



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas

de Ate, Lima – 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Rojas Cordova, Judith Dora (orcid.org/0000-0002-0395-1974)

ASESORES:

Mgtr. Bravo Huaynates, Guido Junior (orcid.org/0000-0002-4148-2291)

Mgtr. Eulath Vidal, Genny Lourdes (orcid.org/0000-0003-2635-6227)

Dr. Cárdenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A la memoria de mi madre Eleodora, que desde el cielo eres esa luz que me daba fuerzas para continuar. Así también, a mi padre Epifanio y a mis hermanas por todo su apoyo incondicional en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

Agradecimiento

En primer lugar, doy infinitamente gracias a Dios, por haberme dado fuerza y valor para culminar esta etapa de mi vida.

A mi asesor Mgtr. Guido Junior Bravo Huaynates por su constancia, paciencia y profesionalismo al guiarme en este presente estudio.

Y gracias a todos los que me brindaron su ayuda incondicional en la elaboración este proyecto.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE ATE, LIMA - 2023", cuyo autor es ROJAS CORDOVA JUDITH DORA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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.

LIMA, 04 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BRAVO HUAYNATES GUIDO JUNIOR DNI: 21134641 ORCID: 0000-0002-4148-2291	Firmado electrónicamente por: GUIDOJBH el 10-08- 2023 12:24:43

Código documento Trilce: TRI - 0640452



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ROJAS CORDOVA JUDITH DORA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE ATE, LIMA - 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JUDITH DORA ROJAS CORDOVA DNI: 42653223 ORCID: 0000-0002-0395-1974	Firmado electrónicamente por: JDROJASC el 04-08- 2023 18:04:44

Código documento Trilce: TRI - 0640453

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3. 2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Nivel de la variable clima Institucional y sus dimensiones	20
Tabla 2 Nivel de la variable desempeño docente y sus dimensiones	22
Tabla 3 Contrastación de Normalidad	24
Tabla 4 Relación entre el clima institucional y desempeño docente	25
Tabla 5 Relación entre comunicación y desempeño docente	26
Tabla 6 Relación entre motivación y desempeño docente	27
Tabla 7 Relación entre confianza y desempeño docente	28
Tabla 8 Relación entre participación y desempeño docente	29

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Nivel de la variable clima Institucional y sus dimensiones	20
Figura 2 Nivel de la variable desempeño docente y sus dimensiones	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima – 2023. La metodología aplicada fue de tipo básica-descriptiva-correlacional, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, la población lo conformaron 80 docentes. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con una escala de Likert. Se consideró 22 ítems para la variable Clima institucional y 29 ítems para la variable Desempeño docente. La cual fue validado por el juicio de tres expertos en el tema de investigación. Los resultados obtenidos determinaron que el clima institucional y desempeño docente tiene una correlación significativa en el nivel de 0,000 bilateral con un Rho de Spearman del 0,779 y un p valor igual a 0,000. En ese sentido, se rechazó la hipótesis nula (H0) y aceptó la hipótesis alterna (H1), se concluye que, existe relación significativa entre el clima institucional y desempeño docente.

Palabras clave: Clima institucional, Compromiso con el aprendizaje, Desempeño docente, Motivación.

ABSTRACT

The present investigation had as general objective to determine the relationship between the institutional climate and teaching performance in educational institutions of Ate, Lima - 2023. The applied methodology was basic-descriptive-correlational, with a quantitative approach and non-experimental design, the population was 80 teachers formed. For data collection, the survey technique was used and the instrument was the questionnaire with a Likert scale. Twenty-two items were considered for the institutional climate variable and 29 items for the teacher performance variable. Which was validated by the judgment of three experts in the research topic. The results obtained determined that the institutional climate and teaching performance have a significant correlation at the bilateral level of 0.000 with a Spearman's Rho of 0.779 and a p value equal to 0.000. In this sense, the null hypothesis (H0) was rejected, and the alternative hypothesis (H1) was accepted, it is concluded that there is a significant relationship between the institutional climate and teaching performance.

Keywords: Institutional climate, Commitment to learning, Teaching performance, Motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional, Gonzales et al. (2021) analizaron la problemática en el clima organizacional en Colombia, México, Perú y otros países. Los estudios analizados dieron a conocer que, en la gestión por procesos, la rotación de los directivos genera variaciones en los planes, proyectos y programas que, en un primer momento, se han establecido en una institución, lo que representa una problemática para el plantel. En países latinoamericanos, la problemática que se detectó es el inadecuado funcionamiento de la institución que influye en la gestión educativa. Estos están relacionados a diversos factores, como la comunicación, falta de liderazgo, etc. Por lo tanto, se debe asumir desafíos que faciliten un adecuado desempeño (Miguel, et al., 2021)

Flórez y Sardón (2020) manifestaron que el clima institucional tuvo gran influencia en el desempeño docente, reflejándose de manera permanente en ellos, a través del buen trato entre compañeros. Se dieron a conocer sus incomodidades o las dificultades que puedan tener, lo cual hace que el desempeño docente mejore y no repercuta en la enseñanza de los escolares. Asimismo, el clima institucional necesita de estrategias que conlleven a la institución educativa a mantener un entorno de trabajo adecuado, ya que de esto va a depender la tranquilidad e individualidad de cada docente. Así también, los docentes deben ser capacitados debidamente con la finalidad de que puedan proporcionar un mejor servicio a la comunidad estudiantil (Meza y Ponce, 2019).

Sánchez (2017) indicó que, en Panamá, los diferentes gobiernos muestran poco interés en invertir en colegios técnicos ya que no responden a la lógica del progreso de las elites comerciales. La educación en ese país hace frente a diversos retos que involucra a toda la población en busca de respuestas a sus demandas. Entre estas demandas se señalaron la transformación del sistema educativo desde la administración de la gestión, la instrucción docente, el currículo y la evaluación. Dicha transformación debía ser consultada, debatida y sometida al examen público. Así mismo, se exigía defender el carácter público, gratuito y obligatorio de la educación ya que es un derecho; así como mejorar la calidad de los aprendizajes, la formación de los docentes, los planes de estudio y la infraestructura, que es uno de los graves problemas.

En el contexto nacional, podemos mencionar a Aucca et al. (2021) indicaron la importancia que se dio a realizar seguimiento al acompañamiento pedagógico y al buen clima institucional, debido a que estas dos variables influyeron en la institución. Por lo tanto, fue necesario una capacitación y una orientación constante por parte de los representantes o directivos a su personal docente. Es por ello que el clima de la institución tuvo una gran influencia en la actividad pedagógica, pues a través de él se desarrollaron estrategias que fueron beneficiosas para la institución educativa. Esto contribuyó al mejoramiento de la imagen externa e interna del centro educativo. Como también, impulsó el fortalecimiento de la calidad de educación brindada en beneficio de la enseñanza a los estudiantes (More y Morey, 2021).

Así también, Rugel et al. (2023) señalaron que las instituciones educativas, estuvieron en constantes evaluaciones para medir la calidad de enseñanza que brindan. Estas evaluaciones ayudaron a satisfacer las necesidades de las demandas de los directivos, del entorno social y familiar, ya que, de esta manera, se fue mejorando la calidad educativa y logrando la equidad en la educación. Del mismo modo, en los últimos años, la evaluación de los docentes ha sido una valoración de cómo los profesores asumen un rol importante en la educación de los estudiantes, sin mencionar el entorno en el que ellos vienen realizando sus labores.

En unas instituciones educativas de Ate, se observó cómo afectó la falta de comunicación efectiva entre los docentes lo que hizo difícil el trabajo en equipo y se evidenciaba en el clima de la institución y el desempeño docente. Los docentes de dicha institución se sintieron desmotivados debido a factores como el salario, la carga e inestabilidad laboral, ya que, consideraron que no eran recompensados por su labor y dedicación. Además, se evidenció la existencia de celos profesionales entre colegas, que trabajaban de manera aislada e impedían la relación interpersonal. De igual forma, se pudo señalar la falta de promoción de capacitaciones por parte de los directivos. Para finalizar, se tuvo que incluir el aspecto emocional post-pandemia, que afectó a toda la comunidad educativa.

Lo mencionado en párrafos anteriores orientó la formulación del siguiente problema general de investigación: ¿Cuál es la relación entre el clima institucional

y desempeño docente en unas instituciones educativas de Ate, Lima - 2023? Así mismo, se formularon los siguientes problemas específicos: ¿Cómo la comunicación, la motivación, la confianza y la participación se relacionan con el desempeño docente en unas instituciones educativas de Ate, Lima - 2023?

La justificación teórica de esta investigación radica en que en ella fue necesario revisar estudios o trabajos de investigación relacionados con dos conceptos importantes: el clima institucional y el desempeño docente. Estos conceptos que fueron tomados como variables en el presente estudio, fueron analizados a través de las dimensiones que las conforman, buscado determinar el grado de interrelación. También tuvo una justificación práctica, porque el problema identificado, se buscó resolver a través de técnicas y procedimientos científicos, el cual sirvió como una guía para conocer el diagnóstico real de la problemática presentada, que permitió enfocarse en realizar aportes que puedan solucionar las dificultades. Así mismo, la justificación metodológica, se aplicó por el uso del método científico, sistematizando, clasificando y ordenando los datos obtenidos mediante las técnicas e instrumentos utilizados, y estos fueron medidos por la confiabilidad del alfa de Cronbach y por la validez de expertos en el tema de investigación asegurando la veracidad de la información.

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023. Así mismo, los objetivos específicos han sido determinar la relación que existe entre la comunicación, la motivación, la confianza, la participación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023.

Para responder la pregunta de investigación se enunció la siguiente hipótesis general: Existe relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023. Mientras que las hipótesis específicas que se infieren son como se enuncian a continuación: Existe relación entre la comunicación, la motivación, la confianza, la participación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Para los antecedentes nacionales se consideraron diversas fuentes, ya sean tesis de investigación, artículos científicos, entre otros. Cenas et al. (2021) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en una muestra de 191 profesores de 13 instituciones de educación secundaria, mediante dos cuestionarios. Los resultados mostraron una correlación directa de $r=0,31$ y altamente significativa de 0.00 entre las dos variables medidas por la correlación de Spearman. La percepción del clima institucional por parte de los profesores fue media 46% y el desempeño de los profesores fue bueno 32%.

Sancho y Santos (2021) en su investigación determinaron la relación que existió entre clima organizacional y desempeño docente. Para lo cual utilizaron el método cuantitativo, tipo línea de base, no experimental, diseño correlacional transversal. Se recopilaron datos totales y muestrales a través del instrumento cuestionario a los 70 docentes, que se aplicó mediante la encuesta. Así mismo, utilizó el coeficiente rho de Spearman para la comparación hipotética. En sus resultados y discusión encontraron relaciones moderadas y directamente significativas entre las dos variables.

Aucca et al. (2021) plantearon demostrar el impacto de la supervisión y coordinación instructiva en el clima institucional de los colegios. El tipo de investigación es básico, en tanto se identificó y explicó teóricamente, fue descriptiva-explicativa y su diseño fue correlacional-causal. Se seleccionó una muestra de 196 docentes que representan el 100% de la población y el método de muestreo fue deliberadamente no probabilístico y se concluyó que, rechazaron la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa porque el valor de $si\ 0.000 < 0.05.$, con un nivel de confianza del 95%. Los hallazgos fueron la supervisión y el compromiso docente están directamente relacionados con el clima institucional.

Un clima escolar positivo puede hacer que los docentes y estudiantes se sientan acompañados, seguros, amados, tranquilos y favorezcan su desarrollo. Esto tendrá un impacto en el aprendizaje y la construcción de relaciones positivas. Es por ello que se debe fomentar un buen ambiente escolar para la sana

convivencia. Llaro et al. (2020) establecieron la relación entre las habilidades numéricas y el desempeño docente mediante métodos cuantitativos, no experimentales, métodos descriptivos correlacionales y diseño transversal. Cuya confiabilidad del cuestionario fue probada con el alfa de Cronbach y alcanzó 0.968 en las encuestas de competencia numérica y de desempeño docente fueron 0.966, respectivamente. Fueron 55 que profesores que participaron en el estudio, utilizando dos cuestionarios, uno para cada variable. Los resultados mostraron que, el 60% de los profesores tenían un alto nivel de habilidades digitales y el 75% de ellos mostraron un alto nivel de desempeño docente. La correlación entre las variables estuvo determinada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman $R=0.748$ y 0.00 . Estos resultados permitieron concluir que existía una correlación positiva significativamente de 0.00 alta entre la competencia digital y el rendimiento.

Hurtado (2019) determinó la relación que existió entre el clima organizacional y el desempeño docente de los colegios Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría nro. 8 de Comas - 2018. Utilizó un enfoque hipotético-deductivo en lugar de un enfoque de diseño no experimental y correlacional y de nivel transversal. Para obtener la información se realizó una encuesta donde participaron del censo 111 docentes. El instrumento que se aplicó fue un cuestionario estructurado por preguntas de tipo Likert. Se utilizó el alfa de Cronbach para la confiabilidad por ser un instrumento polimórfico. Para probar y verificar la confiabilidad, se evaluó la validez de las preguntas por medio de la calificación de expertos. Se halló que el clima institucional estaba moderadamente correlacionado con el rendimiento de aprendizaje, correlación R de Spearman = $0,523$ y $0,000$ de significancia, por lo que descartó la H_0 y se admitió la H_1 .

Saldaña (2020) señaló en su estudio la relación entre el clima institucional y el rendimiento académico la cual pertenece al diseño descriptivo correlacional y no experimental. Utilizó cuestionarios validados por expertos, el índice de fiabilidad es de $0,870$, según el alfa de Cronbach. Dado que la población está compuesta por 100 docentes y 3 administrativos, el muestreo estuvo basado en la teoría de la probabilidad estratificada. Los resultados obtenidos mostraron $r = 0,604$; esto ayudó a calcular el coeficiente de determinación $r = 0,3648$, que determinó la

relación de correlación de 36,48%, es decir la cultura organizacional explicó el 36,48% de los resultados del trabajo pedagógico, es por ello, se aceptó la hipótesis alternativa. Concluyendo que, existe una relación entre el clima institucional y el rendimiento académico.

