✓		✓	
¿Hace auto-evaluación de su práctica pedagógica?	✓		✓		✓	
¿Aplica estrategias metodologías actualizadas?	✓		✓		✓	
¿Participa en reuniones de trabajo pedagógico?	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 4. Etica						
¿Fomenta la práctica de valores en los estudiantes?	✓		✓		✓	
¿Tiene empatía hacia los estudiantes y colegas?	✓		✓		✓	
¿Es puntual al comenzar y culminar sus clases?	✓		✓		✓	
¿Se preocupa por el rendimiento de sus estudiantes?	✓		✓		✓	
¿Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes con problemas de aprendizaje?	✓		✓		✓	
¿Presenta puntualmente sus Unidades Didácticas y Sesiones?	✓		✓		✓	
¿Prepara sus materiales educativos con anticipación?	✓		✓		✓	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:


A.- Los criterios de calidad: la relevancia, pertinencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Relevancia	Pertinencia	Claridad
Es lo más relevante.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

SI	NO
DE ACUERDO	EN DESACUERDO

DATOS DEL EXPERTO


Nombres y Apellidos	Olenka Geovanna Arana Ruiz	DNI N°	18113868
Nombre del Instrumento	CLIMA INSTITUCIONAL		
Dirección domiciliaria	Av. Manuel Seoane #865 Vist. Alegre-Vict. Larc.	Teléfono domicilio	044693321
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Educación Inicial.	Teléfono Celular	949976720
Grado Académico	MAESTRÍA. Mg. con mención Psicología Educativa.		
Mención	Psicología Educativa.		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 13 de mayo 2022.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si es suficiente _____

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

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Olenka Geovanna Arana Ruiz	DNI N°	18113868
Nombre del Instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria	Av. Manuel Seoane #865 Vista Alegre-Vict. Larc.	Teléfono domicilio	044-693321
Título Profesional/Especialidad	Licenciada en Educación Inicial	Teléfono Celular	949976720

Grado Académico	Maestría: Mg. con mención Psicología Educativa		
Mención	Psicología Educativa		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trojillo, 13 mayo del 2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si es suficiente _____

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Silvia Yanet Pajares Pimentel

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración en la Educación de la UCV, en la sede Trujillo, promoción 2022-01, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre del proyecto de investigación es: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Gina Paola Calderón Paredes
D.N.I: 75881325

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL A LOS DOCENTES DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO, 2022.

Tabla 1: Matriz de validación de contenido para cuestionario de aplicación en las Instituciones Educativas del Centro Poblado Menor el Milagro.

TITULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022

VARIABLE: Clima Institucional							
DIMENSIÓN 1: Comunicación							
ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES
	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
¿Hay informes sobre el desempeño docente que cumplen?	/		/		/		
¿Suele intercambiar información de la labor que cumplen en su función docente con los colegas?	/		/		/		
¿Permite el acceso a sus docentes colegas de la información que usted maneja?	/		/		/		
¿Se propician formas de comunicación con la comunidad educativa, padres de familia?	/		/		/		
¿Es propicia y abierta las formas de comunicación con cualquier interesado/a?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo							
En su I.E. ¿Se toman decisiones de líder?	/		/		/		
¿Hay delegación de trabajo?	/		/		/		
¿Hay apoyo y confianza del director/a?	/		/		/		
¿Demuestra Actitudes de líder como profesional?	/		/		/		
¿Demuestra actitudes de líder en situaciones sociales?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales							

¿Genera buenas relaciones entre compañeros?	/		/		/		
¿Inspira confianza entre colegas?	/		/		/		
¿Participa en las decisiones importantes de la I.E.?	/		/		/		
¿Valora las relaciones interpersonales	/		/		/		
¿Estimula las relaciones Interpersonales?	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Participación							
¿Estimula la colaboración participativa?	/		/		/		
Desarrolla acciones de participación solidaria	/		/		/		
Permita la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan	/		/		/		
Sustenta sus acciones en principios de solidaridad	/		/		/		
Genera participaciones como actitud de trabajo en equipo	/		/		/		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE A LOS DOCENTES DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO, 2022.