Así también, Pariente (2020) realizó un estudio que comprobó el nivel de mejora del clima institucional, mediante la aplicación de estrategias de gestión en los profesores de una institución educativa de Arequipa. Los resultados arrojaron que el clima institucional se encontraba debilitado por la falta de compromiso, intolerancia, falta de empatía y falta de respeto hacia las normativas. Luego de la aplicación de la estrategia se minimizaron las actitudes negativas, se mejoró la confianza, la convivencia y la comunicación; en otras palabras, mejoró el clima institucional. Se concluyó que es posible cambiar la manera de pensar y actuar de los docentes con respecto al clima institucional, incidiendo en su mejora y conservación. Según el autor la falta de buen ambiente laboral en las instituciones puede afectar el desenvolvimiento de los docentes y generar: bajo interés, cansancio, falta de disciplina, falta de participación y desinterés por el aprendizaje de los estudiantes.

Díaz y Merino (2020) establecieron la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, en las Instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Ugel 03 de Trujillo-2017. Donde participaron 229 maestros de 12 instituciones educativas nacionales de secundaria. Los resultados obtenidos mostraron un valor de $r_s = .771$ y $p < .01$ entre dos variables medidas por la correlación de Spearman. En cuanto al nivel de ambiente de las instituciones, el 54% de los encuestados dijo que es bueno, y el 51% dijo que el nivel de rendimiento académico es bueno.

Cotrina (2019) realizó un estudio con el propósito de determinar la relación entre clima institucional y gestión educativa en la educación media de Huánuco-2017. Este estudio fue descriptivo - no experimental, sensible al diseño relativo. El muestreo se realizó mediante el método no probabilístico, con una muestra de 110 profesores de secundaria de las instituciones educativas Gran Unidad Escolar Leoncio Prado y Milagro de Fátima. Fue confirmado por tres evaluaciones de expertos. La confiabilidad alfa de Cronbach alcanzó 0,767; se señaló que el alfa de

Cronbach para la herramienta de clima institucional fue de 0,876, mientras que el alfa de Cronbach para la herramienta de gestión del aprendizaje fue de 0,876.

Con respecto a los antecedentes se ha tenido en cuenta artículos científicos, tesis de posgrado y otros textos científicos. Es así, que, en el ámbito internacional, se puede citar a Lara, et a. (2022) quienes estudiaron la gestión escolar y acompañamiento pedagógico durante la pandemia. Dicha investigación tuvo un enfoque cuantitativo y contó con la participación de 50 docentes de primaria en la ciudad de Quito. Se halló que un 86% lo percibe como mejorable, 14% como aceptable y no hubo docentes que puntuaron en el nivel deficiente. Esta evidencia mostró que, a pesar de las condiciones de distanciamiento en la post pandemia, la percepción del acompañamiento en docentes está mayoritariamente en un nivel medio o mejorable.

Rodríguez (2020) mencionó en su investigación, el objetivo general fue la verificación de cómo incide el desempeño docente en el aprendizaje matemático en alumnos de bajo rendimiento académico. Los resultados arrojaron que los docentes encargados del área mencionada no tenían un plan de estrategias para brindar una clase adecuada. Cabe mencionar que los estudiantes presentaron un bajo rendimiento, el que se vio reflejado en las evaluaciones mensuales que se les realizó. Se concluyó que la mayoría de docentes no contaba con una herramienta factible para la realización y desarrollo de sus clases; ello dificultaría la comprensión y aprendizaje, considerando que la atención de los estudiantes fue regular.

Analizaron los factores que causaron daños en el desempeño docente en escuelas secundarias, basándose en las opiniones de los administradores escolares en el estado de Aguascalientes, México. Se llevó a cabo un estudio de métodos mixtos, utilizando un enfoque cuantitativo para reconocer y seleccionar escuelas con alta y baja eficiencia académica. Se utilizó el enfoque cualitativo que incluyó las entrevistas con los directores de las escuelas seleccionadas. Los resultados mostraron que existió factores internos y externos como los recursos y materiales, la carga de trabajo, la seguridad laboral, las cuales repercutían en la participación y el compromiso de los profesores con las metas y los programas de los colegios. Cabe mencionar que el clima de la institución se ve reflejado en el

trabajo en equipo y el desarrollo de diversas habilidades interpersonales, internas y emocionales que contribuyen al logro de los planes o metas formuladas en la organización.

Benavides et al. (2020) investigaron sobre la destacada labor del docente y la manera cómo incide en el aprendizaje de matemática. Dicha investigación se llevó a cabo con 130 estudiantes y 15 docentes, con el objetivo principal de analizar el desempeño docente. En los resultados que se obtuvieron indicaron que la mayor parte de docentes carecían de una metodología para su correcto desenvolvimiento educativo. Esto generó que los alumnos, en su mayoría, se hallen en un nivel bajo de aprendizaje. De esa manera, se concluyó que la relación es alta y a la misma vez positiva entre ambas variables

García et al. (2020) señalaron la relación entre clima organizacional y el desempeño docente. El enfoque que utilizaron fue cuantitativo de diseño correlacional. La muestra estuvo compuesta por 128 profesores a los cuales se les aplicaron 2 cuestionarios, cuyo margen de error fue del 5%. Los resultados determinaron una relación de $Rho = 0.845$, donde el clima organizacional influía en el desempeño, el cual se consideró como apto para compensar las insuficiencias de los educandos. Se encontraron correlaciones específicas hipotéticas en $r = 0,622$, $r = 0,560$, $r = 0,740$ y $r = 0,535$, que mostraron el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Por lo tanto, concluyeron que no se logró la completa satisfacción con las variables debido a las mínimas discrepancias que existían al interior de la institución investigada.

Asimismo, se consideró la investigación de Ruiz (2019) quien explicó qué vínculo hay entre el desempeño de los docentes con el clima institucional. El estudio tuvo como propósito la manifestación del grado de correlación entre ambas variables. Los resultados obtenidos mostraron un valor de $r = 0,604$; lo que, aunque, indicó que el nivel de instrucción de los educandos era regular, no presentó una alternativa para un buen estilo de aprendizaje. Al finalizar, se recomendó que resultados obtenidos fueran entregados a la institución educativa para que puedan ser utilizados como insumo de diagnóstico. Por lo tanto, se podría afirmar que un buen ambiente de trabajo sería aquel en el que el docente resuelve dudas

con voluntad y actitud positiva, mantiene la disciplina y presta atención a las malas conductas de sus estudiantes.

Contreras y Cabarcas (2019) desarrollaron en su estudio, cuyo propósito fue verificar como se relacionó la supervisión del desempeño docente y los componentes de la calidad educativa de las instituciones públicas del distrito de Barranquilla. Dicha investigación fue de enfoque cuantativo, de diseño no experimental. Los resultados que obtuvieron fue que, aunque en la institución educativa existía un problema basado en la falta de incentivo para los docentes. Ellos se sentían a gusto realizando sus labores educativas, mostrando a sus estudiantes que un trabajo en equipo contribuiría con el mejoramiento en el desarrollo de sus actividades y de su rendimiento. Por ello, se concluyó que no existe relación entre las variables estudiadas desempeño pedagógico y los mecanismos con los que dispone la institución.

Pacheco et al. (2018) desarrollaron una investigación cuyo propósito general fue analizar la relevancia que tendría el conocer y diagnosticar el clima institucional. Los resultados arrojaron que la institución estaba pasando por cambios profundos por el hecho de que los maestros no tenían apoyo por parte de sus superiores al momento de querer realizar actividades que beneficien a los estudiantes, por ende a la escuela. Por lo tanto concluyeron que el clima insititucional fue importante para las instituciones ya que mejoró la productividad en la enseñanza de los docentes y se estableció una mejor relación y comunicación entre ellos.

En cuanto a la teoría que se consideró para la primera variable: clima institucional, se mencionó la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo. Al respecto Inga et al. (2022) señaló que las relaciones de las personas dentro de una institución serían de vital importancia; por lo cual, se deberían promover a través de una motivación. Esta teoría se basó en la integración de todo el personal, ya que de esta manera se lograría mayores niveles de producción. Así mismo, señaló que no se puede trabajar de manera aislada sino en equipo, debido a que es la naturaleza social del ser humano. También, mencionó que debía haber recompensa y sanciones para lograr un equilibrio entre los trabajadores y la organización. Finalmente, indicó que todos debían estar preparados para asumir un cargo y liderar de manera democrática, persuasiva y comunicativa.

La teoría del clima organizacional de Likert Vargas (2022) estableció que el comportamiento de los miembros del equipo dependía de las actitudes de los líderes y sus condiciones institucionales percibidas. Se sugirió que las respuestas estaban determinadas por las percepciones que tienen cada uno de sus integrantes. Para ello, Likert identificó tres tipos de variables: Las variables causales, que indicarían la dirección en que la institución crece y logra resultados, contienen la estructura organizacional y la gestión, la toma de decisiones, la competencia y las actitudes. Las variables intermedias, que mostrarían el estado interno de las instituciones y darían forma a los procesos organizacionales en las empresas. En estos se incluyeron la motivación, la actitud, el diálogo y la eficacia cuando se toma decisiones. Por último, las variables finales, que resultarían de la influencia de las variables independientes e intermedias, por lo que evidenciarían los resultados de la institución, como la productividad, los egresos de la entidad, las utilidades y las pérdidas.

Respecto a las definiciones del clima institucional se consideró a Enciso y Mamani (2020) quienes definieron al clima institucional como el medio o el entorno donde se desarrolló y donde convivió un determinado conjunto de personas. Ello se percibe como una característica de todo ámbito de trabajo, que a su vez suele ser dinámico en el corto plazo. Este clima suele ser observado de manera directa o indirecta por el conjunto de personas que laboran en una institución. Además, dichos autores señalaron que era importante el lugar donde se labora y cómo se relacionan dentro de ella cada uno de los integrantes, ya que esto favorecería su desempeño dentro de la institución.

El ambiente institucional forma parte de los factores básicos del trabajo en las escuelas. Al pensar y mejorar las estrategias de funcionamiento de la institución, los siguientes factores son necesarios para fortalecer la importancia de la gestión de la escolar y el clima institucional: la motivación, las relaciones, el desarrollo de habilidades y el compromiso institucional (Pacheco et al., 2020). La gestión del clima institucional en el campo educativo es un elemento clave en el desempeño docente por la influencia que ejerce en la motivación y el conocimiento de los educandos (More y Morey, 2021). Entonces, se puede señalar que el entorno laboral es importante porque fortalece el compromiso de los integrantes de

la comunidad escolar en las actividades académicas, pedagógicas y administrativas.

El Minedu (2017) publicó que el clima institucional ha sido incluido en lenguaje de la educación, primordialmente, después de estudios sobre la eficacia escolar existente en las instituciones. Por ello, cabe resaltar la importancia del clima escolar dentro de una institución, ya que ayudaría y favorecería el aprendizaje sin limitarse a una área. También, se señaló la importancia de cómo se desarrolla el sistema institucional y de cómo interactúan cada uno de los elementos dentro del centro educativo (García et al., 2020). Este concepto se vinculó al clima organizacional del entorno laboral, porque es importante tener en cuenta estos antecedentes, puesto que la institución educativa forma parte de las organizaciones laborales donde los trabajadores desempeñan su trabajo (Aguirre, 2022).

Pariante (2020) señaló que el clima institucional se entiende como la manera de ver el ambiente que se genera y que esto se da como resultado de las experiencias cotidianas de la comunidad educativa. Este ambiente se caracterizó por la convivencia que se dio entre los miembros, el trato, la comunicación, las relaciones humanas y los estilos de dirección. Aquí, radicó la importancia del clima institucional, pues en la medida que el proceso de enseñanza-aprendizaje se lleve a cabo en mejores condiciones, las relaciones interpersonales serán mejores. En consecuencia se alcanzaron las metas propuestas por la institución. Por lo cual podemos señalar que un adecuado ambiente laboral sería importante para que el desarrollo del trabajo sea beneficioso, tanto en el proceso de aprendizaje como en las relaciones interpersonales, y por ende, en el logro de las metas institucionales.

Aguirre (2022) señaló que el clima era la interacción con distintos factores y elementos como la comunicación, motivación, confianza y participación, los cuales componen e intervienen en la organización. Así mismo, señaló que era importante conocer la estructura y el proceso en una planificación. Aquí se mencionó a la comunicación que existe entre los miembros de la institución y que puede ser interna o externa en diferentes áreas. Luego, se consideraría a la motivación, que es el grado de realización de cada docente de la institución educativa en su actividad profesional. Otro elemento sería la confianza, que implica la honestidad,

integridad o confiabilidad que conllevaría a los trabajadores a compartir sus sueños y metas; ya que cada vez es más importante trabajar de manera efectiva entre sí hacia objetivos comunes. Finalmente, se mencionaría a la participación, que indica de cómo los miembros de la comunidad educativa promueven la participación de sus colegas, padres de familia y estudiantes.

En lo referente a la segunda variable, se consideró como sustento del desempeño docente la teoría de Piaget, dado que la pedagogía es muy importante para que los estudiantes tengan la oportunidad de progresar por sí mismos, pero con el apoyo de expertos en educación. Lo anterior llevó a reconocer que la organización profesional apoyaba el desarrollo de los estudiantes al proponer actividades adaptadas a sus características y grado de desarrollo, y al utilizar un ambiente de aprendizaje favorable (Navarrete et al., 2021). Se señaló, que desde este punto de vista, si se quisiera evaluar el desempeño docente, sería importante comprender que el docente ya no es considerado como un transmisor de conocimientos, ni se encuentra en una relación vertical con un grupo de alumnos; sino que estos colaboradores que son parte del aprendizaje, por lo cual deben comprender las características del avance intelectual en cada fase y establecer las condiciones adecuadas para el aprendizaje (Ortiz, 2017).

Sepúlveda et al. (2019) mencionaron cinco áreas de la pedagogía: habilidades intelectuales específicas, dominio del tema, competencia pedagógica, identidad profesional y moral. En cuanto a las habilidades docentes, Casas, (2019) explicó que la planificación de lecciones, la organización de un buen ambiente de aprendizaje, la metodología y la evaluación, el autorreflexión del ejercicio docente se considera muy importante, ya que está determinada por las circunstancias y la organización de la escuela, especialmente por el rol que jugó la gestión del director de la institución. Hartinah et al. (2020) argumentaron que la habilidad para enseñar estaría influenciada por diversas variables, como las habilidades mentales y físicas; la historia familiar; la experiencia; las influencias institucionales, tales como recompensas, liderazgo; y los factores psicológicos, que incluyen la motivación y las actitudes.