Tabla 1: Matriz de validación de contenido para cuestionario de aplicación en las Instituciones Educativas del Centro Poblado Menor el Milagro.
TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022

VARIABLE: Desempeño Docente							
DIMENSIÓN 1: Reflexiva							
ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES
	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
¿Hace autoevaluación de su labor docente?	/		/		/		
¿Es importante el acompañamiento pedagógico para mejorar su desempeño docente?	/		/		/		
¿Se preocupa por su superación profesional?	/		/		/		
¿Hace auto-reflexión de su práctica pedagógica?	/		/		/		
¿Hace auto-capacitación para mejorar su desempeño?	/		/		/		
¿Usa las TIC en la planificación de su labor docente?	/		/		/		
¿Aplica software educativo en su práctica pedagógica?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Relacional							
¿Promueve la práctica de la convivencia escolar?	/		/		/		
¿Promueve comunicación empática y asertiva entre colegas?	/		/		/		
¿Toma en cuenta las observaciones que le hacen?	/		/		/		
¿Participa activamente en las reuniones de trabajo de su I.E.?	/		/		/		
¿Emprende siempre trabajos en equipo	/		/		/		
¿Es tolerante frente a las críticas que le hacen a su trabajo?	/		/		/		

¿Mantiene buenas relaciones con sus colegas?						
DIMENSIÓN 3. Colegiada						
¿Se identifica con la visión y misión de su I.E.?	/		/		/	
¿Comparte preocupaciones con los colegas sobre el aprendizaje de los estudiantes?	/		/		/	
¿Intercambia con sus colegas sus experiencias exitosas?	/		/		/	
¿Asiste a cursos de capacitación / implementación docente?	/		/		/	
¿Hace auto-evaluación de su práctica pedagógica?	/		/		/	
¿Aplica estrategias metodologías actualizadas?	/		/		/	
¿Participa en reuniones de trabajo pedagógico?	/		/		/	
DIMENSIÓN 4. Etica						
¿Fomenta la práctica de valores en los estudiantes?	/		/		/	
¿Tiene empatía hacia los estudiantes y colegas?	/		/		/	
¿Es puntual al comenzar y culminar sus clases?	/		/		/	
¿Se preocupa por el rendimiento de sus estudiantes?	/		/		/	
¿Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes con problemas de aprendizaje?	/		/		/	
¿Presenta puntualmente sus Unidades Didácticas y Sesiones?	/		/		/	
¿Prepara sus materiales educativos con anticipación?	/		/		/	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

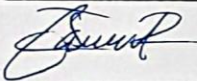
A.- Los criterios de calidad: la relevancia, pertinencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Relevancia	Pertinencia	Claridad
Es lo más relevante.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

SI	NO
DE ACUERDO	EN DESACUERDO

DATOS DEL EXPERTO

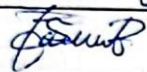
Nombres y Apellidos	Silvia Janet Pajares Pimentel	DNI N°	26612296
Nombre del Instrumento	CLIMA INSTITUCIONAL		
Dirección domiciliaria	Calle San Mateo s/n. Mg 9 Lt 1 Las Conchas Hco - Trujillo.	Teléfono domicilio	044-300510
Título Profesional/Especialidad	Profesora de Educación Inicial	Teléfono Celular	981710951
Grado Académico	Maestría		
Mención	Psicología Educativa		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, de mayo 2022.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si es suficiente _____

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

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Silvia Janet Pajares Pimentel	DNI N°	26612296
Nombre del Instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE		
Dirección domiciliaria	Calle San Mateo s/n. Mg 9 Lt 1 Las Conchas Hco - Trujillo.	Teléfono domicilio	
Título Profesional/Especialidad		Teléfono Celular	

Grado Académico	Magister	
Mención	Psicología Educativa.	
FIRMA		Lugar y Fecha: Trujillo, de mayo - 2022.

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): _____ Si es suficiente _____

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Mg. Marilyn Lizeth Ortiz Zavaleta

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Maestría con mención Administración en la Educación de la UCV, en la sede Trujillo, promoción 2022-01, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de maestro.

El título nombre del proyecto de investigación es: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022. Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Firma

Gina Paola Calderón Paredes
D.N.I: 75881325

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL A LOS DOCENTES DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO, 2022.

Tabla 1: Matriz de validación de contenido para cuestionario de aplicación en las Instituciones Educativas del Centro Poblado Menor el Milagro.
TÍTULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022

VARIABLE: Clima Institucional							
DIMENSIÓN 1: Comunicación							
ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES
	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
¿Hay informes sobre el desempeño docente que cumplen?	✓		✓		✓		
¿Suele intercambiar información de la labor que cumplen en su función docente con los colegas?	✓		✓		✓		
¿Permite el acceso a sus docentes colegas de la información que usted maneja?	✓		✓		✓		
¿Se propician formas de comunicación con la comunidad educativa, padres de familia?	✓		✓		✓		
¿Es propicia y abierta las formas de comunicación con cualquier interesado/a?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo							
En su I.E. ¿Se toman decisiones de líder?	✓		✓		✓		
¿Hay delegación de trabajo?	✓		✓		✓		
¿Hay apoyo y confianza del director/a?	✓		✓		✓		
¿Demuestra Actitudes de líder como profesional?	✓		✓		✓		
¿Demuestra actitudes de líder en situaciones sociales?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: Relaciones Interpersonales							

¿Genera buenas relaciones entre compañeros?	/		/		/		
¿Inspira confianza entre colegas?	/		/		/		
¿Participa en las decisiones importantes de la I.E.?	/		/		/		
¿Valora las relaciones Interpersonales	/		/		/		
¿Estimula las relaciones Interpersonales?	/		/		/		
DIMENSIÓN 4: Participación							
¿Estimula la colaboración participativa?	/		/		/		
Desarrolla acciones de participación solidaria	/		/		/		
Permite la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan	/		/		/		
Sustenta sus acciones en principios de solidaridad	/		/		/		
Genera participaciones como actitud de trabajo en equipo	/		/		/		

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE A LOS DOCENTES DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO, 2022.

Tabla 1: Matriz de validación de contenido para cuestionario de aplicación en las Instituciones Educativas del Centro Poblado Menor el Milagro.

TITULO: CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022

VARIABLE: Desempeño Docente							
DIMENSIÓN 1: Reflexiva							
ITEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO						OBSERVACIONES
	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
¿Hace autoevaluación de su labor docente?	/		/		/		
¿Es importante el acompañamiento pedagógico para mejorar su desempeño docente?	/		/		/		
¿Se preocupa por su superación profesional?	/		/		/		
¿Hace auto-reflexión de su práctica pedagógica?	/		/		/		
¿Hace auto-capacitación para mejorar su desempeño?	/		/		/		
¿Usa las TIC en la planificación de su labor docente?	/		/		/		
¿Aplica software educativo en su práctica pedagógica?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Relacional							
¿Promueve la práctica de la convivencia escolar?	/		/		/		
¿Promueve comunicación empática y asertiva entre colegas?	/		/		/		
¿Toma en cuenta las observaciones que le hacen?	/		/		/		
¿Participa activamente en las reuniones de trabajo de su I.E.?	/		/		/		
¿Emprende siempre trabajos en equipo	/		/		/		
¿Es tolerante frente a las críticas que le hacen a su trabajo?	/		/		/		

¿Mantiene buenas relaciones con sus colegas?	/		/		/	
DIMENSIÓN 3. Coleglada						
¿Se identifica con la visión y misión de su I.E.?	/		/		/	
¿Comparte preocupaciones con los colegas sobre el aprendizaje de los estudiantes?	/		/		/	
¿Intercambia con sus colegas sus experiencias exitosas?	/		/		/	
¿Asiste a cursos de capacitación / implementación docente?	/		/		/	
¿Hace auto-evaluación de su práctica pedagógica?	/		/		/	
¿Aplica estrategias metodologías actualizadas?	/		/		/	
¿Participa en reuniones de trabajo pedagógico?	/		/		/	
DIMENSIÓN 4. Etica						
¿Fomenta la práctica de valores en los estudiantes?	/		/		/	
¿Tiene empatía hacia los estudiantes y colegas?	/		/		/	
¿Es puntual al comenzar y culminar sus clases?	/		/		/	
¿Se preocupa por el rendimiento de sus estudiantes?	/		/		/	
¿Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes con problemas de aprendizaje?	/		/		/	
¿Presenta puntualmente sus Unidades Didácticas y Sesiones?	/		/		/	
¿Prepara sus materiales educativos con anticipación?	/		/		/	

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

Estimado experto, a continuación, para validar el cuestionario, debe tomar en cuenta:

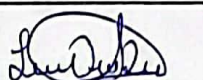
A.- Los criterios de calidad: la relevancia, pertinencia, claridad en la redacción, de los indicadores y sus respectivos reactivos del cuestionario:

Relevancia	Pertinencia	Claridad
Es lo más relevante.	Convenientes por su importancia y viabilidad.	Redactado con lenguaje claro.