National Board for Professional Teaching Standards (NBCT, 2016) publicó que era característico que las actividades educativas estén orientadas a

incrementar la profesionalización de las personas y las instituciones. Este aspecto obligaría al docente no solo a buscar la formación o la actualización de los currículos y materias; sino, sobre todo, a buscar un código de ética, en vista de la responsabilidad social que asume en la formación del futuro ciudadano. Cuando se trata de resultados educativos, hay algunas consideraciones clave en el área de la educación, como la necesidad de mediación para lograr el desarrollo del potencial de los estudiantes y asegurar que estos saquen lo mejor de sí mismos.

Las dimensiones del desempeño docente se fundamentan en los estándares generalistas de la infancia media y sus dominios, precisados en cuatro dimensiones (NBCT, 2016). La primera dimensión es el compromiso con los estudiantes y su aprendizaje, con el fin de planificar un programa educativo sólido para sus estudiantes de los diversos niveles. Así mismo, necesitan relacionarse con ellos de diferentes maneras y apreciar las similitudes y diferencias que hay en cada alumno. El docente les ayuda a crecer y madurar enfocándose en lo que saben, lo que piensan, cuáles son sus valores, quiénes son, de dónde vienen y qué los motiva

La segunda dimensión es el conocimiento de los contenidos que enseñan y cómo enseñar. Los docentes de secundaria deben tener una comprensión profunda del contenido que enseña. Ellos están llamados a profundizar y expandir su conocimiento de la materia que se está trabajando. Así mismo, saben que son importante los conceptos, métodos y formas de indagación para poder analizar los contenidos que propone el Currículo Nacional. Aquí, se encontrarían los diversos cursos que se deben llevar a cabo en los diferentes niveles de enseñanza y qué es lo que se debe lograr (Gil, 2020).

La tercera dimensión es la responsabilidad de administrar y monitorear el aprendizaje, involucrando a los estudiantes con su institución y comunidad para crear conciencia sobre sus necesidades de aprendizaje e identificar cómo la enseñanza puede apoyar esas necesidades. Cuanto más sepan los maestros acerca de sus estudiantes, mejor podrán adaptar los componentes sociales, emocionales e intelectuales de la instrucción para inspirar a los estudiantes. El manejo y conocimiento del currículo y la pedagogía de los docentes, acerca de la niñez intermedia les proporcionaría muchos recursos y estrategias.

La última dimensión es el pensamiento sistemático sobre su práctica y aprendizaje a partir de la experiencia. Un docente se conoce a sí mismo de acuerdo como ha sido su formación profesional. Además, la experiencia que va adquiriendo a través del tiempo lo hace un experto en el área en la que se encarga de impartir enseñanza a sus estudiantes. La identidad se refiere a la reflexión sistemática y objetiva sobre la importancia de la práctica profesional, el trabajo en equipo, la colaboración con colegas y la participación en actividades de desarrollo profesional (Varías y Callao, 2022).

Respecto a los conceptos del desempeño docente, Rodríguez et al. (2021) señaló que este era un proceso sistemático de recolección de información efectiva y confiable para el fortalecimiento de competencias pedagógicas, las cuales estaban relacionadas con las emociones, la responsabilidad laboral y las relaciones interpersonales, tanto con los estudiantes como con los padres de familia, los miembros directivos, entre colegas y la comunidad. Por ello, se podría definir al desempeño como el cumplimiento con las diversas funciones determinados por los diversos factores asociados al propio docente, al estudiante y a su entorno.

El desempeño docente está enfocado en un conjunto de acciones, actividades y ocupaciones del docente dentro de la institución educativa. Su labor se orienta a la formación de individuos y al desarrollo de sus capacidades que les permita aportar y transformar su sociedad en beneficio de las futuras generaciones. La evaluación del desempeño es importante porque a través de ello se mejoraría la calidad educativa. Dicha evaluación fue tomada como elemento esencial para que el sistema educativo esté relacionado con las políticas y prácticas de la formación profesional. Ello permitió la adquisición de competencias por parte de cada persona que ejerza la profesión docente (Esquerre y Pérez, 2020).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: En la investigación se empleó el enfoque cuantitativo, ya que se basó en la medición numérica. A partir de ello se realizó la recolección y el análisis de información, que permitió la comprobación de las hipótesis (Sánchez et al. 2018). Se caracterizó por ser de tipo básica, debido a que se orientó en la búsqueda de conocimientos actualizados.

3.1.2 Diseño de investigación: El diseño que se utilizó fue el No experimental, ya que estos estudios se realizaron sin ninguna manipulación deliberada. Además, las variables y los fenómenos encontrados se analizaron en su estado natural. Así mismo, fue de corte transversal, porque se recopiló información que ayudó a mejorar los conocimientos de las variables de estudio en un tiempo único (Hernández et al., 2018). El nivel de estudio fue descriptivo-correlacional, porque buscó determinar el grado de relación que existe entre las variables clima institucional y desempeño docente.

3. 2. Variables y Operacionalización

Variable Clima institucional

Definición conceptual: Se definió como el ambiente que se forma en una entidad educativa como resultado de experiencias de cada uno de sus integrantes. Pariente (2020) mencionó que el clima institucional se caracteriza por la convivencia de los miembros, su trato, comunicación, relaciones humanas y los estilos de dirección. Como se señaló en líneas anteriores, el clima institucional es el entorno donde se desarrollan las experiencias de aprendizaje; por lo cual, es de vital importancia la comunicación y las relaciones interpersonales que exista entre todos y cada uno de los miembros que labora en dicha institución.

Definición operacional: Para su medición se dividió en cuatro dimensiones: comunicación, motivación, confianza y participación. Se utilizó un cuestionario 22 ítems con la cual se realizó la recolección de información necesaria.

Indicadores: se utilizaron para tener una mejor medición ya que se desglosaron de las dimensiones comunicación, respeto y aceptación, espacios y horarios, satisfacción, reconocimiento y prestigio, empatía, lealtad, sinceridad, actividades y reuniones de trabajo, órganos colegiados.

Escala de medición: Se consideró al conjunto de los posibles valores que pudo tomar la variable. Estos valores fueron ordenados correlativamente, considerando un punto inicial y otro final.

Variable Desempeño docente

Definición conceptual: Para la National Board for Professional Teaching Standards (NBCT, 2016) señaló que es el conocimiento sobre las características centrales sociales, culturales, materiales y no materiales y cognitivas de los estudiantes, el aprendizaje del contenido pedagógico y académico y la elección del material, las estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje. Por lo cual es importante la labor que desempeña o tiene el docente, esto debido a como se ha preparado en los diversos aspectos para poder brindar un servicio de calidad que beneficie a cada uno de los estudiantes.

Definición operacional: Se estableció cuatro dimensiones para delimitar el desempeño docente: compromiso con los educandos y su aprendizaje, determinación de los contenidos que enseñan y cómo enseñar, responsabilidad para administrar y monitorear el aprendizaje, y reflexión sistemática sobre su práctica y aprendizaje de la experiencia. Estas dimensiones fueron evaluadas a través de un cuestionario de 29 ítems para realizar la recolección de información.

Indicadores: estudiantes como individuos y aprendices, aprecio y valoración de la diversidad, organización y gestión del aula- comunidad de aprendizaje, áreas temáticas, involucramiento de los estudiantes, evaluaciones formales e informales, instrucción de planificación e implementación, uso de la evaluación para informar la instrucción, responsabilidad profesional, abogar por la profesión docente, contenido y planes de estudio, entornos escolares.

Escala de medición: Se consideró la categoría en que una variable puede ser medida determinó las propiedades de medición de estas. Ya que se consideró las operaciones matemáticas, las fórmulas y los procedimientos estadísticos que

se utilizaron fueron las apropiadas, para el análisis de los datos y la prueba de hipótesis teórica de la variable desempeño docente.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población: Es un conjunto de unidades interrelacionadas de diferentes dimensiones claramente ubicadas, en un contexto de contenido caracterizado por tiempo y lugar (Hernández et al., 2018). Como señaló el autor, en líneas anteriores, la población es la cantidad de individuos con quienes se cuenta de manera voluntaria para poder trabajar. Estos deben encontrarse en un lugar y tiempo determinado. La población que se trabajó para la presente investigación fue de 80 docentes de las instituciones educativas Ate. Para lo cual se consideró una encuesta censal y se tomó como muestra al 100% de la población.

- **Criterio de inclusión:** Se consideró a los 100 docentes contratados y nombrados de una institución educativa en Ate, en el año 2023. Dichos docentes participaron de manera voluntariamente en la recolección de información, mediante la encuesta que se llevó a cabo para la presente investigación.
- **Criterio de exclusión:** a los docentes contratados y nombrados de una institución educativa en Ate en el año 2023 que cuenten con estudios realizados y cuenten con el permiso o licencia de ejercer la docencia. Finalmente, como unidad de análisis se consideró los docentes de una institución educativa en Ate.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para lograr obtener datos en la indagación se empleó la técnica de la encuesta, la que permitió obtener información de la muestra en un momento determinado. El instrumento que se aplicó para el recojo de información fue el cuestionario compuesto. Para lo cual, se consideró un conjunto sistematizado de reactivos relacionados con las variables de estudio que permitió varias alternativas y tiene como objetivo adquirir información (Hernández y Mendoza, 2018). El cuestionario para medir el clima institucional constó de 22 ítems distribuidos en cuatro

dimensiones; mientras que para la variable desempeño docente se incluyó 29 ítems distribuidos en tres dimensiones bajo la escala de Likert.

Así mismo, se puede indicar que el instrumento es un recurso que se manejó en la investigación a través del cuestionario, el cual se encarga de recoger información sobre un fenómeno en estudio (Hernández y Mendoza, 2018). Por otro lado, la validez, es la precisión del instrumento (cuestionario) que se utilizó. Se validó el contenido a través de juicio de expertos en el tema. Dichos expertos señalaron que el cuestionario aplicado era apto para su aplicación. Así también, para demostrar la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach, que mide la correlación y relación confiable entre variables, cumple con las expectativas del estudio (Sánchez et al. 2018).

3.5. Procedimientos

Para aplicar el cuestionario de la investigación, se solicitó la autorización del director de la institución educativa para la recolección de información. Se indicó el propósito del estudio y se les consultó a los maestros si querían participar de este estudio de manera voluntaria. Se procedió a enviarles el enlace del cuestionario que constó de 51 preguntas de las cuales de la variable clima institucional fue 22 ítems y de desempeño docente 29 ítems. La información se recopiló virtualmente mediante un formulario de Google Drive, el que se envió a los maestros que aceptaron ser partícipes en el proceso. Luego, las respuestas del cuestionario se almacenaron en una hoja de cálculo de Google Drive y se descargaron para su respectivo análisis.

3.6. Método de análisis de datos

Rendón et al. (2016) señalaron que los datos que se obtienen en una investigación se podían reducir en forma clara y precisa a través de dos análisis: descriptivo e inferencial. En la presente investigación, los datos fueron analizados de las dos formas: Por un lado, se consideró el análisis descriptivo donde se utilizaron tablas y figuras o gráficos; se organizó la base de datos en Excel; finalmente, se ejecutó y se presentó en tabla de frecuencias y gráficos estadísticos. Por otro lado, el análisis inferencial se realizó con el fin de hacer más rigurosos los supuestos formulados.

3.7. Aspectos éticos

Para la elaboración del trabajo de investigación se cumplieron tres principios éticos, como anonimato, beneficencia, no maleficencia, autonomía, justicia y confidencialidad. Asimismo, se siguieron los cuatro lineamientos establecidos por la Universidad. Primero, beneficencia: el investigador ha sido instruido y formado para que al momento de obtener la información se haga el bien, no solo a las personas involucradas en la investigación, sino a toda la sociedad. No maleficencia: se tuvo en cuenta el no pasarse de la confianza, que no haya malos tratos, institucionalización inadecuada, amenazas por parte de los maestros hacia los alumnos. Autonomía: se encuentra en el hecho de que cada persona es libre de escoger de acuerdo con sus propias razones; es decir, cada participante puede ejercer su autonomía para responder a la encuesta. Justicia: todas las personas que participan de la investigación, simplemente en virtud de su existencia, tienen la misma dignidad independientemente de las circunstancias y, por lo tanto, merecen igual atención y respeto.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

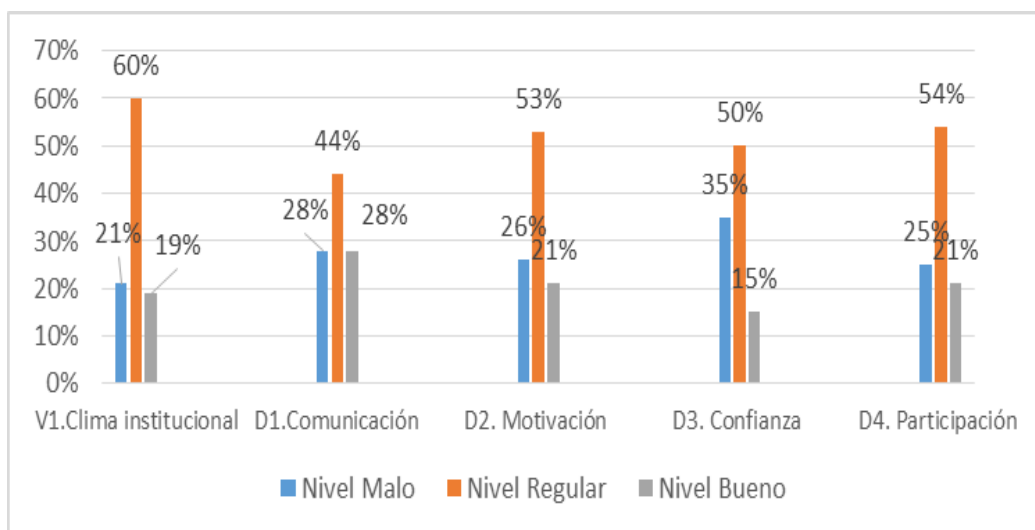
Tabla 1

Nivel de la variable clima Institucional y sus dimensiones

	Nivel			f	%
	Malo	Regular	Bueno		
V1.Clima institucional	17 21	48 60	15 19	80	100%
D1.Comunicación	23 28	35 44	22 28	80	100%
D2. Motivación	21 26	42 53	17 21	80	100%
D3. Confianza	28 35	40 50	12 15	80	100%
D4. Participación	20 25	43 54	17 21	80	100%
Total				80	100%

Figura 1

Nivel de la variable clima Institucional y sus dimensiones



En la Tabla 1, se observan los niveles de la variable clima institucional, donde su nivel en el clima institucional es malo con 21%, regular con un 60% y el 19% del clima de las instituciones tiene un nivel bueno. En cuanto a la dimensión comunicación, el 28% malo, el 44% regular y el 28% bueno. Este resultado manifiesta que, regularmente existe una comunicación eficaz entre los directores y los docentes, y solo una minoría de los docentes respeta y participan en las actividades, según los horarios programados. En cuanto a la dimensión motivación, se puede observar que el 26% malo, el 53% regular y el 21% bueno. De modo que, regularmente siente satisfacción de laborar en esta Institución, y solo una pequeña parte sienten empatía entre compañeros de trabajo.

En cuanto a la dimensión confianza, se pudo observar que el 35% malo, el 50% regular y el 15% bueno, quiere decir que, regularmente existe un ambiente de confianza entre los docentes, al igual que, no siempre los miembros desempeñan honestamente su labor, y solo una reducida parte aplica la evaluación formativa y retroalimentación. Finalmente, la dimensión participación, el 25% malo, el 54% regular, el 21% bueno. Los resultados dan a conocer que regularmente se realizan actividades de integración, por otra parte, existe un grupo que tiene una buena coordinación en el equipo de docentes.

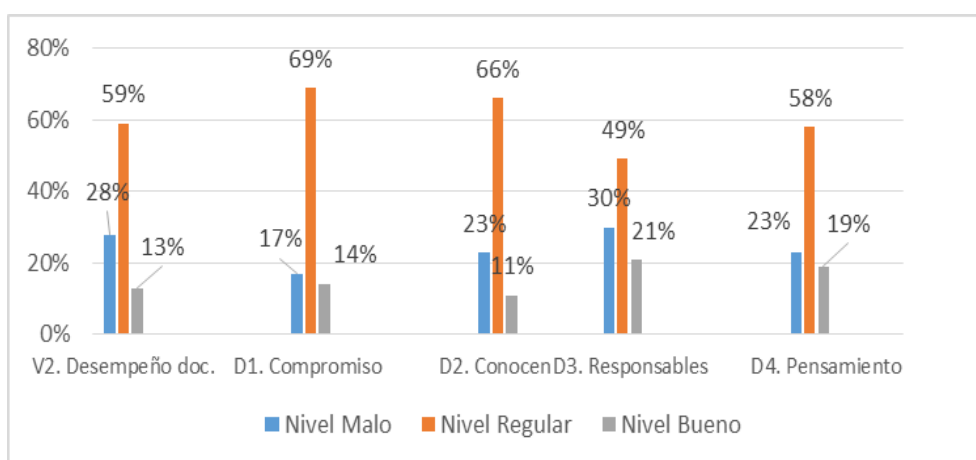
Tabla 2

Nivel de la variable desempeño docente y sus dimensiones

	Nivel			f	%
	Malo	Regular	Bueno		
V2. Desempeño docente	23 28	47 59	10 13	80	100%
D1. Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje	14 17	55 69	11 14	80	100%
D2. Conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar	18 23	53 66	9 11	80	100%
D3. Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje	24 30	39 49	17 21	80	100%
D4. Piensan sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia	19 23	46 58	15 19	80	100%
Total				80	100%

Figura 2

Nivel de la variable desempeño docente y sus dimensiones



En la Tabla 2, se observa el nivel de rendimiento docente, el 28% malo, el 59% regular y el 13% bueno. Esto quiere decir que, regularmente los docentes, aprecian y valoran la diversidad de los estudiantes, organizan y realizan gestiones del aula, al igual no siempre involucran a los estudiantes. Sobre la dimensión desarrollo compromiso con los estudiantes y su aprendizaje, el 17% malo, el 69% regular, y el 14% bueno. De manera que los resultados reflejan que, regularmente los docentes aplican estrategias para el desarrollo del pensamiento concreto, simbólico y abstracto y solo una gran minoría logra que sus estudiantes aprendan de diferentes maneras

Así mismo en la dimensión conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar, el 23% malo, el 66% regular y el 11% bueno. Los resultados reflejan que, regularmente promueven el progreso al emplear habilidades comunicativas por medio de la lectura, escritura y la comprensión, de igual manera indican no promover que el estudiante interactúe con distintos individuos o comunidades. En cuanto a la dimensión conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar, el 30% malo, el 49% regular y el 21% bueno. Quiere decir que, regularmente fomenta la participación de los colegas en la construcción del conocimiento, de igual manera, los maestros no planifican los contenidos según las necesidades de los estudiantes. Finalmente, en la dimensión piensan sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia, el 23% malo, el 58% regular y el 19% bueno. Indicando que, regularmente los docentes son conscientes de lo importante que es la educación y solo una pequeña parte son conscientes de la responsabilidad de mantener un salón de clases inclusivo.

Prueba de normalidad

En este estudio se utilizó la prueba de normalidad para observar el repartimiento de los datos, y dado que la muestra era mayor a 30 unidades, se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov. El resultado es el siguiente.

Análisis inferencial

Tabla 3

Contrastación de Normalidad

		Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	GI	Sig.
V1. Clima	institucional	0.535	80	0.000
V2.	Desempeño docente	0.625	80	0.000

De acuerdo con la prueba de comparación de normalidad de variables, la significación es 0.000, por ese motivo se rechazó la hipótesis H0 y se aceptó la hipótesis H1; además, los datos no fueron normales y la prueba que se utilizó es la de Kolmogorov-Smirnov por tener una muestra superior a 30 individuos. En base a esto, se construyó un estadístico no paramétrico utilizando el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Contrastación de la hipótesis general

H₀: No existe relación entre el clima institucional y desempeño docente.

H₁: Existe relación entre el clima institucional y desempeño docente.

Regla de decisión

Si el p valor < 0,05 se rechaza la hipótesis Ho

Si el p valor > 0,05 no se rechaza la Ho.

Tabla 4

Relación entre el clima institucional y desempeño docente

				V1.Clima institucional	V2.Desempeño docente
Rho de Spearman	V1.Clima Institucional	Coef. de correlación	de	1.000	0.779
		Sig.			0.000
		N		80	80
	V2.Desempeño Docente	Coef. de correlación	de	0.779	1.000
		Sig.		0.000	
		N		80	80

La Tabla 4 muestra que existe una buena relación entre el clima institucional y el rendimiento académico con un Rho de Spearman de 0,779 y un valor de p igual a 0,000, aceptando la H1 y rechazando la H0, es decir, un buen ambiente laboral logrará que los maestros tengan la voluntad y una actitud positiva cuando dicten sus clases generando una mejor calidad educativa. Se puede observar que un buen ambiente de trabajo no solo es beneficioso para los docentes, sino también para la institución en su conjunto, si se establece una buena relación entre las instituciones y el capital humano, los docentes se sentirán más comprometidos con los objetivos organizacionales, redundando en mayor productividad.

Primera hipótesis específica

H0: No existe relación entre la comunicación y el desempeño docente.

H1: Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente.

Tabla 5

Relación entre comunicación y desempeño docente

			Comunicación	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Comunicación	Coef. de correlación	1.000	0.765
		Sig.		0.000
	Desempeño Docente	N	80	80
		Coef. de correlación	0.765	1.000
	Sig.	0.000		
	N	80	80	

La tabla 5 muestra que la dimensión de comunicación y el desempeño docente están significativamente correlacionados con un Rho de Spearman de 0,765 y un valor de p de 0,000, rechazando la H0. Es decir, debe existir una comunicación eficaz entre el personal docente y los directivos para que puedan expresar sus inquietudes; del mismo modo, se debe realizar actividades que ayuden a desarrollar capacidades intelectuales y amicales dentro del horario establecido el cual ayudará a mejorar su desempeño.

Segunda hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la motivación y el desempeño docente.

H₁: Existe relación entre la motivación y el desempeño docente.

Tabla 6

Relación entre motivación y desempeño docente

			Motivación	Desempeño Docente
Rho de Spearman	Motivación	Coef. de correlación	1.000	0.778
		Sig.		0.000
		N	80	80
	Desempeño docente	Coef. de correlación	0.778	1.000
		Sig.	0.000	
		N	80	80

La Tabla 6 muestra que las dimensiones de motivación y desempeño docente están significativamente correlacionadas con un nivel de 0,778 y un valor de p de 0,000. En este sentido, se rechazó la hipótesis nula y aceptando la H1. Se asume que los elementos motivacionales tienen un papel importante en la dirección positiva del comportamiento en la institución y la estimulación ayuda a desenvolvimiento de habilidades, superar restricciones y orientarse en los intereses a medida que los estudiantes aprenden, por ello, para mejorar el desempeño docente se deben otorgan reconocimientos u otros incentivos como motivación.

Tercera hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la confianza y el desempeño docente.

H₁: Existe relación entre la confianza y el desempeño docente.

Tabla 7

Relación entre confianza y desempeño docente

		Confianza	Desempeño docente
Rho de Spearman	Confianza	Coef. de correlación	1.000
		Sig.	0.792
	Desempeño docente	N	80
		Coef. de correlación	0.792
		Sig.	1.000
		N	80

La Tabla 7 muestra que la confianza y el desempeño docente están significativamente correlacionados con un Rho de Spearman de 0,792 y un valor p de 0,002. Se aceptó la hipótesis alternativa y se rechazó la H₀. Se puede afirmar que la confianza creará una atmósfera de aprendizaje adecuada para el diálogo, resolver conflictos y problemas y motivarlo a continuar aprendiendo e introducir innovación. La confianza brinda a docentes y alumnos una sensación de seguridad y promueve la comunicación y la intersubjetividad entre los participantes, por lo tanto, si los docentes son honestos en sus actividades académicas, conducirá a un mejor desempeño docente.

Cuarta hipótesis específica

H₀: No existe relación entre la participación y el desempeño docente.

H₁: Existe relación entre la participación y el desempeño docente.

Tabla 8

Relación entre participación y desempeño docente

			Participación	Desempeño docente
Rho de Spearman	Participación	Coef. de correlación	1.000	0.766
		Sig.		0.001
		N	80	80
	Desempeño docente	Coef. de correlación	0.766	1.000
		Sig.	0.001	
		N	80	80

La Tabla 8 muestra que las dimensiones de participación y desempeño docente tienen un nivel correlativo de 0,766 y un valor de p de 0,001, es decir, si el equipo docente está bien coordinado, el efecto del desempeño será positivo, por lo que, la tarea del maestro no es solo informar o brindar conocimientos y controlar el orden, sino ser un mediador con sus alumnos y el entorno donde se encuentre laborando, ya no protagonista del aprendizaje, sino ser mentor o acompañante de los estudiantes fomentando el progreso del aprendizaje colaborativo a través de acciones en grupo, presenciales o virtuales. Esto permite que los docentes jueguen un nuevo rol: facilitar el aprendizaje y profundizar el conocimiento de los estudiantes.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con el propósito general se determinó que existe una correlación de Spearman significativa entre el clima institucional y el desempeño docente: El coeficiente de correlación es de 0.779 y la significación es de 0.000; es decir se aceptó la H1 y se rechazó la H0. Por lo tanto, se afirma que la gestión escolar mejora el clima institucional y el rendimiento académico o calidad de educación. Estos hallazgos relacionados con el objetivo general concordaron con estudios de los diferentes autores que se presentan a continuación.

Tiene concordancia con el estudio de Flórez y Sardón (2020) quienes manifestaron que el clima institucional tenía gran influencia sobre el desempeño docente. Se manifestó de manera permanente, lo cual haría que el desempeño docente mejore o tenga dificultades para los aprendizajes de los estudiantes. Por lo tanto, la profesión docente y sus logros deben ser vistos como una de las tareas más importantes a nivel de la sociedad. Además, las instituciones, a través de sus representantes, no deberían descuidar el entorno en que se desenvuelven cada uno de los integrantes de la comunidad educativa.

Por lo tanto, un buen ambiente de trabajo es fundamental para una buena productividad laboral, satisfacción, motivación y adaptabilidad de los empleados. Tiene similitud con lo expuesto por More y Morey (2021) mencionaron que el clima de la institución tiene una gran influencia en el rendimiento de los docentes. A través de él, se desarrolló estrategias que beneficie a la institución educativa y ayuda a mejorar su imagen interna o externa. Por ello, las instituciones educativas para que sean productivas deben crear un clima adecuado, en el que se refleje el entusiasmo y esfuerzo de los docentes y, de esta manera contribuyan en el aprendizaje de los estudiantes.

También, se observó concordancia con el estudio de Flórez y Sardón (2020) quienes señalaron que el clima institucional tenía gran influencia sobre el desempeño docente, lo cual hizo que los docentes mejoren o tenga dificultades durante la enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Por lo tanto, un buen ambiente de trabajo es fundamental para que haya una buena productividad laboral, satisfacción, motivación y adaptabilidad de los trabajadores. Así también, tiene similitud con lo expuesto por More y Morey (2021) mencionaron que el clima

de la institución tiene una gran influencia en el rendimiento de aprendizaje, pues a través de él se desarrolló una estrategia que es beneficiosa para la institución educativa y ayudó a mejorar su imagen interna o externa. Por ello las instituciones educativas para que sean productivas deben crear un clima institucional en el trabajo que refleje el esfuerzo de los docentes y así repercuta en el aprendizaje de los estudiantes.

Tiene relación con el estudio de Cenas et al. (2021) sus resultados mostraron una correlación directa de $r=0,31$ y altamente demostrativa de 0.00 entre el clima institucional y el desempeño docente medida por la correlación de Spearman. La percepción del clima institucional por parte de los profesores es media 46% y el desempeño de los profesores es bueno 32%. Asimismo, tiene semejanza con la investigación de Hurtado (2019) donde halló que, el clima institucional está moderadamente correlacionado con el rendimiento de aprendizaje, correlación R de Spearman = 0,523 y un nivel de significación de 0,000, por lo que descarta la H_0 y se admite la H_1 .

También se relaciona con el estudio de Enciso y Mamani (2020) donde señaló que, la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en los centros educativos de Puno es de $r = .414$ obtenido, $p = .000$. Los datos se obtuvieron mediante dos cuestionarios válidos y fiables, concluyó que, existe una correlación directa, baja pero significativa entre las variables estudiadas. Del mismo modo, la investigación de Saldaña (2020) mostró a través de los resultados obtenidos que, el $r = 0,604$; esto ayudó a calcular el coeficiente de determinación $r = 0,3648$, que determinó la relación de correlación de 36,48%, es decir la cultura organizacional explicó el 36,48% de los resultados del trabajo pedagógico. Por lo tanto, existe una relación entre el clima institucional y el rendimiento de los maestros.