B.-Para valorar a cada indicador con sus respectivos ítems use la siguiente escala:

SI	NO
DE ACUERDO	EN DESACUERDO

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Marilín Lizeth Ortiz Zavaleta		DNI N°	43634838
Nombre del Instrumento	CLIMA INSTITUCIONAL			
Dirección domiciliaria	Ps: B JF: 1 ST: 1 EL MILAGRO	Teléfono domicilio		
Título Profesional/Especialidad	Lic. Educación Primaria	Teléfono Celular	952559755	
Grado Académico	MESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN			
Mención				
FIRMA		Lugar y Fecha:	EL MILAGRO - 09 de Mayo del 2022	

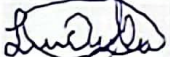
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si es suficiente _____

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

DATOS DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos	Marilín Lizeth Ortiz Zavaleta		DNI N°	43634838
Nombre del Instrumento	DESEMPEÑO DOCENTE			
Dirección domiciliaria	Ps: B JF: 1 ST: 1 EL MILAGRO	Teléfono domicilio	952559755	
Título Profesional/Especialidad	Lic. Educación Primaria	Teléfono Celular		

7

Grado Académico	MAESTRA	
Mención	ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN	
FIRMA		Lugar y Fecha: EL MILAGRO -09 de MAYO DEL 2022

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Si es suficiente _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Anexo 4: Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
D1. LIDERAZGO	,186	50	,000
D2. RELACIONES INTERPERSONALES	,197	50	,000
D3. PARTICIPACION	,264	50	,000
D4. COMUNICACION	,147	50	,009
VX. CLIMA INSTITUCIONAL	,217	50	,000
D1. REFLEXIVA	,218	50	,000
D2. RELACIONAL	,316	50	,000
D3. COLEGIADA	,120	50	,069
D4. ETICA	,229	50	,000
VY. DESEMPEÑO DOCENTE	,145	50	,010

ANEXO 6: Índice de validez de contenido de V de Aiken

n	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	En su I.E. ¿Se toman decisiones de líder?	1.0	valido
item2	¿Hay delegación de trabajo?	1.0	valido
item3	¿Hay apoyo y confianza del director/a?	1.0	valido
item4	¿Demuestra Actitudes de líder como profesional?	1.0	valido
item5	¿Demuestra actitudes de líder en situaciones sociales?	1.0	valido
item6	¿Genera buenas relaciones entre compañeros?	1.0	valido
item7	¿Inspira confianza entre colegas?	1.0	valido
item8	¿Participa en las decisiones importantes de la I.E.?	1.0	valido
item9	¿Valora las relaciones interpersonales?	1.0	valido
item10	¿Estimula las relaciones interpersonales?	1.0	valido
item11	¿Estimula la colaboración participativa?	1.0	valido
item12	Desarrolla acciones de participación solidaria	1.0	valido
item13	Permita la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan	1.0	valido
item14	Sustenta sus acciones en principios de solidaridad	1.0	valido
item15	Genera participaciones como actitud de trabajo en equipo	1.0	valido
item16	¿Hay informes sobre el desempeño docente que cumplen?	1.0	valido
item17	¿Suele intercambiar información de la labor que cumplen en su función docente con los colegas?	1.0	valido
item18	¿Permite el acceso a sus docentes colegas de la información que usted maneja?	1.0	valido
item19	¿Se propician formas de comunicación con la comunidad educativa, padres de familia?	1.0	valido
item20	¿Es propicia y abierta las formas de comunicación con cualquier interesado/a?	1.0	valido
V AIKEN INSTRUMENTO		1.0	valido

ANEXO 8: Índice de validez de contenido de V de Aiken

n	enunciado / items	Aiken item	Decisión aiken
item1	¿Hace autoevaluación de su labor docente?	1.0	valido
item2	¿Es importante el acompañamiento pedagógico para mejorar su desempeño docente?	1.0	valido
item3	¿Se preocupa por su superación profesional?	1.0	valido
item4	¿Hace auto-capacitación para mejorar su desempeño?	1.0	valido
item5	¿Usa las TIC en la planificación de su labor docente?	1.0	valido
item6	¿Aplica software educativo en su práctica pedagógica?	1.0	valido
item7	¿Hace auto-reflexión de su práctica pedagógica?	1.0	valido
item8	¿Promueve la práctica de la convivencia escolar?	1.0	valido
item9	¿Promueve comunicación empática y asertiva entre colegas?	1.0	valido
item10	¿Mantiene buenas relaciones con sus colegas?	1.0	valido
item11	¿Toma en cuenta las observaciones que le hacen?	1.0	valido
item12	¿Participa activamente en las reuniones de trabajo de su I.E.?	1.0	valido
item13	¿Emprende siempre trabajos en equipo?	1.0	valido
item14	¿Es tolerante frente a las críticas que le hacen a su trabajo?	1.0	valido
item15	¿Se identifica con la visión y misión de su I.E.?	1.0	valido
item16	¿Comparte preocupaciones con los colegas sobre el aprendizaje de los estudiantes?	1.0	valido
item17	¿Intercambia con sus colegas sus experiencias exitosas?	1.0	valido
item18	¿Asiste a cursos de capacitación / implementación docente?	1.0	valido
item19	¿Hace auto-evaluación de su práctica pedagógica?	1.0	valido
item20	¿Aplica estrategias metodologías actualizadas?	1.0	valido
item21	¿Participa en reuniones de trabajo pedagógico?	1.0	valido
item22	¿Fomenta la práctica de valores en los estudiantes?	1.0	valido
item23	¿Es puntual al comenzar y culminar sus clases?	1.0	valido
item24	¿Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes con problemas de aprendizaje?	1.0	valido
item25	¿Presenta puntualmente sus Unidades Didácticas y Sesiones?	1.0	valido
item26	¿Prepara sus materiales educativos con anticipación?	1.0	valido
item27	¿Tiene empatía hacia los estudiantes y colegas?	1.0	valido
item28	¿Se preocupa por el rendimiento de sus estudiantes?	1.0	valido
	V AIKEN INSTRUMENTO	1.0	valido

ANEXO 9: ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH CLIMA INSTITUCIONAL

ID	LIDERAZGO					RELACIONES INTERPERSONALES					PARTICIPACION					COMUNICACIÓN					S _T ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	60.00
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	53.00
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	60.00
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	53.00
5	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3	51.00
6	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3	74.00
7	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	31.00
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	47.00
9	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	60.00
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	80.00
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	54.00
12	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4	55.00
13	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	54.00
14	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	60.00
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	53.00
Si²	0.45	0.29	0.39	0.91	1.03	0.98	0.72	0.64	0.69	0.40	0.40	0.78	0.80	1.12	0.66	1.28	1.13	0.73	0.53	0.65	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	20

ANEXO 10: ANALISIS DE CONFIABILIDAD POR PRUEBA ESTADISTICA ALFA DE CRONBACH DESEMPEÑO DOCENTE

REFLEXIVA							RELACIONAL							COLEGIADA							ETICA							S _T ²
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3	3	5	5	4	2	5	5	4	84.00
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	87.00
2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	4	4	2	3	4	2	2	54.00
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4	71.00
3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3	91.00
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	99.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2	76.00
2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3	79.00
4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	79.00
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	80.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	78.00
3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	80.00
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	1	2	3	73.00
2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3	3	5	5	4	2	5	5	4	84.00
3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	87.00
0.45	0.23	0.39	0.88	1.03	0.98	0.72	0.64	0.69	0.40	0.40	0.78	0.80	1.12	0.66	1.28	1.13	0.73	0.53	0.65	0.40	0.76	0.78	1.10	0.67	1.11	1.09	0.77	

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	50	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,861	28