Concuerda con lo expuesto por García et al. (2020) quienes determinaron una relación de $Rho = 0.845$, respecto a la influencia del clima organizacional en el desempeño del aprendizaje, el cual se consideró como apto para compensar las insuficiencias de los educandos. Se encontraron correlaciones específicas hipotéticas en $r = 0,622$, $r = 0,560$, $r = 0,740$ y $r = 0,535$ que mostraron el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño docente. Del mismo modo,

concuerta con el estudio de Cotrina (2019) donde respecto a la relación del clima institucional y gestión educativa, se obtuvo una veracidad del alfa de Cronbach de 0,767, para el clima institucional fue de 0,876 y para la herramienta de gestión del aprendizaje se obtuvo 0,876; lo que quiere decir que dichas variables se relacionan significativamente. Así mismo, esta investigación concuerda con Diaz y Merino (2020) quienes al establecer cómo se relaciona el clima institucional y el desenvolvimiento de los maestros, obtuvieron un valor $r_s = .771$ y $p < .01$; por lo tanto, la relación entre las variables fue directa y significativa.

Tiene concordancia con la teoría relaciones humanas de Elton Mayo, expuesta por Inga et al. (2022) donde manifestó la importancia del clima laboral entre compañeros de trabajo de una institución. Estableciendo que las relaciones entre las personas de una institución son muy importantes y se fomentó a través de incentivos. También se basó en la integración de todo el personal para lograr un mayor nivel de producción; se dice que es imposible trabajar solo, sino en equipo, ya que somos seres sociales, también debe haber recompensas y sanciones para crear un equilibrio entre los empleados y la organización. También señaló que todos deben estar preparados para servir y liderar de manera democrática, convincente y comunicativa.

Para el primer objetivo, se obtuvo que la dimensión comunicación y el desempeño docente tiene una correlación del 0,765. En ese sentido, a más grado del nivel comunicativo por parte de los docentes se tendrá un mejor desempeño. En ese sentido, hubo una comunicación efectiva entre maestros y directivos y expresaron sus preocupaciones. Asimismo, se establecieron actividades en los horarios prescritos que ayudaron a desarrollar habilidades intelectuales y de amistad para mejorar su desempeño.

Tiene concordancia con la investigación de Meza y Ponce (2019) manifestaron que, el clima institucional necesitó de estrategias de comunicación, que conlleven a la institución educativa a mantener una implementación constante, puesto que este clima va a depender de la tranquilidad e individualidad de cada docente, precisando que ellos, deben ser capacitados debidamente con la finalidad de que puedan proporcionar un mejor servicio a la comunidad estudiantil. Según el estudio de Lara, et al. (2022) señalaron que hay relación con los resultados obtenidos

porque, se halló que hubo docentes que puntuaron en el nivel de la comunicación escolar y acompañamiento pedagógico durante la pandemia un 86% lo percibe como mejorable, 14% como aceptable. Esta evidencia mostró que, a pesar de las condiciones de distanciamiento en la post pandemia, la percepción del acompañamiento y comunicación en docentes está mayoritariamente en un nivel medio o mejorable.

De igual manera tiene relación con Benavides et al. (2020) indicaron en su trabajo, sobre el destacamento docente y la manera como incide en el aprendizaje de la matemática, obtuvieron que, la mayor parte de docentes carece de una metodología para su correcto desenvolvimiento educativo. Esto hizo que los alumnos en su mayoría se hallen en un nivel bajo de aprendizaje. Concluyó que, la relación es alta y a la misma vez positiva entre ambas variables. Coincide con Pacheco et al. (2018) en su estudio demostraron, que la institución está pasando por cambios profundos por el hecho de que los maestros no tienen un apoyo por parte de sus superiores al momento de querer realizar actividades en bien de la escuela. Por lo tanto, el clima insitucional fue importante para las instituciones ya que mejoró la productividad en la enseñanza de los docentes y una mejor relación y comunicación entre ellos.

Tiene concordancia con la definición de Aguirre (2022) de comunicación, como el nivel que existe entre los miembros de la institución, que puede ser interna o externa en diferentes áreas. Al mismo tiempo, se formuló el rango de aceptación de la propuesta de cada integrante en todas las instancias de las instituciones escolares. Por lo tanto, las peculiaridades del clima institucional deben ser evaluadas desde el punto de vista de la integración de la convivencia de directivos y docentes; ya que son los puntos de quiebre más importantes en la evaluación objetiva de la calidad y proceso de enseñanza en instituciones escuelas.

Según el segundo objetivo específico, se mostró que las dimensiones motivación y desempeño docente tenían una correlación significativa del 0,778. Es decir, si se otorgara reconocimientos u otros incentivos como motivación, se mejoraría el desempeño docente. Se asume que los factores motivacionales juegan un papel importante en el comportamiento positivo en las instituciones y como la motivación ayuda a desarrollar habilidades, superar limitaciones y enfocar

los intereses en el proceso de aprendizaje del estudiante, pudiendo así mejorar el desempeño o reconocimiento del docente.

Coincide con lo expuesto Rodríguez (2020) verificó como incidió el desempeño docente en el aprendizaje matemático en alumnos de bajo rendimiento académico. Arrojó que los docentes encargados del área mencionada no tienen un plan de estrategias para brindar una buena clase, cabe mencionar que los estudiantes tienen muy bajo rendimiento y esto se refleja en las evaluaciones mensuales que se les realizó. Por lo tanto, la mayoría de docentes no cuenta con una herramienta factible para la realización y desarrollo de sus clases.

Se encontró relacion con lo indagado en el estudio de Contreras (2019) donde obtuvo que en la institución educativa existió un problema basado en la falta de incentivo y motivación para los docentes, donde ellos se sientan a gusto realizando sus labores educativas, mostrando a sus estudiantes que un trabajo en equipo contribuiría con el mejoramiento en el desarrollo de sus actividades y un mejor rendimiento en los alumnos. También, tiene similitud con la definición de Martín (1999) quien definió a la motivación como el nivel de realización de cada docente de la institución educativa en su actividad profesional. Es la satisfacción con el grado en que el desempeño docente es reconocido por otros agentes educativos y cómo se evalúa su desempeño profesional

Con respecto al tercer objetivo, se obtuvo que la confianza y desempeño docente tiene una correlación de Spearman del 0,792. En ese sentido, si los docentes se sinceran al momento de realizar sus actividades académicas, mejor será el desempeño docente. Por lo tanto, la confianza crea un entorno adecuado para el aprendizaje, el diálogo, la resolución de conflictos y la motivación para el aprendizaje continuo y la innovación. La confianza brinda seguridad a docentes y estudiantes, facilitó la comunicación y la intersubjetividad entre los participantes, por lo que mejoró el desempeño docente.

Concuerda con el estudio de Aucca et al. (2021) mencionaron que, los hallazgos fueron la confianza, supervisión y el compromiso docente están directamente relacionados con el clima institucional el cual genera un mejor desempeño de los docentes, por lo tanto, rechazaron la hipótesis nula y se aceptó

la hipótesis alternativa porque el valor de $p < 0.05$, con un nivel de confianza del 95%.

Así también, Pariente (2020) realizó un estudio para examinar en qué medida se puede mejorar el clima institucional mediante la aplicación de estrategias de liderazgo a los docentes de una institución educativa de Arequipa. Mostrando que, el clima institucional se ve debilitado por la falta de compromiso, la intolerancia, la falta de empatía y el incumplimiento. Luego de la implementación de la estrategia, las actitudes negativas disminuyeron y mejoraron la confianza, la convivencia y la comunicación, es decir, mejoró el clima institucional. Por lo tanto, es posible influir en la mejora y mantenimiento del clima institucional al hacer un cambio de las actitudes y comportamiento de los docentes a través de un clima institucional sano.

Del mismo modo, tiene relación con lo expuesto por Llaro et al. (2020) donde estableció la relación entre las habilidades y el desempeño docente, mostraron que, el 60% de los profesores tenían un alto nivel de habilidades y el 75% de ellos mostraron un alto nivel de desempeño docente. La correlación entre las variables estuvo determinada por el coeficiente de correlación Rho de Spearman $R=0.748$ y 0.00 . Por lo tanto, existe una correlación positiva significativamente alta entre las habilidades y el rendimiento, lo que quiere decir, que si se tiene confianza para desarrollar las habilidades se tendrá un mejor desempeño.

Tiene semejanza con lo definido por Aguirre (2022) señaló que la confianza es una inquebrantable opinión en la honestidad, integridad o confiabilidad lo que admitirá compartir necesidades y sueños a los individuos debido que son cada vez más importantes y trabajar de manera efectiva entre sí hacia objetivos comunes. De acuerdo con el cuarto objetivo, nos muestra que dimensión participación y desempeño docente tiene una correlación de Spearman del $0,766$, es decir, si existe buena coordinación en el equipo de docentes, mejor será el desempeño docente.

Concuerda con el estudio de Aucca (2021) donde indicó cuán importante es realizar un seguimiento y acompañar al clima institucional y cuanto influye en las unidades educacionales, de tal manera que infiere que las directivas institucionales para que establezcan capacitaciones y tutorías permanente, porque son necesarias

y fundamentales para mejorar el desempeño de los maestros, mejorar su capacidad para afrontar situaciones que son cada día más complejos y se puedan adaptar a sus funciones y competencias laborales.

Tiene concordancia con Peniche et al. (2020) donde analizó los elementos que perturban el desempeño de los profesores en escuelas secundarias con base en las opiniones de los administradores escolares. Mostrando que, existen factores internos, como el grado de esfuerzo, donde el docente explica la diferencia en la eficacia escolar; los factores externos, como los recursos y materiales, la carga de trabajo, la seguridad laboral, las cuales repercuten en la participación y el compromiso de los profesores con las metas y los programas institucionales.

VI. CONCLUSIONES

- Primera: Se determinó que, la correlación de Spearman para el clima institucional y el desempeño docente y fue de 0,779 con una significancia de 0,000. En este sentido, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa H1. Por lo tanto, se pudo lograr un mejor desempeño docente mejorando la comunicación entre docentes, la participación docente y el trabajo en equipo.
- Segunda: Se encontró una correlación entre la comunicación y el desempeño docente según el Rho de Spearman 0,765 con una significancia de 0,00. En este sentido, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa H1, es decir, si se tiene un nivel más alto de comunicación con los docentes, más eficiente será su desempeño.
- Tercera: Los resultados mostraron la relación entre la motivación y el desempeño docente, con un coeficiente de 0,778 y una significancia de 0,000 según Spearman. Por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis H1 de que el desempeño docente mejora cuando se brinda reconocimiento u otros incentivos como la motivación.
- Cuarta: Se determinó que, la confianza y desempeño docente tiene una significancia de 0,002, con un Rho de Spearman del 0,792. En ese sentido, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna H1, es decir, si los docentes se sinceran al momento de realizar sus actividades académicas, mejor será el desempeño docente.
- Quinta: Se llegó a determinar que entre la participación y desempeño docente existe una correlación de Spearman del 0,766 y un p valor igual a 0,001. En ese sentido, se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna H1, es decir, si existe buena coordinación en el equipo de docentes, mejor será el desempeño docente.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera: Se recomienda al director, mejorar la comunicación entre su plana docente con el fin de comunicarse y crear una mejor relación con sus compañeros de trabajo. Del mismo modo, promover la participación y el trabajo en equipo entre docentes para crear conexiones entre ellos y colaborar en diferentes áreas de la institución. Asimismo, motivar a los profesores a mejorar su rendimiento por medio de incentivos para que desarrollen sus habilidades y aptitudes con mayor satisfacción.
- Segunda: Se recomienda a los representantes de la institución, tener una comunicación eficaz entre la dirección y los docentes, del mismo modo, fomentar la comunicación entre los docentes respetando y aceptando las diversas opiniones, brindar un buen trato a los colegas, al mismo tiempo, realizar actividades que permitan desarrollarse, pero siempre respetando las normas internas, espacios y horarios programados.
- Tercera: Se recomienda al director, brindar reconocimientos e incentivos para que los maestros sientan satisfacción de laborar en la institución, asimismo, deben reconocer la trayectoria de los docentes y ser valorados por su labor que desempeñan. Por otra parte, deben ejercer su labor pedagógica con autonomía y ser empáticos con los miembros que conforman el colegio.
- Cuarta: Se recomienda al director, brindar confianza a los docentes para que expresen sus incomodidades con el fin de que exista confianza con todas las personas que laboran de la institución educativa y mejore la lealtad entre los docentes. Del mismo modo, ser sinceros para que los miembros desempeñen honestamente su labor.
- Quinta: Se recomienda al director, realizar actividades de integración, esparcimiento y reuniones de trabajo. Conformando comisiones de trabajo, donde participen todos de las actividades. Asimismo, en el órgano colegiado debe existir una buena coordinación con el equipo de docentes y debe tomarse en cuenta las opiniones de todos para fortalecer el desempeño docente.

REFERENCIAS

- Aguirre Perez, O. (2022). *Clima organizacional componente significativo en la satisfacción laboral*. Editorial Barreto. <http://isbn.bnpgob.pe/catalogo.php?mode=detalle&nt=131955>
- Aguirre Trejo, L. (2022). Clima institucional: una revisión bibliográfica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 1280-1290. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1578>
- Andriani, S., Kesumawati, N. y Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teacher's performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29. <https://bit.ly/3ia9xR0>
- Aucca, J., Atajo, J., & Visa, S. (2021). Monitoring, pedagogical accompaniment and institutional climate in an educational institution, Cusco 202. *Revista Científica TecnoHumanismo*, 1(12), 59-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8245954>
- Benavides, A., Palacios, J., Fuste, D., & Hernández, R. (2020). Evaluation of teaching performance in the learning achievement of the mathematics area. *Revista de Psicología*, 16(31), 48-57. <https://erevistas.uca.edu.ar/index.php/RPSI/article/view/3071/2937>
- Cenas, F., Blaz, F., & Castro, W. (2021). Institutional climate and teaching performance in educational institutions of the La Esperanza district - UGEL N ° 02 – 2020. *Revista Polo del Conocimiento: Revista científica*, 6(5), 964-979. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016950>
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente. *Revista Investigación Valdizana*, 13(1). doi: <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Cetzal, R; Mac, C; Guzmán, C.; Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño Docente en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(2), 77-95. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7325699>

- Contreras, Y., & Cabarcas, D. (2019). *Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del Índice Sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Costa]. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5174>
- Cotrina, R., Ordoñez, L., & Albornoz, J. (2019). Institutional Climate and Pedagogical Management in Secondary Education, Huánuco. 2017. *Revista Opción*, 35(90), 83-99. Retrieved from www.scopus.com.
- Díaz, E., & Merino, T. (2020). The relationship between institutional climate and teaching performance in the educational institutions of the Ugel N° 03 –Trujillo –2017. *Revista Perfiles de las Ciencias Sociales*, 8(15), 180-207. <https://revistas.ujat.mx/index.php/perfiles/article/view/3906/2944>
- Enciso, J.; Mamani, O. (2020). Clima institucional y desempeño de docentes en instituciones educativas de la Asociación Educativa Adventista de Puno. *Revista ÑAWPARISUN*, 2(2), 69-74. <http://repositorio.unaj.edu.pe/handle/UNAJ/88>
- Esquerre Ramos , L., & Pérez Azahuanche, M. (2020). The Challenge of Teacher Performance in the XXIst Century: A Glance at Peru. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/journal/440/44066178033/44066178033.pdf>
- Flórez, A., & Sardón, D. (2020). Clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red educativa rural del distrito de Maranura. *Revista de Ciencias Naturales: Programa Académico: Ciencia, Tecnología y Ambiente de la Facultad de Ciencias de la Educación*, 2(1), 157-162. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8423744>
- García, D. A., & Campana, A. R. (2020). Clima Organizacional y Desempeño Docente en las Unidades Educativas “Fe y Alegría”, Guayaquil – Ecuador, 2019. *Ciencia Y Educación*, 1(1), 36-43. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0101202005>
- García, A., Andrade, P., & Calleja, N. (2021). Validation of a Scale to evaluate School Climate in University students (ECE-U). *Revista Informes Psicológicos*, 22(1), 267-280. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8357808>

- García Rubiano, M., Vesga Rodríguez, J., & Gómez Rada, C. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/76bd0486-2793-450c-a5c3-74d793219701/content>
- Gil Velázquez, C. (2020). Los paradigmas en la educación El aprendizaje cognitivo. *Revista Uno Sapiens Boletín Científico De La Escuela Preparatoria N°1*, 2(4), 19-22.
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa1/article/view/5123>
- Gómez, L. (2020). Relaciones humanas y clima institucional en los docentes de las instituciones educativas de nivel primaria. *Revista de Investigaciones: Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno*, 9(2).
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7616786>
- Gómez, M., Ángulo, E., & Gonzáles, L. (2017). Comunicación asertiva en el clima laboral de escuelas bolivarianas. *Revista Internacional de Investigación y Formación Educativa*. <https://www.ensj.edu.mx/wp-content/uploads/2018/02/Comunicaci%C3%B3n-asertiva-en-el-clima-laboral-de-escuelas-bolivarianas.pdf>
- Guadamud, E., Llerena, E., Morán, F., & Egüez, E.-C. (2021). Incidence of the Educational Management with the Leadership in the Institutional. *Revista Polo del Conocimiento: Revista científico*, 6(3), 2070-2093.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7926961>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R. y Jermisittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235–246. doi: <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las Rutas Cuantitativa, Cualitativa y Mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

- Hurtado, T (2019). *Clima organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas Virgen de Guadalupe y Fe y Alegría Nro.8 de Comas 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/28825>
- Inga Calcina, G., Moreno Alvarez, C., Paredes Valverde, Y., Quispe Herrera, R., Estrada Araoz, E., & Paricahua Peralta, J. (2022). *Clima organizacional y productividad institucional en la Dirección Regional de Educación de Madre de Dios - sede Puerto Maldonado*. Editorial CIDE. [https://repositorio.cidecuador.org/jspui/bitstream/123456789/1843/5/Libro%20Influencia%20Clima%20Organizacional_DEF%20\(1\).pdf](https://repositorio.cidecuador.org/jspui/bitstream/123456789/1843/5/Libro%20Influencia%20Clima%20Organizacional_DEF%20(1).pdf)
- Lara, J., Campaña, E. J., Villamarín, A. E., & Balarezo, C. Y. (2022). Gestión escolar durante la pandemia: relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(97), 58-70. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.5>
- Llaró, KLD (2021). Competencias digitales y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local Pachitea, Huánuco, 2020. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, 2021 (44), 173–187. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85134037846&origin=inward&txGid=2c34d016ddb679741d46ed844b3166ae>
- Mamani, D. & Rivera, D. (2019). *Clima Organizacional y desempeño laboral docente en la Asociación Educativa Adventista de la Misión Peruana del Sur, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2018>
- Meza, L., & Ponce, S. (2019). *Iniciativas para mejorar el clima institucional y el ambiente de trabajo en universidades e instituciones científicas de Argentina incorporando una mirada de género*. Editorial Sociedad Mexicana de Física. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/149045>
- Miguel, J., Hinostroza, Y., Garay, L., Mavila, J., Rodríguez, G., & Recines, A. (2021). El comportamiento organizacional en la gestión educativa pública: retos y perspectivas en el ámbito latinoamericano. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7605-7628. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.867

- More, R., & Morey, M. (2021). Management of the institutional climate and performance of the teaching personnel of the Educational Institution No. 7044 San Martín de Porres, Chorrillos. *Revista Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(6), 1-25. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000400006
- National Board. (2016). *Estándares Generalistas de la Infancia Media* (3 ed.). <https://www.nbpts.org/certification/standards/>
- Navarrete Ramírez, R., Tamayo Mero, A., Guzmán Rugel, M., & Pacheco Silva, M. (2021). Impact of piagetian psychology on mathematics education in students of basic higher education. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 598-608. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n6/2218-3620-rus-13-06-598.pdf>
- Nieto, E. (2018). Tipos de investigación. *Revista Universidad Santo Domingo de Guzmán*, 1-4. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description#tabnav
- Ortiz, A. (2017). *Modelos Pedagógicos y Teorías del Aprendizaje ¿Cómo elaborar el modelo pedagógico de la institución educativa?*. Ediciones de la U. <https://bit.ly/3i67E7V>
- Pacheco, M., Albán, A., & García, Y. (2018). Institutional environment from the perspective of students and teachers: The case of the University of Guayaquil. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(5), 184-189. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S221836202018000500184&script=sci_arttext&tlng=pt
- Pariente, I. (2020). Improvement of the institutional climate through management strategies in the teachers of the IE José Lorenzo Cornejo Acosta de Arequipa. *Revista VÉRITAS*, 21(2), 21-23. <https://revistas.ucsm.edu.pe/ojs/index.php/veritas/article/view/273/193>
- Peniche, R., Ramón, C., Guzmán, C., Mora, N. (2020). Factores que Afectan el Desempeño en Centros de Alta y Baja Eficacia en México. REICE. *Revista*

Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educación, 18(2), 77–95. <https://doi.org/10.15366/reice2020.18.2.004>

Pérez-Sánchez, J. (2022). Correlación entre la calidad educativa y desempeño docente, una mirada al caso panameño. *Acción y Reflexión Educativa*, (47), 83-106. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/226/2263186005/>

Rodríguez, C. (2020). *El desempeño docente y su incidencia en el aprendizaje de la matemática en estudiantes con bajo rendimiento en la Educación General Básica Superior*. [Tesis de Maestría, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/4083Peniche>

Rodriguez Siu, J., Rodríguez Salazar, R., & Fuerte Montaña, L. (2021). Soft skills and teacher performance at the higher level of education. *Revista Propósitos y Representaciones*, 9(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-79992021000100011

Rugel Sono, J., Esteves Fajardo, Z., & Tamariz Núnjar, H. (2023). Influence of institutional climate on teaching performance focused on the profile. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 8(16), 4-19. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882023000200004&lng=es&nrm=iso

Ruiz, M., & Guzmán, J. (2015). *Evaluación de desempeño docente*. Ediciones Copyright. https://books.google.com.pe/books?id=PmAuCwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=desempe%C3%B1o+docente&hl=es419&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=desempe%C3%B1o%20docente&f=false

Ruiz, C. (2019). *El clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente en la institución educativa emblemática “Genaro Herrera” de Contamana, 2017*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Hermilio]. Valdizán. <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5877/TDr.E00055R93.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Saldaña, C. (2020). Clima organizacional institucional y su relación con el desempeño docente. *Revista HOLOPRAXIS*, 4(1), 011-019. <https://revistaholopraxis.com/index.php/ojs/article/view/128>
- Sánchez Pérez, D. (2017, 03 de noviembre). Los retos de la educación panameña. *La Estrella de Panamá*. <https://www.laestrella.com.pa/opinion/columnistas/170311/retos-panamena-educacion>
- Sancho, M., & Santos, O. C. (2021). Clima organizacional y desempeño docente en la institución educativa N° 7088 "Vicealmirante Gerónimo Cafferata Marazzi", Villa María del Triunfo, Lima 2020. *Revista IGOBERNANZA*, 4(14), 78–115. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.116>
- Sepúlveda, A., Hernández, C., Peña, S., Troyano, M. y Opazo, M. (2019). Evaluation of teacher performance in Chile: Perception of poorly evaluated teachers. *Revista Cuadernos de Pesquisa*, 49(172), 144–163. doi: <https://doi.org/10.1590/198053145792>
- Troya Morejón, I., Troya Morejón, B., & Briones Troya, D. (2018). El clima institucional en el desempeño docente. *Memorias del cuarto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador*, 1438-1447 <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7220588>
- Vargas Vargas, G. (2022). Application of the rensis likert theory in the organizational climate of an educational institution. Lima, 2021. *Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 994-1018. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1558>
- Varías, I., & Callao, M. (2022). Autonomous learning strategies: critical and creative thinking in primary education. *Revista Innova Educación*, 4(3), 115-125. <http://mayeuticaeducativa.idoneos.com/348494/>

ANEXOS

Anexo: Matriz de consistencia

Título: Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variables e indicadores				
			Variable 1: Clima institucional				
¿Cuál es la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023?	Determinar es la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023.	Existe relación entre el clima institucional y desempeño docente en una institución educativa pública de Ate, Lima - 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Problemas específicos: (1) ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023? (2) ¿Cuál es la relación entre la motivación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023? (3) ¿Cuál es la relación entre la confianza y el desempeño docente en	Objetivos específicos: (1) Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023. (2) Determinar la relación entre la motivación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023. (3) Determinar la relación entre la confianza y el desempeño docente en instituciones	Hipótesis específicas: (1) Existe relación entre la comunicación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023. (2) Existe relación entre la motivación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023. (3) Existe relación entre la confianza y el desempeño docente en	Comunicación	Comunicación/ traslado de información Respeto Aceptación Espacios y horarios
Motivación	Satisfacción Reconocimiento Prestigio Autonomía	8 – 12					
Confianza	La Confianza Sinceridad Actividades	13 – 16					
Participación	Órganos colegiados Incentivo en la participación Reuniones de trabajo	17 – 22					
			Variable 2: Desempeño docente				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje	Estudiantes como individuos y aprendices Aprecia y valora la Diversidad Organización y gestión del aula - comunidad de aprendizaje	1 – 9	Escala ordinal, Likert Opciones de respuesta: (1) Nunca (2) Casi Nunca	Bajo 29-67 Regular 68-106 Bueno 107-145
			Conocen las materias que enseñan y cómo enseñar	Áreas temática	10-13		

<p>instituciones educativas pública de Ate, Lima - 2023? (4) ¿Cuál es la relación entre la participación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023?</p>	<p>educativas de Ate, Lima - 2023. (4) Determinar la relación entre la participación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023.</p>	<p>instituciones educativas de Ate, Lima - 2023. (4) Existe relación entre la participación y el desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023.</p>	<p>Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje.</p>	<p>Involucrar a los estudiantes. Evaluaciones formales e informales. Instrucción de planificación e implementación. Uso de la evaluación para informar la instrucción</p>	<p>14 - 21</p>	<p>(3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre</p>	
<p>Piensen sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia.</p>				<p>Demstrar responsabilidad profesional. Abogar por la profesión docente. Contenido y planes de estudio. Entornos escolares.</p>	<p>22-29</p>		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadística a utilizar		
<p>.Tipo: Básico Diseño: No experimental, transversal Nivel: Correlacional Método: Hipotético-deductivo Enfoque: Cuantitativo. Paradigma: Positivista.</p>	<p>Población: 80 docentes de una Institución Educativa Pública, Ate – 2023 Muestra 80 docentes de una Institución Educativa Pública, Ate – 2023 Muestreo No probabilístico, intencional, por conveniencia</p>	<p>Variable 1: Clima institucional Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Martin (2000) Año: 2000 Monitoreo: Se aplicará a docentes de una institución educativa. Ámbito de Aplicación: Aula virtual Forma de Administración: Individual a través del formulario Google Forms (cuestionario digital) Variable 2: Desempeño docente Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autor: Marco del Buen Desempeño Docente (2014) Año: 2014 Monitoreo: Se aplicará a docentes de una institución educativa. Ámbito de Aplicación: Virtual Forma de Administración: Individual a través del formulario Google Forms (cuestionario digital)</p>			<p>Estadística descriptiva: Es la primera fase del análisis descriptivo de cada variable de la investigación, implica el conteo de casos que se presentaron en las categorías de las variables con el propósito de conocer la distribución de frecuencias (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). El estudio realizará un análisis descriptivo de los datos, obteniendo las frecuencias, porcentajes de las variables. Estadística inferencial: Sirve para efectuar generalizaciones de la muestra a la población, se utiliza para probar hipótesis y estimar parámetros, basado en el concepto de distribución muestral (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). La investigación realizará el análisis de datos aplicando Rho de Spearman.</p>		

Anexo: Tabla de Operacionalización de las variables

Variable: Clima institucional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	
					De acuerdo a su experiencia en esta Institución, usted considera que.....	Escala de Medición
Clima Institucional	(Martin, 2000), define al clima institucional como el ambiente total que tiene un centro educativo que incluye factores físicos, funcionales y culturales de la comunidad educativa, a su vez se caracteriza por la convivencia de los miembros, la comunicación que existe entre ellos, la participación y confianza que reflejan en las actividades que se involucran.	Se empleó un instrumento compuesto por 4 dimensiones (la comunicación, la motivación, la confianza y la participación), de igual manera indicadores (Comunicación/ Traslado de información, respeto, aceptación, espacios y horarios, satisfacción, reconocimiento, prestigio, autonomía, confianza, sinceridad, actividades, órganos colegiados, incentivo en la participación, reuniones de trabajo). Además, se constituye por 24 ítems politómicos y se hayan en escala origina, medido con la escala de Likert.	La comunicación	Comunicación/ traslado de información	1. Existe una comunicación eficaz entre los directos y los docentes. 2. El director promueve la comunicación entre los docentes	
				Respeto y Aceptación	3. Se respeta las diversas opiniones. 4. Recibe un buen trato de sus colegas. 5. Realiza actividades que le permitan desarrollarse. 6. los docentes aceptan las normas internas	
				Espacios y horarios	7. los docentes respetan (participan en las actividades, según los horarios programados	
			La motivación	Satisfacción	8. Siente satisfacción de laborar en esta Institución	
				Reconocimiento y prestigio	9. Los directivos reconocen la trayectoria de los docentes. 10. Los docentes son valorados por su labor desempeñada	
				Autonomía	11. Ejerce su labor pedagógica con autonomía 12. Existe empatía entre los miembros de la comunidad Educativa-	
			La confianza	La Confianza	13. Hay un ambiente de confianza entre los docentes 14. Existe lealtad entre los docentes	
				Sinceridad	15. Los miembros desempeñan honestamente su labor. 16. Existe confianza entre los miembros de la institución educativa.	
			La participación	Actividades y reuniones de trabajo	17. Se realizan actividades de integración 18. Durante las reuniones se conforman comisiones de trabajo 19. Participan en las actividades de trabajo colegiado.	
				Órganos colegiados	20. Existe buena coordinación en el equipo de docentes. 21. Se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados. 22. El trabajo colegiado fortalece el desempeño docente.	