ANEXO 11: BASE DE DATOS DEL CLIMA INSTITUCIONAL

ID	LIDERAZGO					RELACIONES INTERPERSONALES					PARTICIPACION					COMUNICACIÓN				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
5	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3
6	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3
7	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2
9	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
12	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4
13	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3
14	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
16	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
18	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3
19	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3
20	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2
22	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
25	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4
26	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3
27	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2

29	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
31	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3
32	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3
33	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
34	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2
35	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
38	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4
39	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3
40	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2
42	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3
43	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3
44	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2
46	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3
47	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3
49	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4
50	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3

ANEXO 12: BASE DE DATOS DEL DESEMPEÑO DOCENTE

ID	REFLEXIVA							RELACIONAL							COLEGIADA							ETICA						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
1	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3	3	5	5	4	2	5	5	4
2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2
3	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	4	4	2	3	4	2	2
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4
5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	5	2
8	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3
9	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
10	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4
12	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	1	2	3
14	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3	3	5	5	4	2	5	5	4
15	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2
16	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	4	4	2	3	4	2	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	4
18	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2
21	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4	2	3	2	4	4	3	3	3
22	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
23	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2

24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4		
25	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2		
27	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3	2	4	4	2	3	4	2	2	
28	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	
29	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	5	4	4	3	3	
30	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	
31	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	5	2
32	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
34	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	
35	4	3	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
36	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	1	2	3	
38	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	
40	2	3	3	2	4	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3	2	4	4	2	3	4	2	2	
41	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	2	5	5	4	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	
42	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	5	4	4	3	3	
43	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	
44	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	5	2
45	4	3	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	2	3	2	4	4	3	3	3	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
47	2	3	2	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	5	2	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	
48	4	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
49	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	
50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	

ANEXO 13: CUESTIONARIOS
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

TITULO: Clima Institucional Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Centro Poblado Menor El Milagro 2022

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA INSTITUCIONAL

INSTRUCCIONES: Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de recabar la información para un trabajo de investigación acerca de la motivación laboral en la institución educativa.

Marque con "X" la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

Género: Femenino Masculino

Título profesional:

:

Dimensiones:	ITEM	VALORACIÓN				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 a veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
LIDERAZGO	1. En su I.E. ¿Se toman decisiones de líder?					
	2. ¿Hay delegación de trabajo?					
	3. ¿Hay apoyo y confianza del director/a?					
	4. ¿Demuestra Actitudes de líder como profesional?					
	5. ¿Demuestra actitudes de líder en situaciones sociales?					
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 a veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
RELACIONES INTERPERSONALES	6. ¿Genera buenas relaciones entre compañeros?					
	7. ¿Inspira confianza entre colegas?					
	8. ¿Participa en las decisiones importantes de la I.E.?					
	9. ¿Valora las relaciones interpersonales?					
	10. ¿Estimula las relaciones interpersonales?					
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 a veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
PARTICIPACION	11. ¿Estimula la colaboración participativa?					
	12. Desarrolla acciones de participación solidaria					
	13. Permita la solidaridad cuando las ocasiones lo ameritan					
	14. Sustenta sus acciones en principios de solidaridad					
	15. Genera participaciones como actitud de trabajo en equipo					
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 a veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
COMUNICACIÓN	16. ¿Hay informes sobre el desempeño docente que cumplen?					
	17. ¿Suele intercambiar información de la labor que cumplen en su función docente con los colegas?					
	18. ¿Permite el acceso a sus docentes colegas de la información que usted maneja?					
	19. ¿Se propician formas de comunicación con la comunidad educativa, padres de familia?					
	20. ¿Es propicia y abierta las formas de comunicación con cualquier interesado/a?					

Encuesta de Br. Yela Puma Fabian, adaptado por Gina Calderón Paredes

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

TITULO: Clima Institucional Y El Desempeño Docente En Las Instituciones Educativas Del Centro Poblado Menor El Milagro 2022

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

INSTRUCCIONES: Estimado docente, el presente cuestionario tiene la finalidad de recabar la información para un trabajo de investigación acerca del desempeño docente en la institución educativa.

Marque con "X" la respuesta que considere conveniente con la mayor veracidad posible.