Variable: Desempeño docente

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones "Compromisos"	Sub dimensiones "Estándares"	Indicadores	Ítems
Desempeño docente	National Board (2012) es el conocimiento sobre las características centrales, sociales, culturales, materiales y no materiales y cognitivas de los estudiantes, el aprendizaje del contenido pedagógico y académico y la elección	Para su medición, se divide en cuatro dimensiones con los estudiantes y su aprendizaje, conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar, Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje, Piensan sistemáticamente	Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje	Conocimiento de los estudiantes.	Estudiantes como individuos y aprendices	1. Aplica estrategias para el desarrollo del pensamiento concreto, simbólico y abstracto. 2. Promueve la participación en el aprendizaje de los estudiantes. 3. Conoce el contexto familiar del estudiante. 4. Considera que cada estudiante aprende cuando se le presenta un desafío. 5. Logra que sus estudiantes aprendan de diferentes maneras.
				Estrategias de inclusión para el aprendizaje.	Aprecia y valora la Diversidad	6. Promueve el trato con dignidad en sus estudiantes 7. Considera que la diversidad cultural enriquece el aprendizaje
			Ambiente adecuado para el aprendizaje.	Organización y gestión del aula - comunidad de aprendizaje	8. Promueve una cultura inclusiva en su aula. 9. Organiza actividades de aprendizaje que incluyen a la familia.	
			Conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar	Conocimiento del contenido y currículo	Áreas temáticas	10. Promueve la resolución de problemas planteados a partir de situaciones de su contexto. 11. Promueven el desarrollo de habilidades de comunicación a través de la lectura, escritura y la comprensión. 12. Promueve que el estudiante interactúe con distintos individuos o comunidades. 13. Ayudan a los estudiantes a comprender los fenómenos naturales

	del material de aprendizaje, las estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje.	ente sobre su práctica y aprenden de la experiencia) utilizando un cuestionario para realizar la recolección de información.	Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje.	Toman decisiones educativas.	Involucrar a los estudiantes. Evaluaciones formales e informales.	14. Fomenta la participación de los estudiantes en la construcción del conocimiento 15. Fomentan en sus estudiantes vivencias que ponen a prueba sus conocimientos y habilidades. 16. Aplica la evaluación formativa y retroalimentación. 17. Recoge información de sus estudiantes para retroalimentar su enseñanza.
				Utilizan proceso de evaluación, planificación, implementación y reflexión.	Instrucción de planificación e implementación. Uso de la evaluación para informar la instrucción	18. Planifica los contenidos según las necesidades de los estudiantes. 19. Selecciona adecuadamente recursos educativos disponibles. 20. Utiliza instrumentos de evaluación para acompañar el desarrollo de competencias. 21. Comunica los resultados de la evaluación de competencias.
			Piensen sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia.	Profesionalismo, Liderazgo, y defensa	Demostrar responsabilidad profesional. Abogar por la profesión docente.	22. Considera que es un agente de cambio en la sociedad. 23. Es reflexivo sobre la labor que desempeñan 24. Toma conciencia sobre la importancia de la educación. 25. Resuelve los problemas de manera colegiada.
			Capacidad de respuesta al cambio.	Contenido y planes de estudio. Entornos escolares.	26. Entiende que el contenido de estudio evoluciona continuamente. 27. Relacionan el cambio curricular, con las estrategias de evaluación. 28. Son conscientes de la responsabilidad de mantener un salón de clases inclusivo. 29. Trabaja en equipo con otros profesionales de su especialidad.	

Anexo: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario para medir el clima institucional

Datos informativos:

Género: M F

Universidad: Área de trabajo:

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo determinar es la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023.

El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Comunicación De acuerdo a su experiencia en esta Institución, usted considera que.....					
01	Existe una comunicación eficaz entre los directos y los docentes.					
02	El director promueve la comunicación entre los docentes					
03	Se respeta las diversas opiniones.					
04	Recibe un buen trato de sus colegas.					
05	Realiza actividades que le permitan desarrollarse.					
06	Los docentes aceptan las normas internas					
07	Los docentes respetan (participan en las actividades, según los horarios programados					
	Dimensión 2: Motivación De acuerdo a su experiencia en esta Institución, usted considera que.....					
08	Siente satisfacción de laborar en esta Institución					

09	Los directivos reconocen la trayectoria de los docentes.					
10	Los docentes son valorados por su labor desempeñada					
11	Ejerce su labor pedagógica con autonomía					
12	Existe empatía entre los miembros de la comunidad Educativa					
	Dimensión 3: Confianza De acuerdo a su experiencia en esta Institución, usted considera que.....					
13	Hay un ambiente de confianza entre los docentes					
14	Existe lealtad entre los docentes					
15	Los miembros desempeñan honestamente su labor.					
16	Existe confianza entre los miembros de la institución educativa.					
	Dimensión 4: Participación De acuerdo a su experiencia en esta Institución, usted considera que.....					
17	Se realizan actividades de integración					
18	Durante las reuniones se conforman comisiones de trabajo					
19	Participan en las actividades de trabajo colegiado.					
20	Existe buena coordinación en el equipo de docentes.					
21	Se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados.					
22	El trabajo colegiado fortalece el desempeño docente.					

Cuestionario para desempeño docente

Datos informativos:

Género: M F

Universidad: **Área de trabajo:**

Instrucciones: Estimado (a) colaborador (a), el presente tiene como objetivo determinar es la relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de Ate, Lima - 2023. El instrumento es anónimo y reservado, la información es solo para uso de la investigación. En tal sentido, se le agradece por la información brindada con sinceridad y objetividad, teniendo en cuenta las siguientes opciones de respuesta:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Ítems	Enunciados	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje De acuerdo con su experiencia y trabajo pedagógico Ud. diría que, un docente comprometido.....					
01	Aplica estrategias para el desarrollo del pensamiento concreto, simbólico y abstracto.					
02	Promueve la participación en el aprendizaje de los estudiantes.					
03	Conoce el contexto familiar del estudiante					
04	Considera que cada estudiante aprende cuando se le presenta un desafío.					
05	Logra que sus estudiantes aprendan de diferentes maneras.					
06	Promueve el trato con dignidad en sus estudiantes					
07	Considera que la diversidad cultural enriquece el aprendizaje					
08	Promueve una cultura inclusiva en su aula					
09	Organiza actividades de aprendizaje que incluyen a la familia.					
	Dimensión 2: Conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar De acuerdo con su experiencia y trabajo pedagógico Ud. diría que, un docente comprometido.....					

10	Promueve la resolución de problemas planteados a partir de situaciones de su contexto.					
11	Promueven el desarrollo de habilidades de comunicación a través de la lectura, escritura y la comprensión.					
12	Promueve que el estudiante interactúe con distintos individuos o comunidades.					
13	Ayudan a los estudiantes a comprender los fenómenos naturales					
14	Fomenta la participación de los estudiantes en la construcción del conocimiento.					
15	Fomentan en sus estudiantes vivencias que ponen a prueba sus conocimientos y habilidades.					
16	Aplica la evaluación formativa y retroalimentación.					
17	Recoge información de sus estudiantes para retroalimentar su enseñanza.					
18	Planifica los contenidos según las necesidades de los estudiantes.					
19	Selecciona adecuadamente recursos educativos disponibles.					
20	Utiliza instrumentos de evaluación para acompañar el desarrollo de competencias.					
21	Comunica los resultados de la evaluación de competencias.					
	Dimensión 3: Piensan sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia De acuerdo con su experiencia y trabajo pedagógico Ud. diría que, un docente comprometido ...					
22	Considera que es un agente de cambio en la sociedad.					
23	Es reflexivo sobre la labor que desempeñan					
24	Toma conciencia sobre la importancia de la educación.					
25	Resuelve los problemas de manera colegiada.					
26	Entiende que el contenido de estudio evoluciona continuamente.					
27	Relacionan el cambio curricular, con las estrategias de evaluación.					
28	Son conscientes de la responsabilidad de mantener un salón de clases inclusivo.					
29	Trabaja en equipo con otros profesionales de su especialidad.					

Anexo: Consentimiento informado

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Lima, 28 de junio del 2023

CARTA N° 001-2023

Señor:

Daniel Ccahuana Ylla
Promotor de la IEP. Cristo Rey Salvador

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a su digna persona para saludarle cordialmente y presentarme, mi nombre es **JUDITH DORA ROJAS CORDOVA** identificado con **DNI N° 42653223**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** con código de matrícula **N° 6000135362** de la **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**, en donde me encuentro desarrollando el trabajo de investigación (Tesis):

CLIMA INSTITUCIONAL Y DESEMPEÑO DOCENTE EN INSTITUCIONES DE ATE, LIMA-2023

En ese sentido, solicito a su digna persona otorgarme el permiso y brindarme las facilidades, para **poder aplicar de forma virtual los instrumentos de la investigación** y así desarrollar el presente trabajo de investigación en la institución que usted representa.

Con este motivo, le saluda atentamente,

*Recibido
Autorizo
Daniel Ccahuana Ylla
DNI 07765765*



JUDITH DORA ROJAS CORDOVA

DNI N° 6000135362

Anexo: validación de instrumentos por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez



Nombre del juez:	Mg. Guido Junior Bravo Huaynates
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social ()
	Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Magister en educación y psicología educativa
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Ate, Lima - 2023
Autora:	Rojas Córdova, Judith Dora
Procedencia:	Tesis de Maestría
Administración:	Encuesta
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Google Forms
Significación:	La escala está compuesta por la variable (escala), dimensiones (subescala), e indicadores. Cada indicador está compuesto por ítems.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	(la comunicación, la motivación, la confianza y la participación)	(Martin, 2000), define al clima institucional como el ambiente total que tiene un centro educativo que incluye factores físicos, funcionales y culturales de la comunidad educativa, a su vez se caracteriza por la convivencia de los miembros, la comunicación que existe entre ellos, la participación y confianza que reflejan en las actividades que se involucran.
Desempeño docente	(Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje, conocer los contenidos que enseñan y cómo enseñar, Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje, Pensar sistemáticamente sobre su práctica y aprender de la experiencia)	National Board (2016) es el conocimiento sobre las características centrales sociales, culturales, materiales y no materiales y cognitivas de los estudiantes, el aprendizaje del contenido pedagógico y académico y la elección del material de aprendizaje, las estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje.

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima institucional y desempeño docente elaborado por Rojas Córdova, Judith Dora, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel De acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: (la comunicación, la motivación, la confianza y la participación)

• Primera dimensión: La comunicación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación y traslado de información	1. Existe una comunicación eficaz entre los directores y los docentes. 2. El director promueve la comunicación entre los docentes.	x	x	x	
Respeto y Aceptación	3. Se respeta las diversas opiniones. 4. Recibe un buen trato de sus colegas. 5. Realiza actividades que le permitan desarrollarse. 6. los docentes aceptan las normas internas.	x	x	x	
Espacios horarios	7. los docentes respetan (participar en las actividades, según los horarios programados	x	x	x	

• Segunda dimensión: La motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	8. Siente satisfacción de laborar en esta Institución	x	x	x	
Reconocimiento y prestigio	9. Los directivos reconocen la trayectoria de los docentes. 10. Los docentes son valorados por su labor desempeñada.	x	x	x	
Empatía	11. Ejerce su labor pedagógica con autonomía 12. Existe empatía entre los miembros de la comunidad Educativa.	x	x	x	

Tercera dimensión: La confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
La Confianza (lealtad)	13. Hay un ambiente de confianza entre los docentes 14. Existe lealtad entre los docentes	x	x	x	
Sinceridad	15. Los miembros desempeñan honestamente su labor. 16. Aplica la evaluación formativa y retroalimentación.	x	x	x	

• **Cuarta dimensión: La Participación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Actividades y reuniones de trabajo	17. Se realizan actividades de integración				
	18. Durante las reuniones se conforman comisiones de trabajo	x	x	x	
	19. Participan en las actividades de trabajo colegiado.				
Órganos colegiados	20. Existe buena coordinación en el equipo de docentes.				
	21. Se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados.	x	x	x	
	22. El trabajo colegiado fortalece el desempeño docente.				



Firma del evaluador
DNI: 21134641

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Dimensiones del instrumento: (Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje, conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar, Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje, Piensan sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia)

• Primera dimensión: Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estudiantes como individuos y aprendices	1. Aplica estrategias para el desarrollo de pensamiento concreto, simbólico y abstracto. 2. Promueve la participación en el aprendizaje de los estudiantes. 3. Conoce el contexto familiar del estudiante. 4. Considera que cada estudiante aprende cuando se le presenta un desafío. 5. Logra que sus estudiantes aprendan de diferentes maneras.	x	x	x	
Aprecia y valora la Diversidad	6. Promueve el trato con dignidad en sus estudiantes. 7. Considera que la diversidad cultural enriquece el aprendizaje.	x	x	x	
Organización y gestión del aula - comunidad de aprendizaje	8. Promueve una cultura inclusiva en su aula. 9. Organiza actividades de aprendizaje que incluyen a la familia.	x	x	x	

• Segunda dimensión: Conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Áreas temáticas	10. Promueve la resolución de problemas planteados a partir de situaciones de su contexto. 11. Promueven el desarrollo de habilidades de comunicación a través de la lectura, escritura y la comprensión. 12. Promueve que el estudiante interactúe con distintos individuos o comunidades. 13. Ayudan a los estudiantes a comprender los fenómenos naturales	x	x	x	

- Tercera dimensión: Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Involucrar a los estudiantes. Evaluaciones formales e informales.	14. Fomenta la participación de los estudiantes en la construcción del conocimiento 15. Fomentan en sus estudiantes vivencias que ponen a prueba sus conocimientos y habilidades. 16. Aplica la evaluación formativa y retroalimentación. 17. Recoge información de sus estudiantes para retroalimentar su enseñanza.	x	x	x	
Instrucción de planificación e implementación Uso de la evaluación para informar la instrucción	18. Planifica los contenidos según las necesidades de los estudiantes. 19. Selecciona adecuadamente recursos educativos disponibles. 20. Utiliza instrumentos de evaluación para acompañar el desarrollo de competencias. 21. Comunica los resultados de la evaluación de competencias.	x	x	x	

- Cuarta dimensión: Piensan sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Mostrar responsabilidad profesional. Abogar por la profesión docente.	22. Considera que es un agente de cambio en la sociedad. 23. Es reflexivo sobre la labor que desempeñan 24. Toma conciencia sobre la importancia de la educación. 25. Resuelve los problemas de manera colegiada.	x	x	x	
Contenido de planes de estudio. Entornos escolares.	26. Entiende que el contenido de estudio evoluciona continuamente. 27. Relacionan el cambio curricular, con las estrategias de evaluación. 28. Son conscientes de la responsabilidad de mantener un salón de clases inclusivo. 29. Trabaja en equipo con otros profesionales de su especialidad.	x	x	x	



Firma del evaluador

DNI: 21134641

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Linares Mallap, Wendy Nathaly
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Magister en educación y psicología educativa
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas públicas de Ate, Lima - 2023
Autora:	Rojas Córdova, Judith Dora
Procedencia:	Tesis de Maestría
Administración:	Encuesta
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Google Forms
Significación:	La escala está compuesta por la variable (escala), dimensiones (subescala), e indicadores. Cada indicador está compuesto por ítems.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	(la comunicación, la motivación, la confianza y la participación)	(Martin, 2000), define al clima institucional como el ambiente total que tiene un centro educativo que incluye factores físicos, funcionales y culturales de la comunidad educativa, a su vez se caracteriza por la convivencia de los miembros, la comunicación que existe entre ellos, la participación y confianza que reflejan en las actividades que se involucran.
Desempeño docente	(Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje, conocer los contenidos que enseñan y cómo enseñar, Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje, Pensar sistemáticamente sobre su práctica y aprender de la experiencia)	National Board (2016) es el conocimiento sobre las características centrales sociales, culturales, materiales y no materiales y cognitivas de los estudiantes, el aprendizaje del contenido pedagógico y académico y la elección del material de aprendizaje, las estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje.

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima institucional y desempeño docente elaborado por Rojas Córdova, Judith Dora, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel De acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es Esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: (la comunicación, la motivación, la confianza y la participación)

• Primera dimensión: La comunicación

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación y traslado de información	1. Existe una comunicación eficaz entre los directores y los docentes. 2. El director promueve la comunicación entre los docentes.	x	x	x	
Respeto y Aceptación	3. Se respeta las diversas opiniones. 4. Recibe un buen trato de sus colegas. 5. Realiza actividades que le permitan desarrollarse. 6. los docentes aceptan las normas internas.	x	x	x	
Espacios horarios	7. los docentes respetan (participar en las actividades, según los horarios programados	x	x	x	

• Segunda dimensión: La motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	8. Siente satisfacción de laborar en esta Institución	x	x	x	
Reconocimiento y prestigio	9. Los directivos reconocen la trayectoria de los docentes. 10. Los docentes son valorados por su labor desempeñada.	x	x	x	
Empatía	11. Ejerce su labor pedagógica con autonomía 12. Existe empatía entre los miembros de la comunidad Educativa.	x	x	x	

Tercera dimensión: La confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
La Confianza (lealtad)	13. Hay un ambiente de confianza entre los docentes 14. Existe lealtad entre los docentes	x	x	x	
Sinceridad	15. Los miembros desempeñan honestamente su labor. 16. Aplica la evaluación formativa y retroalimentación.	x	x	x	

• **Cuarta dimensión: La Participación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Actividades y reuniones de trabajo	17. Se realizan actividades de integración				
	18. Durante las reuniones se conforman comisiones de trabajo	x	x	x	
	19. Participan en las actividades de trabajo colegiado.				
Órganos colegiados	20. Existe buena coordinación en el equipo de docentes.				
	21. Se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados.	x	x	x	
	22. El trabajo colegiado fortalece el desempeño docente.				



Firma del evaluador
DNI: 44870882

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2 hasta 20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarían una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Dimensiones del instrumento: (Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje, conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar, Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje, Piensan sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia)

• Primera dimensión: Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estudiantes como individuos y aprendices	1. Aplica estrategias para el desarrollo de pensamiento concreto, simbólico y abstracto. 2. Promueve la participación en el aprendizaje de los estudiantes. 3. Conoce el contexto familiar del estudiante. 4. Considera que cada estudiante aprende cuando se le presenta un desafío. 5. Logra que sus estudiantes aprendan de diferentes maneras.	x	x	x	
Aprecia y valora la Diversidad	6. Promueve el trato con dignidad en sus estudiantes. 7. Considera que la diversidad cultural enriquece el aprendizaje.	x	x	x	
Organización y gestión del aula - comunidad de aprendizaje	8. Promueve una cultura inclusiva en su aula. 9. Organiza actividades de aprendizaje que incluyen a la familia.	x	x	x	

• Segunda dimensión: Conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Áreas temáticas	10. Promueve la resolución de problemas planteados a partir de situaciones de su contexto. 11. Promueven el desarrollo de habilidades de comunicación a través de la lectura, escritura y la comprensión. 12. Promueve que el estudiante interactúe con distintos individuos o comunidades. 13. Ayudan a los estudiantes a comprender los fenómenos naturales	x	x	x	

- Tercera dimensión: Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Involucrar a los estudiantes. Evaluaciones formales e informales.	14. Fomenta la participación de los estudiantes en la construcción del conocimiento. 15. Fomentan en sus estudiantes vivencias que ponen a prueba sus conocimientos y habilidades. 16. Aplica la evaluación formativa y retroalimentación. 17. Recoge información de sus estudiantes para retroalimentar su enseñanza.	x	x	x	
Instrucción de planificación e implementación Uso de la evaluación para informar la instrucción	18. Planifica los contenidos según las necesidades de los estudiantes. 19. Selecciona adecuadamente recursos educativos disponibles. 20. Utiliza instrumentos de evaluación para acompañar el desarrollo de competencias. 21. Comunica los resultados de la evaluación de competencias.	x	x	x	

- Cuarta dimensión: Piensan sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
demostrar responsabilidad profesional. Abogar por la profesión docente.	22. Considera que es un agente de cambio en la sociedad. 23. Es reflexivo sobre la labor que desempeña. 24. Toma conciencia sobre la importancia de la educación. 25. Resuelve los problemas de manera colegiada.	x	x	x	
Contenido de planes de estudio. Entornos escolares.	26. Entiende que el contenido de estudio evoluciona continuamente. 27. Relacionan el cambio curricular, con las estrategias de evaluación. 28. Son conscientes de la responsabilidad de mantener un salón de clases inclusivo. 29. Trabaja en equipo con otros profesionales de su especialidad.	x	x	x	



Firma del evaluador
DNI: 44670682

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experiencia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaspaacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala de clima institucional". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mg. Bondy Azan, Elsa del Carmen
Grado profesional:	Maestría (x) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (x) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Magister en educación y psicología educativa
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No corresponde

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Clima institucional y desempeño docente en instituciones educativa públicas de Ate, Lima - 2023
Autora:	Rojas Córdova, Judith Dora
Procedencia:	Tesis de Maestría
Administración:	Encuesta
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Google Forms
Significación:	La escala está compuesta por la variable (escala), dimensiones (subescala), e indicadores. Cada indicador está compuesto por ítems.

4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Clima institucional	(la comunicación, la motivación, la confianza y la participación)	(Martin, 2000), define al clima institucional como el ambiente total que tiene un centro educativo que incluye factores físicos, funcionales y culturales de la comunidad educativa, a su vez se caracteriza por la convivencia de los miembros, la comunicación que existe entre ellos, la participación y confianza que reflejan en las actividades que se involucran.
Desempeño docente	(Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje, conocer los contenidos que enseñan y cómo enseñar, Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje, Pensar sistemáticamente sobre su práctica y aprender de la experiencia)	National Board (2016) es el conocimiento sobre las características centrales sociales, culturales, materiales y no materiales y cognitivas de los estudiantes, el aprendizaje del contenido pedagógico y académico y la elección del material de aprendizaje, las estrategias de enseñanza y la evaluación del aprendizaje.

5. Presentación de instrucciones para el íuez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Clima institucional y desempeño docente elaborado por Rojas Córdova, Judith Dora, en el año 2023, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel De acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

RELEVANCIA El ítem es Esencial o importante, es decir debe ser incluido.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: (la comunicación, la motivación, la confianza y la participación)

• Primera dimensión: La comunicación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación y traslado de información	1. Existe una comunicación eficaz entre los directores y los docentes. 2. El director promueve la comunicación entre los docentes.	x	x	x	
Respeto y Aceptación	3. Se respeta las diversas opiniones. 4. Recibe un buen trato de sus colegas. 5. Realiza actividades que le permitan desarrollarse. 6. los docentes aceptan las normas internas.	x	x	x	
Espacios horarios	7. los docentes respetan (participan en las actividades, según los horarios programados	x	x	x	

• Segunda dimensión: La motivación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Satisfacción	8. Siente satisfacción de laborar en esta Institución	x	x	x	
Reconocimiento y prestigio	9. Los directivos reconocen la trayectoria de los docentes. 10. Los docentes son valorados por su labor desempeñada.	x	x	x	
Empatía	11. Ejerce su labor pedagógica con autonomía 12. Existe empatía entre los miembros de la comunidad Educativa.	x	x	x	

Tercera dimensión: La confianza

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
La Confianza (lealtad)	13. Hay un ambiente de confianza entre los docentes 14. Existe lealtad entre los docentes	x	x	x	
Sinceridad	15. Los miembros desempeñan honestamente su labor. 16. Aplica la evaluación formativa y retroalimentación.	x	x	x	

• **Cuarta dimensión: La Participación**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Actividades y reuniones de trabajo	17. Se realizan actividades de integración 18. Durante las reuniones se conforman comisiones de trabajo 19. Participan en las actividades de trabajo colegiado.	x	x	x	
Órganos colegiados	20. Existe buena coordinación en el equipo de docentes. 21. Se toma en cuenta las opiniones de los docentes en los trabajos colegiados. 22. El trabajo colegiado fortalece el desempeño docente.	x	x	x	



Firma del evaluador

DNI: 43696772

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta.]

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Dimensiones del instrumento: (Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje, conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar, Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje, Piensan sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia)

• Primera dimensión: Compromiso con los estudiantes y su aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Estudiantes como individuos y aprendices	1. Aplica estrategias para el desarrollo de pensamiento concreto, simbólico y abstracto. 2. Promueve la participación en el aprendizaje de los estudiantes. 3. Conoce el contexto familiar del estudiante. 4. Considera que cada estudiante aprende cuando se le presenta un desafío. 5. Logra que sus estudiantes aprendan de diferentes maneras.	x	x	x	
Aprecia y valora la Diversidad	6. Promueve el trato con dignidad en sus estudiantes. 7. Considera que la diversidad cultural enriquece el aprendizaje.	x	x	x	
Organización y gestión del aula - comunidad de aprendizaje	8. Promueve una cultura inclusiva en su aula. 9. Organiza actividades de aprendizaje que incluyen a la familia.	x	x	x	

• Segunda dimensión: Conocen los contenidos que enseñan y cómo enseñar

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Áreas temáticas	10. Promueve la resolución de problemas planteados a partir de situaciones de su contexto. 11. Promueven el desarrollo de habilidades de comunicación a través de la lectura, escritura y la comprensión. 12. Promueve que el estudiante interactúe con distintos individuos o comunidades. 13. Ayudan a los estudiantes a comprender los fenómenos naturales	x	x	x	

- Tercera dimensión: Son responsables de administrar y monitorear el aprendizaje

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Involucrar a los estudiantes. Evaluaciones formales e informales.	14. Fomenta la participación de los estudiantes en la construcción del conocimiento 15. Fomentan en sus estudiantes vivencias que ponen a prueba sus conocimientos y habilidades. 16. Aplica la evaluación formativa y retroalimentación. 17. Recoge información de sus estudiantes para retroalimentar su enseñanza.	x	x	x	
Instrucción de planificación e implementación Uso de la evaluación para informar la instrucción	18. Planifica los contenidos según las necesidades de los estudiantes. 19. Selecciona adecuadamente recursos educativos disponibles. 20. Utiliza instrumentos de evaluación para acompañar el desarrollo de competencias. 21. Comunica los resultados de la evaluación de competencias.	x	x	x	

- Cuarta dimensión: Piensan sistemáticamente sobre su práctica y aprenden de la experiencia.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Demstrar responsabilidad profesional. Abogar por la profesión docente.	22. Considera que es un agente de cambio en la sociedad. 23. Es reflexivo sobre la labor que desempeñan 24. Toma conciencia sobre la importancia de la educación. 25. Resuelve los problemas de manera colegiada.	x	x	x	
Contenido y planes de estudio. Entornos escolares.	26. Entiende que el contenido de estudio evoluciona continuamente. 27. Relacionan el cambio curricular, con las estrategias de evaluación. 28. Son conscientes de la responsabilidad de mantener un salón de clases inclusivo. 29. Trabaja en equipo con otros profesionales de su especialidad.	x	x	x	



Firma del evaluador
DNI: 43696772

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003). Ver: <https://www.revistaspacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