Género: Femenino

Masculino

Título profesional:

Dimensiones:	ITEM	VALORACIÓN				
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 a veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
REFLEXIVA	1. ¿Hace autoevaluación de su labor docente?					
	2. ¿Es importante el acompañamiento pedagógico para mejorar su desempeño docente?					
	3. ¿Se preocupa por su superación profesional?					
	4. ¿Hace auto-capacitación para mejorar su desempeño?					
	5. ¿Usa las TIC en la planificación de su labor docente?					
	6. ¿Aplica software educativo en su práctica pedagógica?					
	7. ¿Hace auto-reflexión de su práctica pedagógica?					
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 a veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
RELACIONAL	8. ¿Promueve la práctica de la convivencia escolar?					
	9. ¿Promueve comunicación empática y asertiva entre colegas?					
	10. ¿Mantiene buenas relaciones con sus colegas?					
	11. ¿Toma en cuenta las observaciones que le hacen?					
	12. ¿Participa activamente en las reuniones de trabajo de su I.E.?					
	13. ¿Emprende siempre trabajos en equipo?					
	14. ¿Es tolerante frente a las críticas que le hacen a su trabajo?					
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 a veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
COLEGIADA	15. ¿Se identifica con la visión y misión de su I.E.?					
	16. ¿Comparte preocupaciones con los colegas sobre el aprendizaje de los estudiantes?					
	17. ¿Intercambia con sus colegas sus experiencias exitosas?					

	18.¿Asiste a cursos de capacitación / implementación docente?					
	19.¿Hace auto-evaluación de su práctica pedagógica?					
	20.¿Aplica estrategias metodologías actualizadas?					
	21.¿Participa en reuniones de trabajo pedagógico?					
		1 Nunca	2 Casi Nunca	3 a veces	4 Casi Siempre	5 Siempre
ETICA	22.¿Fomenta la práctica de valores en los estudiantes?					
	23.¿Es puntual al comenzar y culminar sus clases?					
	24.¿Muestra predisposición para ayudar a los estudiantes con problemas de aprendizaje?					
	25.¿Presenta puntualmente sus Unidades Didácticas y Sesiones?					
	26.¿Prepara sus materiales educativos con anticipación?					
	27.¿Tiene empatía hacia los estudiantes y colegas?					
	28.¿Se preocupa por el rendimiento de sus estudiantes?					

Encuesta de Br. Yela Puma Fabian, adaptado por Gina Calderón Paredes

¡Muchas Gracias!

ANEXO 14: FICHAS TÉCNICAS

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para evaluar el Clima Organizacional
Autor y año:	ORIGINAL: Br. Yela Puma Fabian
	ADAPTACIÓN: Calderón Paredes Gina Paola
Objetivo del instrumento:	Medir el Clima Organizacional
Usuarios:	Docentes del centro poblado menor el Milagro 2022.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validez:	Realizado por los siguientes validadores: 1.Mg. Olenka Geovanna Arana Ruiz 2.Mg.Marilyn Lizeth Ortiz Zavaleta 3.Mg. Silvia Janet Pajares Pimentel
Confiabilidad:	Alfa Cronbach 0,940

FICHA TÉCNICA

Nombre Original del instrumento:	Cuestionario para evaluar el Desempeño Docente
Autor y año:	ORIGINAL: Br. Yela Puma Fabian ADAPTACIÓN: Calderón Paredes Gina Paola
Objetivo del instrumento:	Medir el Desempeño Docente
Usuarios:	Docentes del centro poblado menor el Milagro 2022.
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Individual
Validez:	Realizado por los siguientes validadores: 1.Mg. Olenka Geovanna Arana Ruiz 2.Mg.Marilyn Lizeth Ortiz Zavaleta 3.Mg. Silvia Janet Pajares Pimentel
Confiabilidad:	Alfa Cronbach 0,861



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y EL DESEMPEÑO DOCENTE EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL CENTRO POBLADO MENOR EL MILAGRO 2022", cuyo autor es CALDERON PAREDES GINA PAOLA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 15 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MENDOZA ALVA CECILIA EUGENIA DNI: 18120004 ORCID 0000 0002 3640 2779	Firmado digitalmente por: CECILIAE el 15-08-2022 02:15:18

Código documento Trilce: TRI - 0414908